

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Бублик Владимир Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 11.08.2023 11:46:13
Уникальный программный ключ:
c51e862f35fca08ce36bdc9169348d2ba451f033

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ В. Ф. ЯКОВЛЕВА»

«Утверждено»
Решением Ученого Совета УрГЮУ
имени В. Ф. Яковлева
от 26.06.2023 года

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Проблемы правового регулирования государственной и муниципальной службы

Основная профессиональная образовательная программа высшего образования – программа магистратуры по направлению подготовки
40.04.01 Юриспруденция
(профиль (магистерская программа): **Юрист в сфере управления персоналом**)

ЧАСТЬ 1. (не публикуется)

ЧАСТЬ 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАБОТЕ С ОЦЕНОЧНЫМИ МАТЕРИАЛАМИ

РАЗРАБОТЧИКИ	
КАФЕДРА:	<i>Административного права</i>
АВТОРСКИЙ КОЛЛЕКТИВ:	Грачева Мария Викторовна, доцент кафедры, к.ю.н.

I. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ

Опрос на практических занятиях

1. Можно ли принимать на государственную гражданскую службу граждан Российской Федерации, имеющих гражданство иностранного государства, которое не прекращено по независящим от них причинам?

Ключ ответа/решение:

В соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 16 Федерального закона № 79-ФЗ, гражданин РФ не может быть принят на гражданскую службу, а государственный гражданский служащий не может находиться на гражданской службе в случае наличия гражданства (подданства) иностранного государства либо вида на жительство или иного документа, подтверждающего право на постоянное проживание гражданина на территории иностранного государства, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации.

В случае отсутствия международного договора между Российской Федерацией и иностранным государством, регулирующего вопросы поступления на гражданскую службу гражданина РФ, имеющего гражданство этого государства, данный гражданин не может быть принят на гражданскую службу.

В случае выхода из гражданства иностранного государства в порядке, установленном соответствующим государством, гражданин РФ в соответствии с законодательством может быть принят на гражданскую службу при условии соответствия его требованиям, установленным ст. 21 Федерального закона № 79-ФЗ, а именно достижения возраста 18 лет, владения государственным языком Российской Федерации и соответствия квалификационным требованиям, установленным Федеральным законом № 79-ФЗ.

Вместе с тем положения ст. 26 Федерального закона от 30 апреля 2021 г. № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» предусматривают в исключительных случаях возможность принятия на государственную службу граждан РФ, имеющих гражданство (подданство) иностранного государства, которое не прекращено по не зависящим от них причинам, в порядке, определенном Президентом РФ, и назначения их на должности, при замещении которых не требуется оформление допуска к государственной тайне.

Порядок признания невозможности прекращения гражданства (подданства) иностранного государства по не зависящим от гражданина РФ причинам определяется Положением о порядке признания Комиссией по вопросам гражданства при Президенте РФ невозможности прекращения гражданства (подданства) иностранного государства по не зависящим от гражданина РФ причинам, утвержденным Указом Президента РФ от 25 августа 2021 г. № 493.

Исходя из требований подп. «а» п. 1 Указа № 493 гражданин РФ, имеющий гражданство (подданство) иностранного государства, которое не прекращено по не зависящим от него причинам, может быть принят на государственную службу и назначен на соответствующую

должность, при замещении которой не требуется оформление допуска к государственной тайне в исключительных случаях в связи со служебной необходимостью и при условии, что это не противоречит интересам государственной службы.

При этом оценка необходимости назначения гражданина РФ на должность, продолжения прохождения им службы на замещаемой должности, осуществляется руководителем соответствующего государственного органа, в котором гражданин РФ будет замещать должность (подпункт «в» пункта 1 Указа № 493).

В случае принятия представителем нанимателя решения о целесообразности такого назначения, руководителем государственного органа направляется соответствующее обращение в Комиссию по вопросам гражданства при Президенте РФ в порядке, установленном Положением.

Рекомендации по выполнению задания:

Ответ на теоретический вопрос должен быть содержательным, четко структурированным, доказательным и аргументированным. Студент имеет право на самостоятельную оценку любой ситуации/фактических обстоятельств, может придерживаться любой из имеющихся в учебной и научной литературе точек зрения, однако при этом он обязан показать знание фактического материала по рассматриваемому вопросу и умение отстаивать свою позицию.

При подготовке к контрольному мероприятию в рамках текущего контроля студентам рекомендуется внимательно ознакомиться с конспектами лекций, основной литературой, рекомендованной для изучения дисциплины «Проблемы правового регулирования государственной и муниципальной службы», изучить планы семинарских занятий, а также ознакомиться с дополнительной литературой.

При ответе на вопрос необходимо опираться на материал, изложенный в основной литературе, также опираться на нормативный материал – указывать полное и правильное наименование нормативных правовых актов, на основании которых осуществляется правовое регулирование в той или сфере, по возможности ссылаться на конкретные статьи, пункт нормативного правового акта. В случае, если по теме вопроса имеется судебная практика – правовые позиции высших судебных инстанций, рекомендуется ссылаться на постановления пленумов Верховного Суда РФ, постановления / определения Конституционного Суда РФ. Также студенту необходимо ознакомиться с методическими рекомендациями Минтруда России по вопросам противодействия коррупции на государственной/муниципальной службе, кадровых технологий на государственной гражданской службе, рекомендациями по профессиональному развитию государственных гражданских служащих, а также относительно квалификационных требований для замещения должностей муниципальной службы.

2. Ситуационная задача

Пенсионер Макашов, являясь инвалидом II группы, проезжая в автобусе, потребовал от В результате изменения организационной структуры Администрации города Иванов, будучи заместителем главы Администрации, был уволен в связи с сокращением штатов (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Считая свое увольнение незаконным, Иванов обратился в суд с иском, мотивируя его тем, что работодатель намеренно сократил его должность, желая таким образом избавиться от него, а новое штатное расписание содержит должность заместителя главы Администрации со схожими должностными обязанностями. Также при увольнении не было учтено преимущественное право Иванова на оставление на работе и занятие вакантной должности, т.к. до выхода на пенсию ему оставалась не более 2 лет. Кроме того, при увольнении Иванову не были предложены все вакантные должности, которые он мог занять.

В суде представитель работодателя настаивал на законности увольнения, а вновь введенная в штатное расписание должность предусматривала должностные обязанности, отличные от должностных обязанностей, которые выполнял Иванов.

Дайте юридическую оценку действий Администрации города.

Ключ ответа/решение:

Согласно ч. 1 ст. 19 Федерального закона от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации", трудовой договор с муниципальным служащим расторгается по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, а также трудовой договор с муниципальным служащим может быть расторгнут по инициативе представителя нанимателя (работодателя) в указанных в настоящем законе случаях.

Согласно ч. 2 ст. 23 вышеназванного ФЗ, при расторжении трудового договора с муниципальным служащим в связи с ликвидацией органа местного самоуправления, избирательной комиссии муниципального образования либо сокращением штата работников органа местного самоуправления, аппарата избирательной комиссии муниципального образования муниципальному служащему предоставляются гарантии, установленные трудовым законодательством для работников в случае их увольнения в связи с ликвидацией организации либо сокращением штата работников организации.

Таким образом, нормы Федерального закона "О муниципальной службе в Российской Федерации", регулирующие порядок увольнения муниципального служащего в связи с сокращением штата работников, отсылают к нормам Трудового кодекса РФ. В силу п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, трудовой договор, может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации.

Исходя из анализа норм трудового законодательства и законодательства о муниципальной службе, регулирующих вопросы увольнения муниципального служащего в связи с сокращением штата и численности работников, для того, чтобы применение данного основания увольнения работодателем было правомерным, необходимы одновременно четыре условия: сокращение численности работников или штата в организации действительно (реально) имело место; работник не обладает преимущественным правом остаться на работе (ст. 179 ТК РФ); работник отказался от перевода на другую работу или работодатель не имел возможности перевести работника с его согласия, на другую работу в той же организации, соответствующую его квалификации (ст. 180 ТК РФ); работник заранее, не менее чем за 2 месяца до увольнения, был предупрежден о предстоящем увольнении и если в рассмотрении данного вопроса участвовал выборный профсоюзный орган (ст. 82 ТК РФ).

Если хотя бы одно из указанных условий не было соблюдено, то увольнение работника по указанному основанию не может быть признано законным и работник подлежит восстановлению на работе.

Увольнение работника в связи с сокращением численности или штата работников организации, в силу действия нормы п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, не допускается в период временной нетрудоспособности работника и нахождения его в ежегодном оплачиваемом отпуске (ч. 6 ст. 81 ТК РФ).

Согласно ст. 179 ТК РФ при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя 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 (ч. 2 ст. 179 ТК РФ).

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации (ч. 3 ст. 179 ТК РФ). Если, к примеру, должность,

которую замещал Иванов, была единственной и конкретным набором обязанностей и не с кем было сравнивать Иванова при решении вопроса о том, имеет ли он преимущественное право на оставление на работе, то его увольнение может быть признано правомерным.

Если вновь введенная в штатное расписание должность предусматривает должностные обязанности, отличные от должностных обязанностей, которые выполнял Иванов, то его увольнение может быть признано правомерным. Распределение штатной численности организации действующим законодательством отнесено к исключительной компетенции работодателя, который вправе расторгнуть трудовой договор с работником в связи с сокращением численности или штата работников организации при условии соблюдения закрепленного Трудовым кодексом РФ порядка увольнения и гарантий, направленных против произвольного увольнения, закрепленных в ч. 3 ст. 81, ч. 1 ст. 179, ч. 1, 2 ст. 180 ТК РФ. Трудовое законодательство не определяет цели сокращений и их оснований, не вменяет в обязанность работодателя обоснование решения о сокращении. В связи с этим, оспаривая в суде незаконность своего увольнения, Иванов, например, не просит суд проверить целесообразность своего увольнения, говоря о том, что представитель нанимателя хотел «избавиться от него», а в новое штатное расписание включить должность со схожими должностными обязанностями.

Рекомендации по выполнению задания: при решении задач необходимо применение знаний нормативного материала и судебной практики (если таковая имеется по данному вопросу). Прежде чем приступить к решению, необходимо изучить соответствующие правовые акты. В решении нужно указать нормативную основу ответа. При этом приводить текст нормативного акта необходимо только в объеме, достаточном для аргументации выводов. Решение задач должно быть мотивированным, содержащим ссылки и анализ действующего законодательства.

В выводах по задаче необходимо соотносить нормативную модель решения с фактическими обстоятельствами, указанными в задаче. Решение должно основываться на полном анализе обстоятельств, изложенных в условии. Позиция автора должна быть четкой; решение – развернутым и аргументированным. В решении задачи должны содержаться выводы, а также основные позиции рассуждений, посредством которых сформировались выводы.

Решение практического задания не должно быть пространным. Необходимо оценить и проанализировать все факты, изложенные в задании. Если решение допускает вариативность, должны быть изложены все варианты.

3. Ситуационная задача

Гражданин признан победителем конкурса на должность государственной гражданской службы, в связи с чем назначен на должность распорядительным актом.

Проанализируйте распорядительный акт и определите правильность его составления.

РАСПОРЯЖЕНИЕ

10 июня 2022 г. № 54-л

О назначении на должность
государственной гражданской службы Иванова И.И.

1. Назначить с 11 июня 2022 года Иванова Ивана Ивановича на должность государственной гражданской службы главного специалиста-эксперта финансово-экономического отдела Министерства финансов Ульяновской области.

2. Установить Иванову Ивану Ивановичу денежное содержание согласно штатному расписанию Министерства.

Основание: протокол заседания конкурсной комиссии от 01 сентября 2021 г. № 4.

Министр Петров А.А.

Ключ ответа/решение:

- необходимо указывать преамбулу с ссылкой на статьи закона;
- необходимо указывать денежное содержание в полном объеме.

РАСПОРЯЖЕНИЕ

« ____ » _____ 20__ г. № _____

О назначении _____

(Инициалы, фамилия)

В соответствии с частью 1 статьи 22 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»:

1. Назначить с _____ 2022 года Ф.И.О. гражданского служащего на должность государственной гражданской службы _____.

(должность, наименование отдела и органа)

2. Установить Ф.И.О. гражданского служащего должностной оклад в размере _____ рублей, ежемесячную надбавку к должностному окладу за выслугу лет на государственной гражданской службе в размере ____ процентов, ежемесячную надбавку к должностному окладу за особые условия государственной гражданской службы в размере ____ процентов, ежемесячное денежное поощрение в размере _____ должностного оклада, выплачиваемое по результатам государственной службы за месяц.

Основание: заявление Ф.И.О. гражданского служащего, протокол заседания конкурсной комиссии от « ____ » _____ 2021 г. № _____.

Должность
руководителя органа

Инициалы, фамилия

Рекомендации по выполнению задания: при решении задач необходимо применение знаний нормативного материала и судебной практики (если таковая имеется по данному вопросу). Прежде чем приступить к решению, необходимо изучить соответствующие правовые акты. В решении нужно указать нормативную основу ответа. При этом приводить текст нормативного акта необходимо только в объеме, достаточном для аргументации выводов. Решение задач должно быть мотивированным, содержащим ссылки и анализ действующего законодательства.

В выводах по задаче необходимо соотносить нормативную модель решения с фактическими обстоятельствами, указанными в задаче. Решение должно основываться на полном анализе обстоятельств, изложенных в условии. Позиция автора должна быть четкой; решение – развернутым и аргументированным. В решении задачи должны содержаться выводы, а также основные позиции рассуждений, посредством которых сформировались выводы.

Решение практического задания не должно быть пространным. Необходимо оценить и проанализировать все факты, изложенные в задании. Если решение допускает вариативность, должны быть изложены все варианты.

4. Ситуационная задача

Градусников, являясь начальником департамента Министерства здравоохранения РФ, учредил фонд для сбора средств на лечение больных детей, за что был награжден медалью международной организации «Врачи без границ». Командировка за границу для получения награды была оплачена приглашающей стороной. Министр здравоохранения РФ указал Градусникову, что он должен выйти из состава учредителей фонда, а также не может носить полученную награду, так как она была принята без разрешения Президента РФ.

Дайте юридический анализ дела. Определите категорию и группу должности гражданской службы, которую замещает Градусников. Назовите установленные законодательством ограничения, связанные с государственной службой. Какие правовые последствия несоблюдения ограничений, связанных с государственной службой, установлены законом?

Ключ ответа/решение:

Градусников замещает должность государственной гражданской службы, которая относится к категории «руководители», высшая группа должностей (регистрационный номер 05-1-1-005 – см. Раздел 5 Указа Президента РФ от 31.12.2005 N 1574 «О Реестре должностей федеральной государственной гражданской службы»).

В соответствии с подп. 3 ч. 1 ст. 17 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», государственным гражданским служащим запрещается участвовать в управлении некоммерческой организацией, следовательно, Градусников нарушил установленный запрет, учредив фонд для сбора средств на лечение больных детей.

Кроме того, согласно подп. 11 ч. 1 ст. 17 ФЗ № 79, гражданским служащим запрещается принимать без письменного разрешения представителя нанимателя награды, почетные и специальные звания (за исключением научных) иностранных государств, международных организаций, а также политических партий, других общественных объединений и религиозных объединений, если в его должностные обязанности входит взаимодействие с указанными организациями и объединениями. Таким образом, без письменного разрешения министра здравоохранения РФ (в данном случае он выступает в лице представителя нанимателя) Градусников не мог принять награду от международной организации «Врачи без границ». При этом в условиях задачи написано, что министр указал Градусникову, что он не может носить медаль международной организации, т.к. она получена без разрешения Президента РФ. В соответствии с законодательством о государственной службе представителем нанимателя гражданского служащего выступает руководитель государственного органа, в котором гражданин проходит гражданскую службу. Поэтому указание министра на то, что медаль получена без разрешения Президента РФ, является неверным.

Положениями подп. 7 ч. 1 ст. 17 ФЗ № 79 установлено, что гражданский служащий не может выезжать в связи с исполнением должностных обязанностей за пределы территории Российской Федерации за счет средств физических и юридических лиц, за исключением служебных командировок, осуществляемых в соответствии с законодательством Российской Федерации, по договоренности государственных органов Российской Федерации, государственных органов субъектов Российской Федерации или муниципальных органов с государственными или муниципальными органами иностранных государств, международными или иностранными организациями. Следовательно, данный запрет Градусников также нарушил.

Правовые последствия несоблюдения ограничений, связанных с государственной службой – привлечение к дисциплинарной ответственности (ст. 57 ФЗ № 79). За несоблюдение ограничений и запретов представитель нанимателя имеет право применить к гражданскому служащему следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- предупреждение о неполном должностном соответствии;

увольнение с гражданской службы по основаниям, установленным пунктом 2, подпунктами "а" - "г" пункта 3, пунктами 5 и 6 части 1 статьи 37 Федерального закона № 79-ФЗ.

Рекомендации по выполнению задания: при решении задач необходимо применение знаний нормативного материала и судебной практики (если таковая имеется по данному вопросу). Прежде чем приступить к решению, необходимо изучить соответствующие правовые акты. В решении нужно указать нормативную основу ответа. При этом приводить текст нормативного акта необходимо только в объеме, достаточном для аргументации выводов. Решение задач должно быть мотивированным, содержащим ссылки и анализ действующего законодательства.

В выводах по задаче необходимо соотносить нормативную модель решения с фактическими обстоятельствами, указанными в задаче. Решение должно основываться на полном анализе обстоятельств, изложенных в условии. Позиция автора должна быть четкой; решение – развернутым и аргументированным. В решении задачи должны содержаться выводы, а также основные позиции рассуждений, посредством которых сформировались выводы.

Решение практического задания не должно быть пространным. Необходимо оценить и проанализировать все факты, изложенные в задании. Если решение допускает вариативность, должны быть изложены все варианты.

II. ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ

1. Теоретический вопрос

Кадровый резерв на государственной гражданской и муниципальной службе

Ключ ответа/решение:

Кадровый резерв государственной гражданской службы – это сформированная по результатам конкурсного отбора группа лиц, куда входят как действующие государственные служащие, так и граждане, обладающие профессиональными, деловыми и личностными качествами, необходимыми для замещения должностей государственной гражданской службы и отвечающие квалификационным требованиям, установленным к должности государственной гражданской службы на которую был создан резерв.

В Российской Федерации установлена многоуровневая система формирования кадрового резерва государственной гражданской службы, в которой выделяются следующие виды:

1. федеральный кадровый резерв;
2. кадровый резерв федерального государственного органа;
3. кадровый резерв субъекта Российской Федерации;
4. кадровый резерв государственного органа субъекта Российской Федерации.

Согласно требованиям, установленным законодательством, формирование кадрового резерва любого уровня должно осуществляться на основе определенных принципов, таких как: возможность вступления в кадровый резерв всех кандидатов, которые соответствуют определенным требованиям; постоянное обновление и развитие кадрового резерва; важный принцип – обеспечение равного доступа граждан к государственной гражданской службе; прозрачность процедур вхождения в резерв и работы с ним; преемственность уровней резерва; стабильность функционирования государственной гражданской службы; объективность и надежность методов отбора в кадровый резерв; профессионализм и компетентность лиц, как основной критерий включения в систему кадрового резерва; обеспечение развития лиц, включенных в кадровый резерв.

Непосредственно формирование кадрового резерва основывается на поступивших в государственный орган заявлениях на включение в резерв от гражданских служащих и граждан, на решениях аттестационной комиссии о том, чтобы порекомендовать гражданского служащего в кадровый резерв в целях его дальнейшего роста и развития в профессиональном плане. В кадровый резерв также можно попасть в случае увольнения с государственной гражданской

службы при определенных обстоятельствах, например, расформировании органа власти и невозможности предоставления другого места службы.

Включение гражданских служащих (граждан) в кадровый резерв государственного органа производится с указанием группы должностей гражданской службы, на которые они могут быть назначены.

Включение в кадровый резерв государственного органа гражданских служащих производится для замещения должностей гражданской службы той же группы должностей гражданской службы, к которой относится последняя замещаемая гражданским служащим должность гражданской службы. Конкурс на включение в кадровый резерв государственного органа проводится конкурсной комиссией государственного органа.

Назначение гражданского служащего (гражданина), состоящего в кадровом резерве, на вакантную должность гражданской службы осуществляется с его согласия по решению представителя нанимателя.

Кадровый резерв на муниципальной службе. Согласно Федеральному закону «О муниципальной службе в Российской Федерации» кадровый резерв для замещения вакантных должностей муниципальной службы создается в соответствии с муниципальными правовыми актами. На данном этапе развития муниципальной службы, формируемый муниципальными органами власти кадровый резерв не отвечает правоприменительной практики, носит формальный, стихийный характер и не может обеспечить качественное замещение вакантных должностей. Показательным в данном случае, является тот факт, что большинство работников, приходящих на должности муниципальной службы никогда не состояли в кадровом резерве.

Анализ нормативно-правовой базы, регулирующий порядок формирования и функционирования кадрового резерва в различных муниципальных образованиях позволил сделать следующие выводы: в большинстве муниципалитетах кадровый резерв муниципальной службы не сформирован. Особенно это характерно для сельских поселений с небольшой численностью; в некоторых муниципальных образованиях кадровый резерв сформирован, но длительное время не обновлялся; лица, претендующие на включение в кадровый резерв на замещение вакантных должностей муниципальной службы находятся в данном резерве на протяжении нескольких лет.

Важным принципом формирования кадрового резерва является принцип состязательности. Суть данного принципа сводится к тому, что на одну должность претендует несколько кандидатов. Только высокая конкуренция будет способствовать эффективному отбору кандидатов на замещение вакантных должностей.

В настоящее время, когда в соответствии с указом Президента РФ "О Комиссии при Президенте Российской Федерации по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров" созданы программы, направленные на формирование резерва управленческих кадров на всех уровнях публичной власти, особого наблюдения требуют вопросы правоприменительной практики и правового регулирования формирования кадрового резерва муниципальной службы.

Рекомендации по выполнению задания: Ответ на теоретический вопрос должен быть содержательным, четко структурированным, доказательным и аргументированным. Студент имеет право на самостоятельную оценку любой ситуации/фактических обстоятельств, может придерживаться любой из имеющихся в учебной и научной литературе точек зрения, однако при этом он обязан показать знание фактического материала по рассматриваемому вопросу и умение отстаивать свою позицию.

При подготовке к контрольному мероприятию в рамках текущего контроля студентам рекомендуется внимательно ознакомиться с конспектами лекций, основной литературой, рекомендованной для изучения дисциплины «Проблемы правового регулирования государственной и муниципальной службы», изучить планы семинарских занятий, а также ознакомиться с дополнительной литературой.

При ответе на вопрос необходимо опираться на материал, изложенный в основной литературе, также опираться на нормативный материал – указывать полное и правильное наименование нормативных правовых актов, на основании которых осуществляется правовое регулирование в той или сфере, по возможности ссылаться на конкретные статьи, пункт нормативного правового акта. В случае, если по теме вопроса имеется судебная практика – правовые позиции высших судебных инстанций, рекомендуется ссылаться на постановления пленумов Верховного Суда РФ, постановления / определения Конституционного Суда РФ. Также студенту необходимо ознакомиться с методическими рекомендациями Минтруда России по вопросам противодействия коррупции на государственной/муниципальной службе, кадровых технологий на государственной гражданской службе, рекомендациями по профессиональному развитию государственных гражданских служащих, а также относительно квалификационных требований для замещения должностей муниципальной службы.

2. Практическое задание

Пристав-исполнитель отдела судебных приставов Иванова, находясь в отпуске по беременности и родам, а затем в отпуске по уходу за ребенком, была уволена с федеральной государственной гражданской службы 1 октября 2021 г. в связи с утратой, поскольку представила с опозданием справки о доходах на себя и на детей. Областное Управление ФССП России отказало в принятии справок в связи с истечением срока подачи декларации.

Иванова обжаловала в суд приказ о своем увольнении, просила признать его т.к. оно является самым тяжелым наказанием за совершенный дисциплинарный проступок, при том, что ранее к дисциплинарной ответственности она не привлекалась. Кроме того, Иванова в одиночку воспитывает двух несовершеннолетних детей. Представитель Управления настаивал на законности увольнения, т.к. служащий не обратился в подразделение по профилактике коррупционных и иных правонарушений с заявлением о невозможности сделать это по объективным причинам. Нахождение в отпуске по уходу за ребенком не является непреодолимой силой, которая препятствовала представлению Справки.

Дайте юридический анализ дела. Является ли законным увольнение за нарушение сроков предоставления сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера?

Ключ ответа/решение:

Положениями Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" и Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" установлена обязанность представлять государственным гражданскими служащими сведения о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного а также о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о своих доходах, расходах и дохода имущественного характера членов своей семьи.

Статьей 59.2 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации" установлено, что гражданский служащий подлежит увольнению в связи с утратой доверия в случае 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.

Согласно пункту 7.1 статьи 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера.

Таким образом, государственный гражданский служащий может быть уволен в связи с утратой доверия при непредоставлении сведений о своих доходах, расходах и доходах и расходах членов своей семьи. Но при этом основание и формулировка увольнения должны соответствовать положениям Трудового кодекса РФ.

В соответствии со ст. 58 ФЗ № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» до применения дисциплинарного взыскания представитель нанимателя должен затребовать от гражданского служащего объяснение в письменной форме. В случае отказа гражданского служащего дать такое объяснение составляется соответствующий акт. Отказ гражданского служащего от дачи объяснения в письменной форме не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Перед применением дисциплинарного взыскания проводится служебная проверка.

При применении дисциплинарного взыскания меры ответственности, применяемые в отношении государственного служащего, должны быть соразмерными, соответствовать принципам справедливости, адекватности и пропорциональности используемых правовых средств за виновное деяние, а также соответствовать принципу дифференциации наказания в зависимости от тяжести содеянного, размера и характера причиненного ущерба, степени вины и иных существенных обстоятельств, обуславливающих индивидуализацию при применении взыскания.

Скорее всего, при увольнении Ивановой были нарушены императивные нормы, обязывающие представителя нанимателя учитывать тяжесть совершенного проступка, и обстоятельства, при которых он был совершен.

Увольнение является самым тяжелым наказанием за совершенный дисциплинарный проступок. При увольнении также должно быть учтено, что Иванова является матерью, воспитывающей двоих малолетних детей без мужа. В связи с чем увольнение Ивановой может быть признано незаконным.

В соответствии со ст. 394 Трудового кодекса РФ в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

Поскольку увольнение Ивановой произведено с нарушением Трудового кодекса РФ, она подлежит восстановлению на прежней должности с выплатой ей заработка за время вынужденного прогула.

Рекомендации по выполнению задания: при решении задач необходимо применение знаний нормативного материала и судебной практики (если таковая имеется по данному вопросу). Прежде чем приступить к решению, необходимо изучить соответствующие правовые акты. В решении нужно указать нормативную основу ответа. При этом приводить текст нормативного акта необходимо только в объеме, достаточном для аргументации выводов. Решение задач должно быть мотивированным, содержащим ссылки и анализ действующего законодательства.

В выводах по задаче необходимо соотносить нормативную модель решения с фактическими обстоятельствами, указанными в задаче. Решение должно основываться на полном анализе обстоятельств, изложенных в условии. Позиция автора должна быть четкой; решение – развернутым и аргументированным. В решении задачи должны содержаться выводы, а также основные позиции рассуждений, посредством которых сформировались выводы.

Решение практического задания не должно быть пространным. Необходимо оценить и проанализировать все факты, изложенные в задании. Если решение допускает вариативность, должны быть изложены все варианты.

