

**КОНТРОЛЬНО – СЧЁТНЫЙ КОМИТЕТ**

Муниципального образования«Чебаркульский городской округ»

Российская Федерация, 456440, город Чебаркуль Челябинской области, ул. Ленина, 13«а». ИНН 7420009633 ОГРН 1057409510180 e-mail: ksg@chebarcul.ru

« 17 » февраля 2020 г. № \_\_\_

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

по результатам экспертизы проекта решения Собрания депутатов Чебаркульского городского округа «Об утверждении Положения о порядке поздравления пожилых граждан, проживающих на территории Чебаркульского городского округа, отмечающих юбилейные даты со дня рождения»

1. **Основание для проведения экспертизы:** п. 2 ч. 2 ст. 9 Федерального закона от 07.02.2011 № 6-ФЗ «Об общих принципах организации и деятельности контрольно-счетных органов субъектов Российской Федерации и муниципальных образований», п.1.7 ст.4 Положения «О Контрольно-счетном комитете муниципального образования «Чебаркульский городской округ», утверждённого решением Собрания депутатов от 01.03.2016 г. №87.

 **2.Цель экспертизы**: проверка на соответствие положениям федеральных законов, законов Челябинской области, нормативных правовых актов Чебаркульского городского округа, предусматривающих подтверждение полномочий по установлению расходных обязательств и подтверждение обоснованности размера расходных обязательств по единовременной денежной выплате пожилым гражданам, проживающим на территории Чебаркульского округа, отмечающим юбилейные даты со дня их рождения.

 **3. Предмет экспертизы:** проект решения Собрания депутатов Чебаркульского городского округа «Об утверждении Положения о порядке поздравления пожилых граждан, проживающих на территории Чебаркульского городского округа, отмечающих юбилейные даты со дня рождения» (далее проект Решения).

Правовую основу проекта Решения составляют следующие правовые акты:, Федеральный закон от 06.10.2003 г. №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Устав муниципального образования «Чебаркульский городской округ».

 Проект муниципального правового акта направлен в Контрольно-счетный комитет Чебаркульского городского округа сопроводительным письмом Собрания депутатов ЧГО от 17.02.2020 г. №70 с пояснительной запиской разработчика – УСЗН администрации ЧГО (исх.№428 от 14.02.2020 г.).

По результатам экспертизы КСК ЧГО предлагает:

1. Пункт 2 и пункт 4 после слов «и старше» указать последующий временной интервал.
2. Пункт 9 дополнить «после слов социальных гарантий» «из базы данных УСЗН».

**Вывод:** По итогам экспертизы КСК ЧГО предлагает утвердить проект Решения с учетом замечаний указанных в заключении.

Аудитор КСК Н.М.Лундина

«УТВЕРЖДАЮ»

Председатель КСК ЧГО Л.Н.Бушуева

**Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 11.12.2017 N 56-КГ17-26**

ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 11 декабря 2017 г. N 56-КГ17-26

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М.,

судей Вавилычевой Т.Ю. и Кириллова В.С.

рассмотрела в открытом судебном заседании 11 декабря 2017 г. гражданское дело по иску Джикии Ирины Васильевны к администрации г. Владивостока о взыскании единовременного денежного поощрения при увольнении

по кассационной жалобе представителя администрации г. Владивостока Маркина А.А. на решение Ленинского районного суда г. Владивостока от 7 ноября 2016 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Приморского краевого суда от 14 февраля 2017 г., которыми исковые требования удовлетворены частично.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю., выслушав объяснения представителя администрации г. Владивостока Бондарь Т.Н., поддержавшей доводы кассационной жалобы,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Джикия И.В. обратилась в суд с иском к администрации г. Владивостока о взыскании единовременного денежного поощрения при увольнении.

В обоснование заявленных требования Джикия И.В. указала, что с 26 августа 1985 г. проходила муниципальную службу в администрации г. Владивостока на различных должностях, последняя занимаемая ею должность - главный специалист 1 разряда управления по организации работы комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав. 24 мая 2016 г. она была освобождена от замещаемой должности и уволена с муниципальной службы по собственному желанию в связи с выходом на пенсию за выслугу лет. Однако ей при увольнении не было выплачено единовременное поощрение в связи с выходом на пенсию за выслугу лет, предусмотренное Законом Приморского края от 4 июня 2007 г. N 82-КГ "О муниципальной службе в Приморском крае" и муниципальным правовым актом г. Владивостока от 5 февраля 2016 г. N 251-МПА "Порядок выплаты единовременного поощрения муниципальным служащим органов местного самоуправления Владивостокского городского округа, Владивостокской городской муниципальной избирательной комиссии в связи с выходом на пенсию за выслугу лет".

Джикия И.В. полагает, что ей необоснованно не было выплачено указанное единовременное поощрение, поскольку за время прохождения муниципальной службы она неоднократно поощрялась и награждалась различного рода знаками отличия. Также считает, что работодателем не было принято решение о выплате ей единовременного поощрения в нарушение установленного муниципальными правовыми актами порядка. Джикия И.В. указала, что необходимость ее увольнения именно с 24 мая 2016 г. была вызвана семейными обстоятельствами, что не могло послужить основанием для непринятия работодателем решения о выплате ей единовременного поощрения, в связи с чем просила взыскать с администрации г. Владивостока не выплаченное ей единовременное поощрение в размере 135 000 руб., денежную компенсацию за невыплату этого пособия в установленные сроки в размере 3 777 руб. 75 коп. и денежную компенсацию морального вреда в размере 20 000 руб.

Представитель администрации г. Владивостока в суде иск не признал.

Решением Ленинского районного суда г. Владивостока Приморского края от 7 ноября 2016 г. исковые требования Джикии И.В. удовлетворены частично.

С администрации г. Владивостока в пользу Джикии И.В. взыскано единовременное поощрение при увольнении в размере 147 681 руб. 60 коп., проценты за несвоевременную выплату единовременного поощрения при увольнении - 8 632 руб., денежная компенсация морального вреда в размере 2 000 руб.

В доход местного бюджета с администрации г. Владивостока взыскана государственная пошлина в размере 4 326 руб. 27 коп.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Приморского краевого суда от 14 февраля 2017 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе представителя администрации г. Владивостока Маркина А.А. ставится вопрос о передаче жалобы с делом для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены принятых по делу судебных постановлений, как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы судьей Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю. 8 августа 2017 г. дело было истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и ее же определением от 9 ноября 2017 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Истец Джикия И.В., представители третьих лиц - департамента по координации правоохранительной деятельности, исполнения административного законодательства и обеспечения деятельности мировых судей Приморского края, администрации Приморского края, надлежащим образом извещенные о времени и месте рассмотрения дела в кассационном порядке, в судебное заседание суда кассационной инстанции не явились, сведений о причинах неявки не представили, в связи с чем Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь [статьей 385](http://legalacts.ru/kodeks/GPK-RF/razdel-iv/glava-41/statja-385/#000367) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившихся лиц, участвующих в деле.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению, поскольку имеются основания для отмены в кассационном порядке обжалуемых судебных постановлений.

Основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального права или норм процессуального права, которые повлияли на исход дела и без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита охраняемых законом публичных интересов ([статья 387](http://legalacts.ru/kodeks/GPK-RF/razdel-iv/glava-41/statja-387/#000384) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу о том, что судами первой и апелляционной инстанций при разрешении спора были допущены такого рода существенные нарушения норм материального права, и они выразились в следующем.

Как установлено судом и следует из материалов дела, Джикия И.В. с 21 февраля 2002 г. проходила муниципальную службу в администрации г. Владивостока на основании трудового договора муниципальных служащих старшей и младшей групп должностей, занимала должность заведующего сектором N 2 по Первомайскому району отдела по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Согласно дополнительному соглашению к трудовому договору от 7 марта 2008 г. Джикия И.В. переведена на должность главного специалиста 1 разряда управления по организации работы комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав.

В соответствии с пунктом 3.4 дополнительного соглашения к трудовому договору муниципальный служащий имеет право на оплату труда и другие выплаты в соответствии с трудовым законодательством, законодательством о муниципальной службе и данным трудовым договором.

23 мая 2016 г. Джикия И.В. подала заявление об увольнении с 24 мая 2016 г. в связи с выходом на пенсию по выслуге лет.

Распоряжением администрации г. Владивостока от 23 мая 2016 г. N 1105-рл Джикия И.В. освобождена от замещаемой должности муниципальной службы и уволена по [пункту 3 части 1 статьи 77](http://legalacts.ru/kodeks/TK-RF/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statja-77/#000479) Трудового кодекса Российской Федерации (по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по выслуге лет). Управлению бухгалтерии администрации г. Владивостока поручено произвести с Джикией И.В. окончательный расчет, выплатить ей единовременную выплату в размере двух должностных окладов пропорционально отработанному времени.

Единовременное денежное поощрение, предусмотренное муниципальным правовым актом г. Владивостока от 5 февраля 2016 г. N 251-МПА "Порядок выплаты единовременного поощрения муниципальным служащим органов местного самоуправления Владивостокского городского округа, Владивостокской городской муниципальной избирательной комиссии в связи с выходом на пенсию за выслугу лет" Джикие И.В. выплачено не было.

Разрешая спор и удовлетворяя исковые требования Джикия И.В. о взыскании единовременного поощрения муниципальным служащим в связи с выходом на пенсию за выслугу лет, суд первой инстанции исходил из того, что непосредственным руководителем Джикии И.В. не исполнена обязанность по направлению ходатайства работодателю о выплате ей единовременного поощрения в связи с выходом на пенсию за выслугу лет, а работодателем не выполнена обязанность принять решение о его выплате. Также суд указал, что утвержденным муниципальным правовым актом г. Владивостока от 5 февраля 2016 г. N 251-МПА "Порядок выплаты единовременного поощрения муниципальным служащим органов местного самоуправления Владивостокского городского округа, Владивостокской городской муниципальной избирательной комиссии в связи с выходом на пенсию за выслугу лет" не предусмотрена обязанность работника обращаться к руководителю с заявлением для производства указанной выплаты, поскольку данная обязанность возложена на работодателя.

В связи с удовлетворением требования Джикии И.В. о взыскании невыплаченного единовременного поощрения суд признал ее требование о взыскании с ответчика процентов за нарушение сроков выплаты единовременного поощрения и компенсации морального вреда подлежащими частичному удовлетворению.

Суд апелляционной инстанции согласился с этими выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием, дополнив суждением о том, что муниципальными правовыми актами муниципальным служащим гарантирована выплата единовременного поощрения в связи с выходом на пенсию за выслугу лет, которое выплачивается за безупречную и эффективную муниципальную службу. Доказательств того, что при прекращении муниципальной службы в связи с выходом на пенсию по выслуге лет Джикия И.В. имела дисциплинарные взыскания, влекущие лишение ее права на получение поощрения, ответчиком не представлено.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы судов первой и апелляционной инстанций основаны на неправильном применении и толковании норм материального права.

Правовое регулирование муниципальной службы, включая требования к должностям муниципальной службы, определение статуса муниципального служащего, условия и порядок прохождения муниципальной службы, осуществляется федеральным законом, а также принимаемыми в соответствии с ним законами субъектов Российской Федерации, уставами муниципальных образований и иными муниципальными правовыми актами ([статья 42](http://legalacts.ru/doc/131_FZ-ob-obwih-principah-organizacii-mestnogo-samoupravlenija/#100534) Федерального закона от 6 октября 2003 г. N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации").

Согласно [статье 2](http://legalacts.ru/doc/federalnyi-zakon-ot-02032007-n-25-fz-o/#100012) Федерального закона от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" муниципальная служба - это профессиональная деятельность граждан, которая осуществляется на постоянной основе на должностях муниципальной службы, замещаемых путем заключения трудового договора (контракта).

Муниципальным служащим является гражданин, исполняющий в порядке, определенном муниципальными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, обязанности по должности муниципальной службы за денежное содержание, выплачиваемое за счет средств местного бюджета ([часть 1 статьи 10](http://legalacts.ru/doc/federalnyi-zakon-ot-02032007-n-25-fz-o/#100061) Федерального закона от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации").

Оплата труда муниципального служащего производится в виде денежного содержания, которое состоит из должностного оклада муниципального служащего в соответствии с замещаемой им должностью муниципальной службы (далее также - должностной оклад), а также из ежемесячных и иных дополнительных выплат, определяемых законом субъекта Российской Федерации ([часть 1 статьи 22](http://legalacts.ru/doc/federalnyi-zakon-ot-02032007-n-25-fz-o/#100190) Федерального закона от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации).

Виды поощрения муниципального служащего и порядок его применения устанавливаются муниципальными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и законами субъекта Российской Федерации ([статья 26](http://legalacts.ru/doc/federalnyi-zakon-ot-02032007-n-25-fz-o/#100219) Федерального закона от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации").

В соответствии с [частью 2 статьи 3](http://legalacts.ru/doc/federalnyi-zakon-ot-02032007-n-25-fz-o/#100018) Федерального закона от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" на муниципальных служащих распространяется действие трудового законодательства с особенностями, предусмотренными данным федеральным [законом](http://legalacts.ru/doc/federalnyi-zakon-ot-02032007-n-25-fz-o/).

Согласно [статье 191](http://legalacts.ru/kodeks/TK-RF/chast-iii/razdel-viii/glava-30/#101180) Трудового кодекса Российской Федерации работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии). Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

[Частью 2 статьи 22](http://legalacts.ru/doc/federalnyi-zakon-ot-02032007-n-25-fz-o/%22%20%5Cl%20%22100191) Федерального закона от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" предусмотрено, что органы местного самоуправления самостоятельно определяют размер и условия оплаты труда муниципальных служащих. Размер должностного оклада, а также размер ежемесячных и иных дополнительных выплат и порядок их осуществления устанавливаются муниципальными правовыми актами, издаваемыми представительным органом муниципального образования в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации.

Из приведенных нормативных положений федеральных законов следует, что они определяют общие принципы и условия прохождения муниципальной службы. Порядок и условия прохождения муниципальной службы в муниципальных образованиях субъектов Российской Федерации, включая оплату труда муниципальных служащих, виды поощрений муниципальных служащих за добросовестный труд, определяются законами субъектов Российской Федерации, а также муниципальными правовыми актами.

Особенности прохождения муниципальной службы в Приморском крае, в том числе связанные с оплатой труда муниципальных служащих и мерами их поощрения, определены Законом Приморского края от 4 июня 2007 г. N 82-КЗ "О муниципальной службе в Приморском крае".

Статьей 12 Закона Приморского края от 4 июня 2007 г. N 82-КЗ "О муниципальной службе" установлены общие принципы оплаты труда муниципального служащего.

Оплата труда муниципального служащего производится в виде денежного содержания, которое состоит из должностного оклада муниципального служащего в соответствии с замещаемой им должностью муниципальной службы (далее - должностной оклад), а также из ежемесячных и иных дополнительных выплат (часть 1 статьи 12 Закона Приморского края от 4 июня 2007 г. N 82-КЗ "О муниципальной службе").

К ежемесячным и иным дополнительным выплатам относятся: ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет на муниципальной службе, ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия муниципальной службы, ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, премии за выполнение особо важных и сложных заданий, ежемесячное денежное поощрение, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь, выплачиваемые за счет средств фонда оплаты труда муниципальных служащих (пункты 1 - 6 части 2 статьи 12 Закона Приморского края от 4 июня 2007 г. N 82-КГ "О муниципальной службе в Приморском крае").

Органы местного самоуправления самостоятельно определяют размер и условия оплаты труда муниципальных служащих. Размер должностного оклада, а также размер ежемесячных и иных дополнительных выплат и порядок их осуществления устанавливаются муниципальными правовыми актами, издаваемыми представительным органом муниципального образования в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Приморского края (часть 3 статьи 12 Закона Приморского края от 4 июня 2007 г. N 82-КГ "О муниципальной службе в Приморском крае").

За безупречную и эффективную муниципальную службу статьей 16 Закона Приморского края от 4 июня 2007 г. N 82-КГ "О муниципальной службе в Приморском крае" определены виды поощрений муниципального служащего, к которым относятся: объявление благодарности, вручение единовременного денежного поощрения, объявление благодарности с вручением единовременного денежного поощрения, награждение ценным подарком, выплата единовременного поощрения в связи с выходом на государственную пенсию за выслугу лет (в размере не более трехкратного месячного денежного содержания), награждение грамотой органа государственной власти или государственного органа Приморского края, награждение грамотой органа местного самоуправления, избирательной комиссии муниципального образования, присвоение почетного звания, вручение наград Приморского края, представление к награждению орденами и медалями Российской Федерации (пункты 1 - 10 части 1 статьи 16 закона).

Порядок применения поощрений устанавливается муниципальными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и законами Приморского края (часть 2 статьи 16 Закона Приморского края от 4 июня 2007 г. N 82-КЗ "О муниципальной службе в Приморском крае").

В частности, порядок выплаты единовременного поощрения муниципальному служащему в связи с выходом на пенсию установлен муниципальным правовым актом г. Владивостока от 5 февраля 2016 г. N 251-МПА "Порядок выплаты единовременного поощрения муниципальным служащим органов местного самоуправления Владивостокского городского округа, Владивостокской городской муниципальной избирательной комиссии в связи с выходом на пенсию за выслугу лет" (далее - Порядок выплаты единовременного поощрения муниципальным служащим).

Согласно пункту 2 Порядка выплаты единовременного денежного поощрения муниципальным служащим решение о выплате единовременного поощрения муниципальному служащему принимается представителем нанимателя (работодателем) с учетом мотивированного ходатайства руководителя муниципального служащего.

Выплата муниципальному служащему единовременного поощрения предусматривается правовым актом, принимаемым представителем нанимателя (работодателем). Сумма единовременного поощрения начисляется муниципальному служащему одновременно с окончательным расчетом (пункт 3 Порядка выплаты единовременного поощрения муниципальным служащим).

Выплата муниципальному служащему единовременного поощрения производится однократно за счет средств бюджета Владивостокского городского округа на очередной финансовый год в пределах средств, направленных на формирование фонда оплаты труда органа местного самоуправления Владивостокского городского округа, Владивостокской городской муниципальной избирательной комиссии (муниципальному служащему, оплата которого осуществляется за счет средств субвенций, - за счет средств субвенций), в размере трехкратного месячного денежного содержания муниципального служащего (пункт 4 Порядка выплаты единовременного поощрения муниципальным служащим).

По смыслу приведенных нормативных положений в их системной взаимосвязи, муниципальный служащий за выполнение своих обязанностей имеет право на оплату труда и другие выплаты в соответствии с трудовым законодательством, законодательном о муниципальной службе и трудовым договором (контрактом). При этом денежное содержание муниципального служащего в Приморском крае, состоящее из оклада, а также из ежемесячных и иных дополнительных выплат, установленных частью 2 статьи 12 Закона Приморского края от 4 июня 2007 г. N 82-КЗ "О муниципальной службе в Приморском крае", относится к гарантированным выплатам муниципальному служащему за исполнение обязанностей по замещаемой им должности муниципальной службы. Установленные же статьей 16 Закона Приморского края от 4 июня 2007 г. N 82-КГ "О муниципальной службе в Приморском крае" виды поощрений муниципального служащего, к числу которых относится выплата единовременного поощрения в связи с выходом на государственную пенсию за выслугу лет, не являются составной частью денежного содержания муниципального служащего, носят стимулирующий характер, относятся к дополнительным выплатам, награждение которыми и выплата которых осуществляется в целях поощрения муниципального служащего за безупречную и эффективную муниципальную службу.

Поощрение муниципальных служащих не относится к числу гарантированных выплат, применение указанных в статье 16 Закона Приморского края от 4 июня 2007 г. N 82-КГ "О муниципальной службе в Приморском крае" видов поощрений муниципальных служащих является правом, а не обязанностью представителя нанимателя (работодателя). Решение о применении к муниципальному служащему того или иного вида поощрения принимается представителем нанимателя (работодателя) исходя из совокупности обстоятельств, предусматривающих самостоятельную оценку представителем нанимателя (работодателем) выполненных муниципальным служащим должностных обязанностей.

Между тем судебные инстанции вследствие неправильного толкования норм материального права, регулирующих основания, порядок и условия применения поощрений к муниципальным служащим, в том числе единовременного поощрения муниципальному служащему в связи с выходом на пенсию за выслугу лет, пришли к ошибочному выводу о том, что выплата муниципальному служащему данного единовременного поощрения гарантирована законом и в связи с этим на представителя нанимателя (работодателя) возложена обязанность инициировать рассмотрение вопроса о возможности выплаты муниципальному служащему данного вида поощрения.

Судебными инстанциями также не учтено, что в соответствии с Порядком выплаты единовременного поощрения муниципальным служащим решение о выплате единовременного поощрения муниципальному служащему принимается представителем нанимателя (работодателем) с учетом мотивированного ходатайства руководителя муниципального служащего.

Как установлено судом и следует из материалов дела, такое мотивированное ходатайство о применении к Джикие И.В. вознаграждения в виде единовременного поощрения муниципальному служащему в связи с выходом на пенсию за выслугу лет непосредственным руководителем Джикии И.В. в адрес представителя нанимателя (работодателя) не направлялось.

Вывод судебных инстанций о том, что направление данного ходатайства является обязанностью непосредственного руководителя Джикии И.В., не основан на нормах закона, поскольку ни Закон Приморского края от 4 июня 2007 г. N 82-КЗ "О муниципальной службе в Приморском крае", ни муниципальный правовой акт г. Владивостока от 5 февраля 2016 г. N 251-МПА "Порядок выплаты единовременного поощрения муниципальным служащим органов местного самоуправления Владивостокского городского округа, Владивостокской городской муниципальной избирательной комиссии в связи с выходом на пенсию за выслугу лет" такой обязанности на руководителя муниципального служащего не возлагают.

Решение вопроса о выплате муниципальному служащему единовременного поощрения в связи с выходом на пенсию за выслугу лет с учетом мотивированного мнения непосредственного руководителя муниципального служащего отнесено указанными нормативными правовыми актами к компетенции и на усмотрение представителя нанимателя (работодателя).

С учетом изложенного обжалуемые судебные постановления нельзя признать законными, поскольку они приняты с существенными нарушениями норм материального права, повлиявшими на исход дела, без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав и законных интересов заявителя, что согласно [статье 387](http://legalacts.ru/kodeks/GPK-RF/razdel-iv/glava-41/statja-387/#000384) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены обжалуемых судебных постановлений с направлением дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

При новом рассмотрении дела суду следует учесть изложенное и разрешить спор в соответствии с подлежащими применению к спорным отношениям сторон нормами права и установленными по делу обстоятельствами.

Руководствуясь [статьями 387](http://legalacts.ru/kodeks/GPK-RF/razdel-iv/glava-41/statja-387/#000384), [388](http://legalacts.ru/kodeks/GPK-RF/razdel-iv/glava-41/statja-388/#000386), [390](http://legalacts.ru/kodeks/GPK-RF/razdel-iv/glava-41/statja-390/#000399) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

определила:

решение Ленинского районного суда г. Владивостока от 7 ноября 2016 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Приморского краевого суда от 14 февраля 2017 г. отменить.

Дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции - Ленинский районный суд г. Владивостока.



**КОНТРОЛЬНО – СЧЁТНЫЙ КОМИТЕТ**

Муниципального образования«Чебаркульский городской округ»

Российская Федерация, 456440, город Чебаркуль Челябинской области, ул. Ленина, 13«а». ИНН 7420009633 ОГРН 1057409510180 e-mail: ksg@chebarcul.ru

« 24 » апреля 2019 г.

№ 87

Председателю

Собрания депутатов Чебаркульского

 городского округа

С.М.Старостину

Уважаемый Сергей Михайлович!

 Направляем заключение по результатам повторной экспертизы проекта решения Собрания депутатов Чебаркульского городского округа ««О единовременном поощрении муниципальных служащих Чебаркульского городского округа в связи с выходом на пенсию за выслугу лет», проведенной на основании п. 2 ч. 2 ст. 9 Федерального закона от 07.02.2011 № 6-ФЗ «Об общих принципах организации и деятельности контрольно-счетных органов субъектов Российской Федерации и муниципальных образований», п.1.7 ст.4 Положения «О Контрольно-счетном комитете муниципального образования «Чебаркульский городской округ», утверждено решением Собрания депутатов от 01.03.2016 г. №87.

Председатель Контрольно-счетного

комитета ЧГО Л.Н.Бушуева

4. Условия предоставления права на пенсию государственным гражданским служащим субъектов Российской Федерации и муниципальным служащим за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации и средств местных бюджетов определяются законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и актами органов местного самоуправления. При этом государственные гражданские служащие субъектов Российской Федерации, муниципальные служащие имеют право на пенсию за выслугу лет, устанавливаемую к страховой пенсии по старости (инвалидности), назначенной в соответствии с Федеральным законом "О страховых пенсиях" либо досрочно назначенной в соответствии с Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 года N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации", при наличии стажа государственной гражданской службы, стажа муниципальной службы, минимальная продолжительность которых для назначения пенсии за выслугу лет в соответствующем году определяется согласно приложению 2 к настоящему Федеральному закону.

(в ред. Федеральных законов от 23.05.2016 N 143-ФЗ, от 03.10.2018 N 350-ФЗ)

**Статья 7. Условия назначения пенсий федеральным государственным гражданским служащим**

(в ред. Федерального закона от 18.07.2009 N 187-ФЗ)

|  |
| --- |
| КонсультантПлюс: примечание.О сохранении права на пенсию за выслугу лет за лицами, приобретшими его до 01.01.2017, см. ФЗ от 23.05.2016 N 143-ФЗ. |

1. Федеральные государственные гражданские служащие при наличии стажа государственной гражданской службы, продолжительность которого для назначения пенсии за выслугу лет в соответствующем году определяется согласно приложению 2 к настоящему Федеральному закону, и при замещении должности федеральной государственной гражданской службы не менее 12 полных месяцев имеют право на пенсию за выслугу лет при увольнении с федеральной государственной гражданской службы по основаниям, предусмотренным пунктами 1 - 3, 7 - 9 части 1 статьи 33, пунктами 1, 8.2 и 8.3 части 1 статьи 37, пунктами 2 - 4 части 1 и пунктами 2 - 4 части 2 статьи 39 Федерального закона от 27 июля 2004 года N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (далее - Федеральный закон "О государственной гражданской службе Российской Федерации") (с учетом положений, предусмотренных [абзацами вторым](#Par7) и [третьим](#Par9) настоящего пункта).

(в ред. Федеральных законов от 05.04.2013 N 57-ФЗ, от 23.05.2016 N 143-ФЗ, от 03.10.2018 N 350-ФЗ)

Федеральные государственные гражданские служащие при увольнении с федеральной государственной гражданской службы по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 2 (за исключением случаев истечения срока действия срочного служебного контракта в связи с истечением установленного срока полномочий федерального государственного гражданского служащего, замещавшего должность федеральной государственной гражданской службы категорий "руководитель" или "помощник (советник)"), 3 и 7 части 1 статьи 33, подпунктом "б" пункта 1 части 1 статьи 37 и пунктом 4 части 2 статьи 39 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации", имеют право на пенсию за выслугу лет, если на момент освобождения от должности они имели право на страховую пенсию по старости (инвалидности) в соответствии с частью 1 статьи 8 и статьями 9, 30 - 33 Федерального закона "О страховых пенсиях" и непосредственно перед увольнением замещали должности федеральной государственной гражданской службы не менее 12 полных месяцев.

(в ред. Федеральных законов от 21.07.2014 N 216-ФЗ, от 23.05.2016 N 143-ФЗ)

Федеральные государственные гражданские служащие при увольнении с федеральной государственной гражданской службы по основаниям, предусмотренным пунктами 2 (в случае истечения срока действия срочного служебного контракта в связи с истечением установленного срока полномочий федерального государственного гражданского служащего, замещавшего должность федеральной государственной гражданской службы категорий "руководитель" или "помощник (советник)"), 8 и 9 части 1 статьи 33, подпунктом "а" пункта 1, пунктами 8.2 и 8.3 части 1 статьи 37, пунктами 2 - 4 части 1 и пунктами 2 и 3 части 2 статьи 39 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации", имеют право на пенсию за выслугу лет, если непосредственно перед увольнением они замещали должности федеральной государственной гражданской службы не менее одного полного месяца, при этом суммарная продолжительность замещения таких должностей составляет не менее 12 полных месяцев.

(в ред. Федерального закона от 05.04.2013 N 57-ФЗ)

|  |
| --- |
| КонсультантПлюс: примечание.О сохранении права на пенсию за выслугу лет за лицами, приобретшими его до 01.01.2017, см. ФЗ от 23.05.2016 N 143-ФЗ. |

1.1. Федеральные государственные гражданские служащие при наличии стажа государственной гражданской службы не менее 25 лет и увольнении с федеральной государственной гражданской службы по основанию, предусмотренному пунктом 3 части 1 статьи 33 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации", до приобретения права на страховую пенсию по старости (инвалидности) имеют право на пенсию за выслугу лет, если непосредственно перед увольнением они замещали должности федеральной государственной гражданской службы не менее 7 лет.

(п. 1.1 введен Федеральным законом от 03.05.2011 N 94-ФЗ, в ред. Федерального закона от 21.07.2014 N 216-ФЗ)

2. Пенсия за выслугу лет устанавливается к страховой пенсии по старости (инвалидности), назначенной в соответствии с Федеральным законом "О страховых пенсиях", и выплачивается одновременно с ней.

(в ред. Федерального закона от 21.07.2014 N 216-ФЗ)

3. Пенсия за выслугу лет не выплачивается в период прохождения государственной службы Российской Федерации, при замещении государственной должности Российской Федерации, государственной должности субъекта Российской Федерации, муниципальной должности, замещаемой на постоянной основе, должности муниципальной службы, а также в период работы в межгосударственных (межправительственных) органах, созданных с участием Российской Федерации, на должностях, по которым в соответствии с международными договорами Российской Федерации осуществляются назначение и выплата пенсий за выслугу лет в порядке и на условиях, которые установлены для федеральных государственных (гражданских) служащих. При последующем увольнении с государственной службы Российской Федерации или освобождении от указанных должностей выплата пенсии за выслугу лет возобновляется со дня, следующего за днем увольнения с указанной службы или освобождения от указанных должностей гражданина, обратившегося с заявлением о ее возобновлении.

3.1. Лицам, имеющим одновременно право на пенсию за выслугу лет в соответствии с настоящей статьей, ежемесячное пожизненное содержание, ежемесячную доплату к пенсии (ежемесячному пожизненному содержанию) или дополнительное (пожизненное) ежемесячное материальное обеспечение, назначаемые и финансируемые за счет средств федерального бюджета в соответствии с федеральными законами, актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, а также на пенсию за выслугу лет (ежемесячную доплату к пенсии, иные выплаты), устанавливаемую в соответствии с законодательством субъектов Российской Федерации или актами органов местного самоуправления в связи с замещением государственных должностей субъектов Российской Федерации или муниципальных должностей либо в связи с прохождением государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации или муниципальной службы, назначается пенсия за выслугу лет в соответствии с настоящей статьей или одна из иных указанных выплат по их выбору.

(п. 3.1 введен Федеральным законом от 21.07.2014 N 216-ФЗ)

|  |
| --- |
| КонсультантПлюс: примечание.О сохранении права на пенсию за выслугу лет (ежемесячную доплату к пенсии, иные выплаты) за лицами, приобретшими их до 01.01.2017, см. ФЗ от 23.05.2016 N 143-ФЗ. |

4. Условия предоставления права на пенсию государственным гражданским служащим субъектов Российской Федерации и муниципальным служащим за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации и средств местных бюджетов определяются законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и актами органов местного самоуправления. При этом государственные гражданские служащие субъектов Российской Федерации, муниципальные служащие имеют право на пенсию за выслугу лет, устанавливаемую к страховой пенсии по старости (инвалидности), назначенной в соответствии с Федеральным законом "О страховых пенсиях" либо досрочно назначенной в соответствии с Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 года N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации", при наличии стажа государственной гражданской службы, стажа муниципальной службы, минимальная продолжительность которых для назначения пенсии за выслугу лет в соответствующем году определяется согласно приложению 2 к настоящему Федеральному закону.

(в ред. Федеральных законов от 23.05.2016 N 143-ФЗ, от 03.10.2018 N 350-ФЗ)

В трудовом законодательстве не закреплен перечень действий, совершение которых может служить поводом для утраты доверия. Следовательно, работодатель должен самостоятельно определить, какие именно поступки работника действительно подрывают к нему доверие. На практике к ним чаще всего причисляют: использование специалистом имущества фирмы в личных целях, фиктивное списание товаров и ценностей, нарушение кассовой дисциплины, хищение, утрату либо уничтожение вверенного сотруднику имущества, нарушение правил хранения и выдачи материальных ценностей, прием и выдачу денег за услуги или товар без надлежащего оформления документов, обвешивание, обсчет, обмер, обвес, недостача и т.д. Следует отметить, что установление руководством только факта совершения сотрудником вышеперечисленных действий не может служить поводом для увольнения по причине утраты доверия. Так, расторжение договора по данному основанию может происходить только при наличии доказательств вины работника. Если же у компании существуют только подозрения, либо вину доказать невозможно, то увольнение из-за утраты доверия будет являться незаконным. Порядок увольнения В пункте 47 Постановления N 2 указано что действия, совершенные сотрудником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, которые дают основания для утраты к нему доверия, следует рассматривать как дисциплинарный проступок. Следовательно, провинившийся специалист может быть уволен только при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, который закреплен в статье 193 Трудового Кодекса. Поэтому увольнение должно быть произведено в сроки, установленные этой нормой: — не позднее одного месяца с момента обнаружения проступка (периоды нахождения на больничном и в отпуске в этот срок не входят); — не позднее шести месяцев с момента совершения проступка (если нарушения выявлены в ходе ревизии, аудиторской проверки, то не позднее двух лет). В течение этих периодов руководству необходимо подготовить все документы. А начать следует с оформления факта обнаружения действий, дающих основания для утраты доверия. В законодательстве не содержится форма унифицированного бланка, который нужно составлять в таких случаях. Поэтому факт совершения виновных действий можно зафиксировать в служебной записке, докладной и т.д. В документе должны быть указаны следующие сведения: Ф.И.О. сотрудника, который обнаружил факт совершения противоправных действий, обстоятельства выявления виновных действий, дату и время события, если они известны. Работодатель, имеющий такой документ, может инициировать внутреннее расследование, целью которого будет являться установление виновного и сбор доказательств. Для проведения расследования нужно создать специальную комиссию из работников организации (не менее трех), которые не заинтересованы в конечном результате проверки. Процедура должна быть оформлена соответствующим приказом, в котором указываются: дата и цель создания комиссии, срок ее действия, Ф.И.О. и должности работников, входящих в ее состав, а также их полномочия. С данным приказом должны быть ознакомлены все члены комиссии под роспись. Сотрудники, входящие в состав группы расследования, во время изучения обстоятельств проступка должны установить факт совершения противоправных действий, в том числе время, место и способ, например, фиктивное списание товаров; определить стоимость нанесенного ущерба, выяснить, кто из работников совершил противоправное действие, установить степень их вины и собрать необходимые доказательства. Также на членов комиссии возлагается обязанность по хранению всех материалов внутреннего расследования. После от провинившегося работника необходимо получить письменные объяснения (ст. 193 TK РФ). Чтобы затребовать такую бумагу, лучше оформить распоряжение и отдать его специалисту под роспись. В случае если работник уклоняется от получения распоряжения, то документ можно направить в его адрес заказным письмом. Сотрудник должен представить объяснительную в течение двух рабочих дней с момента получения документа. Если объяснения не будут представлены, то данный факт необходимо зафиксировать в соответствующем акте. Отсутствие объяснительной не влияет на право работодателя уволить сотрудника на основании утраты доверия. После окончания расследования составляется акт, который должен содержать: дату состав комиссии, основание проведения расследования, описание виновных действий, совершенных работником, степень его вины, список собранных доказательств, ссылку на то, что действия сотрудника являются основанием для утраты доверия к нему со стороны работодателя и меру наказания, которую следует применить (например, увольнение). Акт подписывается всеми членами комиссии. Также с документом необходимо ознакомить сотрудника, в отношении которого проводилось расследование — он должен быть ознакомлен с решением комиссии под роспись. Если провинившийся отказывается ставить свой автограф или уклоняется от этого, то на акте проставляется соответствующая отметка. Далее следует оформить два приказа. Во-первых, приказ о применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения. В нем можно указать: основание издания приказа; Ф.И.О. и должность работника; действие, которое совершил сотрудник; пункты трудового договора или должностной инструкции, которые были нарушены; вид дисциплинарного взыскания. Работника следует ознакомить под роспись с этим документом в течение трех рабочих дней с момента его издания (в этот срок не входят периоды отсутствия провинившегося на работе). Если специалист отказывается подписывать приказ, то в документе проставляется соответствующая отметка. Во-вторых, приказ об увольнении по форме N T-8 (утв. постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 г. N 1) либо по форме, установленной в организации. При отказе сотрудника подписать приказ, в документе можно сделать следующую запись: «И.Р. Соколов с приказом ознакомлен, от подписания отказался». В трудовой книжке делается запись о том, что работник уволен на основании пункта 7 части 1 статьи 81 Трудового кодекса. Работодатель при увольнении сотрудника из-за утраты доверия не обязан соблюдать порядок наложения взыскания и проводить расследование, если виновные действия совершены не в связи с работой. Увольнение в данном случае можно произвести в течение года с момента, когда компания узнала о совершении проступка.

Источник: <http://info-personal.ru/uvolnenye-rabotnokov/utrata-doveriya/>