

## ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ СЛУЖБЫ В ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНАХ – КАКИЕ ГАРАНТИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ?

А.А. Сладкова

ФГБОУ ВО «Тверской государственной университет», г. Тверь

Рассматривается вопрос увольнения должностных лиц таможенных органов, занимающих должности сотрудников, а также должности государственных гражданских служащих. Автором оценена позиция судов по рассмотрению и разрешению дел, связанных с увольнением со службы в таможенных органах по таким основаниям, как окончание срока службы, предусмотренного контрактом, и проведение организационно-штатных мероприятий.

*Ключевые слова:* служба в таможенных органах, сотрудник таможенного органа, государственный гражданский служащий таможенного органа, организационно-штатные мероприятия, контракт о службе в таможенных органах.

Прохождение службы в таможенных органах возможно на должности сотрудника или на должности государственного гражданского служащего. Правовое регулирование положения указанных должностных лиц является определенной особенностью прохождения службы в таможенных органах.

Так, правовой статус сотрудников закреплен в Федеральном законе от 21.07.1997 г. № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации» (далее – ФЗ № 114 «О службе в таможенных органах Российской Федерации»)¹. При этом сотрудники «выполняют функции, связанные с оперативно-розыскной деятельностью, имеют право на ношение боевого ручного стрелкового и холодного оружия, специальных средств, принимают присягу. Сотрудникам таможенных органов присваиваются специальные звания, они обеспечиваются форменной одеждой со знаками различия»². С лицами, претендующими на должности сотрудников таможенных органов, заключается контракт о службе в таможенных органах³.

Значительное количество должностей в таможенных органах РФ занимают государственные гражданские служащие, правовой статус которых определен Федеральным законом от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе»⁴. С лицами, успешно прошедшими конкурс на замещение должности гражданской службы, заключается служебный контракт о прохождении государственной гражданской службы Российской Федерации и замещении должности государственной гражданской службы Российской Федерации⁵.

Срочный служебный контракт заключается с государственными гражданскими служащими, занимающими руководящие должности (например, начальники отделов), с остальными (государственными таможенными инспекторами) – бессрочный служебный контракт. С сотрудниками контракт о службе в таможенных органах заключается на год, три года или пять лет.

В связи с реформированием системы таможенных органов целесообразным и своевременным является рассмотрение вопросов, касающихся увольнения со службы в таможенных органах.

¹ Федеральный закон от 21.07.1997 г. № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации» (ред. от 16.12.2019 г.) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2020 г.) // СЗ РФ. 1997. № 30. Ст. 3586.

² Петренко Д.Д., Шаповалова Л.Д. Документирование служебных отношений в таможенных органах Российской Федерации [Электронный ресурс] // Делопроизводство. 2019. № 3 // СПС «КонсультантПлюс».

³ Приказ ФТС России от 01.12.2008 г. № 1504 (ред. от 18.02.2013 г.) «Об утверждении Положения о порядке заключения контракта о службе в таможенных органах Российской Федерации и типовой формы контракта о службе в таможенных органах Российской Федерации» // РГ. 2009. № 5. 01 апреля.

⁴ Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ (ред. от 16.12.2019 г.) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // СЗ РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.

⁵ Указ Президента РФ от 16.02.2005 г. № 159 «О примерной форме служебного контракта о прохождении государственной гражданской службы Российской Федерации и замещении должности государственной гражданской службы Российской Федерации» // СЗ РФ. 2005. № 8. Ст. 629.

Е.В. Трунина в 2016 г. освещала вопрос законности и справедливости расторжения контракта о службе в таможенных органах в связи с истечением срока контракта, проанализировав судебную практику 2011 – 2013 гг. по обжалованию сотрудниками таможенных органов РФ увольнения со службы по данному основанию, предусмотренному подп. 4 п. 2 ст. 48 ФЗ № 114 «О службе в таможенных органах Российской Федерации»<sup>6</sup>.

Исходя из анализа судебной практики за 2017 – 2018 гг., суды, в том числе Конституционный Суд РФ<sup>7</sup>, также продолжают принимать позицию таможенных органов, указывая на то, что:

1) «прекращение контракта в связи с окончанием срока службы, предусмотренного контрактом, является самостоятельным основанием к прекращению служебных отношений, обстоятельством, не зависящим от воли сторон, в свою очередь специальным законодательством, регулирующим порядок прохождения службы в таможенных органах Российской Федерации, не установлена обязанность перезаключить с сотрудником контракт о службе в таможенных органах на новый срок;

2) правовая природа контракта как акта, заключаемого на конкретный срок, предполагает, что регулируемые им правоотношения при наступлении определенной календарной даты (истечение срока) прекращаются. Заключая контракт о службе в таможенных органах, гражданин тем самым соглашается с тем, что по окончании предусмотренного контрактом срока его служба в таможенных органах будет прекращена»<sup>8</sup>;

3) «ни таможенное законодательство, ни нормы трудового права не содержат запрета на увольнение работника в период его нахождения в отпуске по уходу за ребенком, если трудовые отношения между сторонами носили срочный характер и этот срок истек»<sup>9</sup>.

При этом наличие малолетних детей, статуса одинокой матери, добросовестное выполнение должностных обязанностей не принимаются во внимание, учитывается лишь формальное основание увольнения, предусмотренное подп. 4 п. 2 ст. 48 ФЗ № 114 «О службе в таможенных органах Российской Федерации». Таким образом, наиболее незащищенной и уязвимой категорий должностных лиц таможенных органов являются женщины, у которых нет гарантии на сохранение рабочего места даже при наличии малолетних детей и нахождении в отпуске по уходу за ребенком.

Следующим основанием для увольнения со службы в таможенных органах, не зависящим от воли должностного лица, является проведение организационно-штатных мероприятий.

Самым важным моментом в проведении организационно-штатных мероприятий является правильное соблюдение порядка увольнения должностных лиц. В данной ситуации необходима охрана прав и законных интересов сотрудников и государственных гражданских служащих. Также нежелательно создание конфликтных ситуаций, когда должностные лица оспаривают сам факт увольнения, ссылаясь на несоблюдение порядка увольнения.

Порядок увольнения в связи с организационно-штатными мероприятиями состоит в последовательном выполнении следующих действий:

1) предупреждение должностного лица о сокращении занимаемой им должности, а также о возможном зачислении в распоряжение ФТС России на срок до трех месяцев для последующего решения вопроса о дальнейшем прохождении службы или увольнении из таможенных органов;

2) уведомление Профсоюза ФТС России о предстоящем сокращении должностей или ликвидации таможенного органа;

3) проведение собеседования, во время которого сотрудник вправе подать заявление о своем согласии с зачислением в распоряжение таможенного органа или о назначении на предложенную в ходе собеседования должность. В случае отказа сотрудника от написания

---

<sup>6</sup> Трунина Е.В. Вопросы законности и справедливости расторжения контракта о службе в таможенных органах РФ [Электронный ресурс] // Административное и муниципальное право. 2016. № 9 // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>7</sup> Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 24.04.2018 г. № 937-О // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>8</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 21.12.2017 г. № 33-52358/17 // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>9</sup> Кассационное определение Московского городского суда от 9 марта 2017 г. № 4г/2-2176/2017 // СПС «КонсультантПлюс».

заявления о зачислении в распоряжение и предложенных ему вакантных должностей составляется акт;

4) по заявлению сотрудника происходит зачисление в распоряжение ФТС России сроком на три месяца;

5) предложение вакантных должностей сотрудников (при их наличии в таможенном органе), обязанности по которым он может выполнять с учетом его квалификации и ранее занимаемой должности в таможенном органе, а также по согласованию с начальником вышестоящего таможенного органа вакантных должностей сотрудников в другом таможенном органе<sup>10</sup>.

В обязательном порядке необходимо получить подписи сотрудника на приказах об увольнении, листах собеседования для подтверждения его ознакомления или волеизъявления. Например, «11 марта 2016 г. П.А.А. отказался от зачисления в распоряжение ФТС России с 31 марта 2016 г., о чем в листе собеседования от 29 февраля 2016 г. сделана соответствующая запись»<sup>11</sup>; «из представленных актов по проведению собеседований, оформленных листами собеседований, следует, что С. отказался от всех представленных ему вакансий»<sup>12</sup>.

Результаты собеседования могут продемонстрировать отсутствие необходимых знаний и навыков у сотрудника для замещения вакантных должностей. Например, «Главным организационно-инспекторским управлением в служебной записке от 07.09.2017 года было сообщено, что с С. проведено собеседование, по результатам которого кандидат показал отсутствие навыков работы с информационными ресурсами ЦБД ЕАИС таможенных органов, необходимых для выполнения задач, возложенных на отдел инспектирования деятельности таможенных органов, слабое знание норм законодательства РФ, применение которых необходимо при проведении служебных проверок, в связи с чем ГОргИУ принято решение о нецелесообразности назначения С. на вакантные должности в ГОргИУ»<sup>13</sup>.

В некоторых случаях должностные лица усматривают в процедуре увольнения более обширный круг нарушений. Например, «увольнение истец считает незаконным, ссылаясь на нарушение ответчиком процедуры увольнения, о предстоящем увольнении был предупрежден 21 марта 2016 г., то есть за 7 дней до увольнения; по результатам собеседования 26 февраля 2016 г. работодателем не издавался приказ о зачислении в распоряжение таможенного органа; работодателем не были предложены все вакантные должности, была предложена только одна должность государственной службы, от которой истец отказался, поскольку она не являлась равнозначной и не являлась единственной в Центральном аппарате ФТС России»<sup>14</sup>.

Суды же придерживаются позиции со ссылкой на «положения Федерального закона № 114-ФЗ "О службе в таможенных органах РФ", которые не содержат обязанности таможенного органа предлагать сотруднику, должность которого сокращена, все имеющиеся у него вакантные должности»<sup>15</sup>.

В связи с реализацией Концепции развития таможенной службы до 2020 года и созданием электронных таможен неизбежным является проведение организационно-штатных мероприятий.

Показательным является судебное разбирательство в Самарском областном суде, в котором продемонстрирован полный спектр действий руководства таможенной службы по трудоустройству государственных гражданских служащих, должности которых попали под сокращение: неоднократно проводились индивидуальные и коллективные беседы, предлагались варианты перевода с возможностью получения служебной квартиры при переезде, повышенного

---

<sup>10</sup> Приказ ФТС России от 24.04.2014 г. № 777 «Об утверждении Инструкции о порядке зачисления сотрудника в распоряжение таможенного органа и нахождения сотрудника в распоряжении таможенного органа при проведении организационно-штатных мероприятий» // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>11</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 28 февраля 2017 г. № 33-6857/2017 // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>12</sup> Определение Московского городского суда от 21 марта 2019 г. № 4г/7-2921/19 // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>13</sup> Определение Московского городского суда от 21 марта 2019 г. № 4г/7-2921/19 // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>14</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 28 февраля 2017 г. № 33-6857/2017 // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>15</sup> Определение Московского городского суда от 21 марта 2019 г. № 4г/7-2921/19 // СПС «КонсультантПлюс». Апелляционное определение Московского городского суда от 28 февраля 2017 г. № 33-6857/2017 // СПС «КонсультантПлюс».

ежемесячного денежного содержания и возмещения затрат на переезд. Также истцу были предложены имеющиеся вакантные должности в Самарской таможне, Приволжской электронной таможне, на Казанском почтовом таможенном посту Татарстанской таможни с учетом образования, уровня квалификации, а также с учетом стажа и специфики исполняемых ранее должностных обязанностей в течение всего периода службы в таможенных органах. Помимо того, было оказано содействие с целью трудоустройства на вакантные должности гражданской службы в ином государственном органе ИФНС России № 2 г. Тольятти<sup>16</sup>.

При рассмотрении и разрешении данного дела суд указал, что «поскольку положения действующего законодательства, регламентирующего прохождение государственной гражданской службы, не содержат обязательного указания на конкретную форму предложения работодателем работнику вакантных должностей при увольнении по сокращению штата, суд считает, что вышеуказанные мероприятия, осуществленные таможенным органом с целью предложения вакантных должностей гражданской службы лицам, занимающим должности, подлежащие сокращению, в том числе П.П. подтверждают соблюдение процедуры, предусмотренной положениями ч. 5 ст. 31 ФЗ № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе"».

При этом в данном случае истец указывала на то, что наряду с сокращением численности работников также вводилось 8 рабочих мест главного государственного таможенного инспектора отдела таможенного оформления и контроля, что полностью соответствует должности истца согласно трудовой книжке. Однако истец не учла, что должностные обязанности разные, так как ее деятельность была связана с документационным контролем, а вновь вводимые должности должны быть сосредоточены на фактическом контроле товаров и транспортных средств<sup>17</sup>.

Следующее судебное решение, касающееся порядка увольнения со службы в таможенных органах должностного лица, находящегося в статусе государственного гражданского служащего, состоялось не в пользу таможенного органа. «Разрешая спор, суд первой инстанции пришел к правильному выводу о том, что таможенным органом нарушен порядок увольнения с гражданской службы истца, а именно: при увольнении истца со службы у ответчика имелись вакантные должности, некоторые из которых истец был согласен занять, но ответчик не предоставил их истцу»<sup>18</sup>. В рассматриваемом случае истцу даже компенсировали моральный вред: «... ссылка таможенного органа в апелляционной жалобе на недоказанность факта причинения истцу морального вреда судебной коллегией также отклоняется, поскольку при незаконных действиях работодателя факт причинения морального вреда предполагается»<sup>19</sup>.

Наиболее противоречивыми по соотношению справедливости и буквы закона основаниями увольнения со службы в таможенных органах являются истечение срока контракта и проведение организационно-штатных мероприятий.

От усердия и способностей сотрудника может зависеть возможность заключения с ним контракта на новый срок. В то же время место для дискреции начальника таможенного органа также существует, но, на наш взгляд, она минимальная, так как никто не намерен увольнять ценного сотрудника.

Увольнение в связи с организационно-штатными мероприятиями не зависит от воли как руководителя, так и сотрудника. В этот период возрастает нагрузка на кадровый отдел, так как в каждом частном случае следует подойти индивидуально с учетом знаний, навыков, способностей, моральных качеств должностного лица, в то же время в четком и верном порядке провести процедуру перевода или увольнения.

---

<sup>16</sup> Апелляционное определение Самарского областного суда от 21 мая 2019 г. по делу № 33-5750/2019 // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>17</sup> Апелляционное определение Самарского областного суда от 21 мая 2019 г. по делу № 33-5750/2019 // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>18</sup> Апелляционное определение Приморского краевого суда от 27 июня 2017 г. № 33-6372/2017 // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>19</sup> Апелляционное определение Приморского краевого суда от 27 июня 2017 г. № 33-6372/2017 // СПС «КонсультантПлюс».

В связи с реализацией Концепции развития таможенной службы до 2020 года предполагается проведение организационно-штатных мероприятий, что повлечет значительное количество споров, связанных с увольнением сотрудников и государственных гражданских служащих.

### Список литературы

1. Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ (ред. от 16.12.2019 г.) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // СЗ РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.
2. Федеральный закон от 21.07.1997 г. № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации» (ред. от 16.12.2019 г.) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2020 г.) // СЗ РФ. 1997. № 30. Ст. 3586.
3. Указ Президента РФ от 16.02.2005 г. № 159 «О примерной форме служебного контракта о прохождении государственной гражданской службы Российской Федерации и замещении должности государственной гражданской службы Российской Федерации» // СЗ РФ. 2005. № 8. Ст. 629.
4. Приказ ФТС России от 24.04.2014 г. № 777 «Об утверждении Инструкции о порядке зачисления сотрудника в распоряжение таможенного органа и нахождения сотрудника в распоряжении таможенного органа при проведении организационно-штатных мероприятий» // СПС «КонсультантПлюс».
5. Приказ ФТС России от 01.12.2008 г. № 1504 (ред. от 18.02.2013 г.) «Об утверждении Положения о порядке заключения контракта о службе в таможенных органах Российской Федерации и типовой формы контракта о службе в таможенных органах Российской Федерации» // РГ. 2009. № 5.
6. Петренко Д.Д., Шаповалова Л.Д. Документирование служебных отношений в таможенных органах Российской Федерации [Электронный ресурс] // Делопроизводство. 2019. № 3 // СПС «КонсультантПлюс».
7. Трунина Е.В. Вопросы законности и справедливости расторжения контракта о службе в таможенных органах РФ [Электронный ресурс] // Административное и муниципальное право. 2016. № 9 // СПС «КонсультантПлюс».
8. Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 24.04.2018 г. № 937-О // СПС «КонсультантПлюс».
9. Кассационное определение Московского городского суда от 9 марта 2017 г. № 4г/2-2176/2017 // СПС «КонсультантПлюс».
10. Определение Московского городского суда от 21 марта 2019 г. № 4г/7-2921/19 // СПС «КонсультантПлюс».
11. Апелляционное определение Московского городского суда от 21.12.2017 г. № 33-52358/17 // СПС «КонсультантПлюс».
12. Апелляционное определение Московского городского суда от 28 февраля 2017 г. № 33-6857/2017 // СПС «КонсультантПлюс».
13. Апелляционное определение Самарского областного суда от 21 мая 2019 г. по делу № 33-5750/2019 // СПС «КонсультантПлюс».
14. Апелляционное определение Приморского краевого суда от 27 июня 2017 г. № 33-6372/2017 // СПС «КонсультантПлюс».

*Об авторе:*

СЛАДКОВА Алена Александровна – доцент кафедры экологического права и правового обеспечения профессиональной деятельности юридического факультета Тверского государственного университета, e-mail: sladkova.alen@yandex.ru

## THE LENGTH OF SERVICE IN THE CUSTOMS AUTHORITIES – WHAT ARE THE GUARANTEES IN MODERN CONDITIONS?

**A.A. Sladkova**

Tver State University

The issue of dismissal of customs officials who hold positions of employees, as well as positions of state civil servants, is being considered. The author evaluates the position of the courts in considering and resolving cases related to dismissal from service in the customs authorities on such grounds as the end of the service period provided for by the contract, and carrying out organizational and staff activities.

**Keywords:** *service in the customs authorities, an employee of the customs authority, a state civil servant of the customs authority, organizational and staff activities, a contract for service in the customs authorities.*

*About the author:*

Sladkova Alena – associate professor of subdepartment of environmental law and legal support of professional activity of the Law Department Tver State University. E-mail: [sladkova.alen@yandex.ru](mailto:sladkova.alen@yandex.ru)

Сладкова А.А. Продолжительность службы в таможенных органах – какие гарантии в современных условиях? // Вестник ТвГУ. Серия: Право. 2020. № 1 (61). С. 79 – 86.