

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

Госслужащий достиг предельного возраста – уволить можно до окончания срочного контракта

Чиновник заключил срочный служебный контракт на 5 лет. Однако через 3 года его уволили из-за достижения предельного возраста пребывания на службе. Госслужащий обратился в суд.

8-й КСОЮ отметил: когда госслужащий достигает предельного возраста, продление контракта с ним – право, а не обязанность нанимателя. То, что срочный контракт заключили на 5 лет, нельзя считать решением продлить срок службы.

Поскольку в спорной ситуации чиновника вовремя не уведомили о расторжении контракта, суд изменил дату увольнения, однако само увольнение посчитал законным.

[Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 10.10.2024 N 88-19613/2024 по делу N 2-1569/2023 \(УИД 54RS0007-01-2022-010697-42\) {КонсультантПлюс}](#)

Компенсации при увольнении госслужащих

Что учесть при расчете компенсаций.

Матстимулирование и районные коэффициенты.

Суды неоднократно поддерживали госслужащих и признавали неверным расчет компенсаций при увольнении без учета матстимулирования.

Спорные суммы выплачивали за счет бюджетных ассигнований на матстимулирование федеральных госслужащих сверх установленного фонда оплаты труда. Суды считали, что это допвыплаты, которые входят в денежное содержание служащих. Деньги перечисляли систематически, выплаты были связаны с исполнением должностных обязанностей, зависели от эффективности и результативности профессиональной деятельности чиновника. Значит, по сути, были аналогичны премиям за особо важные и сложные задания.

Такой подход разделяют, например, 1-й, 2-й, 6-й и 7-ой КСОЮ. Аналогичный спор, в котором суды трех инстанций не согласились с подходом госслужащего, ВС РФ отправил на новое рассмотрение.

Однако стоит обратить внимание: начислять на спорное матстимулирование районные коэффициенты и северные надбавки суды отказываются. К такому выводу пришел, например, 8-й КСОЮ.

[Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 05.08.2024 по делу N 88-21664/2024 \(УИД 48RS0001-01-2023-002621-19\) {КонсультантПлюс}](#)

[Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 08.08.2024 N 88-16121/2024 \(УИД 77RS0016-02-2022-033374-70\) {КонсультантПлюс}](#)

[Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 09.11.2023 по делу N 88-25430/2023 \(УИД 18RS0002-01-2022-006210-21\) {КонсультантПлюс}](#)

[Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 22.08.2024 N 88-15382/2024 \(УИД 74RS0037-01-2023-002167-84\) {КонсультантПлюс}](#)

[Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 20.11.2023 N 16-КГ23-45-К4 \(УИД 34RS0005-01-2020-005333-24\) {КонсультантПлюс}](#)

[Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 12.09.2024 N 88-17878/2024 \(УИД 42RS0009-01-2023-005258-79\) {КонсультантПлюс}](#)

Больничный по уходу за ребенком.

Госслужащая посчитала, что при расчете компенсаций при увольнении не должен учитываться период, когда она брала больничный по уходу за ребенком. Однако 6-й КСОЮ с таким подходом не согласился.

Для расчета компенсаций наниматель использовал правила исчисления денежного содержания госслужащих, которые действовали на тот момент. В отличие от общего порядка исчисления средней зарплаты в них не было норм о том, что нужно исключить периоды нетрудоспособности. Оснований применить общий порядок суд не увидел.

Обращаем внимание, что сейчас действуют новые правила исчисления денежного содержания, однако в них также нет норм о больничном. Поэтому, полагаем, вывод продолжает быть актуальным.

[Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 07.12.2023 по делу N 88-28065/2023, 2-622/2023 \(УИД 43RS0002-01-2022-007282-60\) {КонсультантПлюс}](#)

Сколько есть времени у госслужащего, чтобы выявить ошибки при расчете компенсаций.

По общему правилу у госслужащего есть год, чтобы взыскать невыплаченные компенсации.

Большинство судов считают, что этот срок нужно отсчитывать с даты перечисления выплат, поскольку именно в этот день чиновники должны узнать, что сумма неполная. Такой вывод встречается у 1-го, 2-го, 3-го и 9-го КСОЮ. Обращаем внимание, что в этих спорах речь шла о взыскании не выплаченных полностью отпускных, в которых не учли матстимулирование. Поскольку его включают и в расчет компенсаций при увольнении, полагаем, подход можно применить и к выплатам при увольнении.

Однако в одном из споров 9-й КСОЮ посчитал: госслужащий узнал о нарушениях расчета, лишь когда обратился к прокурору. А 1-й КСОЮ восстановил годичный срок, указав: по должности госслужащая не занималась начислением зарплаты или контролем за начислением. Она не могла проверить, правильно ли оплачивают отпуска, и сопоставить данные расчетных листов с методикой расчета.

[Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 28.05.2024 по делу N 88-14751/2024 \(УИД 32RS0015-01-2023-001015-33\) {КонсультантПлюс}](#)

[Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 06.06.2024 N 88-13964/2024 \(УИД 33RS0001-01-2023-002064-28\) {КонсультантПлюс}](#)

[Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 15.01.2024 N 88-2118/2024 по делу N 2-4526/2023 \(УИД 35RS0010-01-2023-003676-97\) {КонсультантПлюс}](#)

[Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 07.12.2023 N 88-10666/2023 \(УИД 87RS0001-01-2022-000614-05\) {КонсультантПлюс}](#)

[Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 10.09.2024 по делу N 88-27078/2024 \(УИД](#)

[57RS0002-01-2023-000224-45](#) {КонсультантПлюс}

Когда при увольнении должна быть компенсация как при сокращении.

Изменение места работы.

Иногда наниматели изменяют существенное условие контрактов с госслужащими: переносят место работы в другой город. Если чиновники на переезд не соглашаются, их увольняют. Служащие пытаются изменить основание увольнения и взыскать компенсации как при сокращении. Однако единой позиции по этому вопросу у судов нет.

Так, 7-й КСОЮ поддержал чиновника. Суд сослался на подход КС РФ и отметил: удаленность рабочего места от места жительства стала причиной отказа продолжать работу. Наниматель не доказал, что были основания изменить место работы и что он предлагал служащему должности в ином госоргане.

А вот 9-й КСОЮ встал на сторону нанимателя. Рабочее место перенесли в административный центр, где ранее трудился госслужащий. Это нельзя считать ухудшением условий его жизни. Кроме того, чиновник снялся с учета и после отказа продолжать работу уехал за пределы региона. Значит, по мнению суда, возможность сменить место жительства была.

В другом споре тот же 9-й КСОЮ обратил внимание, что при изменении места работы не было уменьшения штата, ликвидации подразделения или корректировки должностной инструкции чиновника. Отметим, что в обоих спорах чиновники не ссылались на удаленность нового места работы. Ранее 9-й КСОЮ принял иное решение, в том числе из-за такого аргумента, и взыскал с нанимателя компенсации.

[Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 16.04.2024 по делу N 88-6386/2024 \(УИД 89RS0001-01-2023-001804-87\)](#) {КонсультантПлюс}

[Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 18.04.2024 N 88-3226/2024 \(УИД 87RS0001-01-2023-000062-28\)](#) {КонсультантПлюс}

[Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 25.04.2024 N 88-3651/2024 \(УИД 87RS0001-01-2023-000046-76\)](#) {КонсультантПлюс}

[Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 14.12.2023 N 88-11828/2023 \(УИД 25RS0009-01-2023-000083-24\) {КонсультантПлюс}](#)

Оптимизация структуры госоргана.

В госоргане произошли структурные изменения, в результате которых обновилось штатное расписание. Должность одного из госслужащих исключили, ему предложили другую, значительно ниже занимаемой (ведущей категории, а не главной). Служащий не согласился с предложением, и его уволили из-за изменения существенных условий контракта.

2-й КСОЮ посчитал увольнение по этому основанию незаконным. Суд отметил: когда должность исключили из штатного расписания, чиновник фактически оказался в том же положении, что и попавшие под сокращение. Изменения в организационно-штатной структуре госоргана нельзя расценивать как изменение существенных условий профессиональной деятельности. Кроме того, наименование должности можно корректировать, только если ее переименовали в реестре должностей федеральной госслужбы. В ином случае нужно вводить новую должность с другими функциями.

[Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 23.04.2024 N 88-7018/2024 \(УИД 77RS0007-01-2019-009325-43\) {КонсультантПлюс}](#)

Отпускные госслужащих

Служебный контракт расторгли, а спустя почти год чиновница запросила расчетные листки и справки о доходах за четыре года, предшествующие увольнению. Выяснив, что отпускные в эти периоды наниматель ей платил без учета матстимулирования, служащая обратилась в суд. 1-й КСОЮ ее поддержал.

Суд отметил, что по должности госслужащая не занималась начислением зарплаты или контролем за начислением. Она не могла проверить, правильно ли оплачивают отпуска, и сопоставить данные расчетных листков с методикой расчета. Значит, годичный срок на взыскание чиновница пропустила по уважительной причине.

Чаще у судов встречается иной подход: обратиться за взысканием можно в течение года с даты перечисления отпускных, поскольку именно в этот день чиновники должны узнать, что выплата неполная. К такому выводу приходили 1-й, 2-й, 3-й, 9-й КСОЮ и др. Однако в одном из споров 9-й КСОЮ посчитал: госслужащий узнал о нарушениях расчета, лишь когда обратился к прокурору.

Увольнение из-за конфликта интересов

[Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 10.09.2024 по делу N 88-27078/2024 \(УИД 57RS0002-01-2023-000224-45\) {КонсультантПлюс}](#)

Руководитель отдела местной администрации согласовывала разрешения на реконструкцию, строительство и ввод объектов в эксплуатацию. Проектную документацию для этого готовила организация, в которой муниципальная служащая работала 10 лет назад. Для этой же компании она 4 года назад разрабатывала документы по ПД. О возможном конфликте интересов служащая не сообщала.

Прокурор требовал увольнения чиновницы в связи с утратой доверия. Суд его поддержал. У служащей могла возникнуть личная заинтересованность, которая могла повлиять на исполнение должностных обязанностей.

Суд отметил, что не имеет значения, была заинтересованность или нет. По закону сообщить нужно было даже о возможности ее появления.

[Кассационное определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 27.08.2024 N 88а-18208/2024 \(УИД 12RS0001-01-2023-001947-31\) {КонсультантПлюс}](#)

Госслужащая смогла взыскать недоплаченные премии после увольнения

Чиновница попала под сокращение. При увольнении она не получила премию по итогам работы за полугодие, которую выплатили всем остальным работникам. Суды посчитали такие действия нанимателя незаконными.

Они отметили:

- наниматель не может действовать произвольно, принимая решение о премировании;
- не доказано, что чиновница недобросовестно исполняла свои обязанности и не сделала положенный объем работ;
- то, что служащая, по словам нанимателя, не выполняла напряженных работ и не принимала активного участия в мероприятиях Законодательного собрания, – недостаточное основание для лишения ее премии.

[Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 29.08.2024 N 88-7544/2024 \(УИД 25RS0002-01-2023-008513-34\) {КонсультантПлюс}](#)