

Правовой разбор: возможность увольнения по соглашению сторон в государственном учреждении (в т.ч. «ВГУ»)

1. Краткая постановка вопроса

Вопрос сформулирован как: «Можно ли в государственном учреждении (ВГУ) увольняться по соглашению сторон?». Аббревиатура «ВГУ» может обозначать как конкретное государственное образовательное учреждение высшего образования (например, Воронежский государственный университет), так и ошибочное/сокращённое обозначение государственного учреждения (органа) вообще. Кроме того, правовое регулирование зависит от того, работает ли лицо по трудовому договору (ТК РФ) или проходит государственную гражданскую/правоохранительную службу.

Поэтому настоящий разбор охватывает все существенные версии:

1. Работник государственного учреждения, отношения с которым регулируются трудовым законодательством (наиболее типично для вуза).
2. Руководитель/заместитель руководителя государственной образовательной организации высшего образования (особенности ст. 332.1 ТК РФ).
3. Государственный гражданский служащий в государственном органе (если под «госучреждением» ошибочно понимается орган власти).
4. Сотрудник органов внутренних дел, уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения.
5. Особый аспект: последствия увольнения по соглашению сторон для права на пенсию за выслугу лет.

2. Увольнение по соглашению сторон в государственном учреждении на основании ТК РФ

2.1. Общее правило

Для работников государственных учреждений (включая федеральные государственные бюджетные образовательные учреждения высшего образования, каковым является, в частности, ВГУ) отношения строятся на основе **трудового договора**, если эти работники не являются

государственными гражданскими служащими (последние не могут состоять на службе в учреждении, не являющемся государственным органом, кроме случаев, прямо предусмотренных законом).

Трудовой кодекс РФ прямо предусматривает:

- **пункт 1 части 1 статьи 77 ТК РФ** — общим основанием прекращения трудового договора является **соглашение сторон**;
- **статья 78 ТК РФ** — трудовой договор может быть **в любое время расторгнут по соглашению сторон** трудового договора.

Таким образом, **увольнение по соглашению сторон в государственном учреждении допустимо и не требует согласования с вышестоящим органом** для рядовых работников, за исключением случаев, когда специальными нормами установлен иной порядок для отдельных категорий (см. раздел 3).

2.2. Процедура и оформление

Для увольнения по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ необходимо:

1. **Инициатива любой из сторон**: работник обращается с письменным заявлением о расторжении трудового договора по соглашению сторон, или работодатель направляет работнику предложение о таком расторжении.
2. **Достижение взаимного согласия** относительно факта увольнения и даты.
3. **Подписание письменного соглашения** о расторжении трудового договора (не обязательная, но крайне рекомендуемая форма; при отсутствии отдельного документа соглашение сторон должно быть явно выражено в заявлении работника и приказе работодателя).
4. **Издание приказа** об увольнении по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.
5. **Ознакомление работника с приказом** под подпись, внесение записи в трудовую книжку (или сведения о трудовой деятельности), полный расчёт в день увольнения, выдача трудовой книжки или сведений о трудовой деятельности.

Дата увольнения определяется сторонами по договорённости. Закон не требует предупреждения за две недели, как при увольнении по собственному желанию (ст. 80 ТК РФ). Поэтому увольнение может быть оформлено в любой согласованный день, в том числе в день подписания соглашения.

2.3. Можно ли аннулировать достигнутое соглашение?

Пленум Верховного Суда РФ в **пункте 20 Постановления от 17 марта 2004 г. № 2** «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснил: если заявление работника об увольнении

по соглашению сторон было обусловлено добровольным волеизъявлением, аннулирование такой договоренности возможно лишь при взаимном согласии работника и работодателя. Односторонний отказ работника после подписания соглашения не допускается.

Практический вывод по версии ТК РФ: работник государственного учреждения (вуза) вправе уволиться по соглашению сторон; работодатель не вправе принудить его к этому, но обязан уволить, если достигнуто соглашение. Отказ работодателя от увольнения по соглашению сторон обжалованию в суде не подлежит, поскольку понуждение работодателя к заключению соглашения невозможно.

3. Специфика для руководителей и педагогических работников образовательных организаций высшего образования

Для государственного образовательного учреждения высшего образования (в том числе федерального государственного бюджетного образовательного учреждения — ВГУ) действуют два специальных блока норм ТК РФ.

3.1. Педагогические и научно-педагогические работники

Для них порядок заключения трудового договора имеет особенность (конкурсный отбор, ст. 332 ТК РФ), однако **особенности прекращения трудового договора по соглашению сторон** ТК РФ не устанавливает. Дополнительные основания увольнения педагогических работников перечислены в ст. 336 ТК РФ, и они не исключают увольнение по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). Следовательно, преподаватель, доцент, профессор, научный сотрудник вуза может уволиться по соглашению сторон на общих основаниях.

3.2. Руководитель, заместители руководителя, руководители филиалов

Статья 332.1 ТК РФ устанавливает:

- трудовые договоры с руководителями государственных и муниципальных образовательных организаций высшего образования заключаются на срок до 5 лет;
- одно и то же лицо не может замещать должность руководителя одной и той же организации более трёх сроков, если иное не предусмотрено законом или решениями Президента РФ;

- по достижении 70 лет руководитель, его заместители и руководители филиалов переводятся на иные должности, соответствующие их квалификации (за исключением случаев продления, предусмотренных законом).

Достижение предельного возраста является самостоятельным **дополнительным основанием прекращения трудового договора** (п. 3 ст. 336 ТК РФ), но **не запрещает** расторжение трудового договора по соглашению сторон ранее или даже после наступления данного возраста. Если стороны договорились о прекращении трудовых отношений, такое прекращение оформляется по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Однако для руководителя федерального государственного образовательного учреждения высшего образования, назначаемого учредителем (Минобрнауки России или иным уполномоченным органом), **работодателем выступает соответствующее публично-правовое образование в лице уполномоченного органа**. Поэтому соглашение о расторжении трудового договора должно быть подписано уполномоченным представителем учредителя либо трудовой договор может содержать порядок досрочного расторжения. На практике необходимо направить письменное обращение в учредительский орган, и увольнение оформляется приказом этого органа.

Практический вывод: для рядового работника вуза соглашение сторон доступно без ограничений. Для ректора и его заместителей общий механизм работает, но от имени работодателя выступает учредитель, что влияет на процедуру согласования, но не на саму допустимость основания.

4. Ситуация, когда работник является государственным гражданским служащим

Если под «государственным учреждением» ошибочно понимается государственный орган (например, федеральное агентство, министерство, инспекция), либо в учреждении есть должности, замещаемые на основе служебного контракта, применяется специальный закон.

4.1. Федеральные государственные гражданские служащие

Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в **статье 34** прямо устанавливает:

«Служебный контракт может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон служебного контракта с одновременным

освобождением гражданского служащего от замещаемой должности гражданской службы и увольнением с гражданской службы».

Таким образом, для государственных гражданских служащих увольнение по соглашению сторон также **допустимо**. Процедура предполагает письменное соглашение сторон, после чего издаётся приказ (распоряжение) представителя нанимателя. При этом часть 4 статьи 34 (в системной связи со ст. 31 и др.) обязывает служащего сдать служебное удостоверение в день увольнения.

Важно: институт «отработки» не применяется — соглашение может быть достигнуто в любой день.

4.2. Сотрудники правоохранительных органов (ОВД, УИС, органы принудительного исполнения)

Аналогичные нормы содержатся:

- **Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации...», статья 83** — контракт может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон с одновременным освобождением от должности и увольнением со службы.
- **Федеральный закон от 19.07.2018 № 197-ФЗ «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации...», статья 86** — аналогичное правило.
- **Федеральный закон от 01.10.2019 № 328-ФЗ «О службе в органах принудительного исполнения Российской Федерации...», статья 82** — аналогичное правило.

Следовательно, для перечисленных категорий публичных служащих увольнение по соглашению сторон также прямо разрешено.

Практический вывод: если словом «ВГУ» обозначен не вуз, а некий государственный орган или служба, специальные законы разрешают увольнение по соглашению сторон, но с соблюдением особого порядка (письменный рапорт/соглашение, приказ руководителя, сдача удостоверения).

5. Существенное ограничение: влияние на пенсию за выслугу лет (для госслужащих)

Для государственных гражданских служащих выбор основания увольнения имеет существенное значение для назначения **пенсии за выслугу лет**. Право

на такую пенсию возникает не при любом увольнении, а только при увольнении по основаниям, перечисленным в законодательстве.

Как следует из положений Федерального закона от 15.12.2001 № 166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации» и разъяснений, закреплённых в Федеральном законе от 29.07.2017 № 248-ФЗ, правом на пенсию за выслугу лет обладают федеральные государственные гражданские служащие при увольнении, в частности, по следующим основаниям:

- истечение срока действия срочного служебного контракта (для отдельных должностей категорий «руководитель» или «помощник (советник)»);
- отдельные основания, предусмотренные пунктами 6, 8, 9 части 1 статьи 33 ФЗ-79;
- увольнение по инициативе гражданского служащего (собственное желание) при наличии определённых условий;
- расторжение служебного контракта по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, и др.

Увольнение по соглашению сторон (статья 34 ФЗ-79) в перечне оснований, дающих право на пенсию за выслугу лет, как правило, не указано. Это означает: если государственный гражданский служащий уволится по соглашению сторон, он **может утратить право на пенсию за выслугу лет** в момент увольнения, даже если у него есть необходимый стаж. Право восстановится только при последующем поступлении на гражданскую службу и увольнении по «льготному» основанию (либо при наличии иного юридического факта, предусмотренного законом).

Аналогичная проблема может возникнуть у сотрудников органов внутренних дел, УИС, принудительного исполнения применительно к их пенсионному законодательству, хотя там действуют иные правила (выслуга лет как таковая, а не основание увольнения, является главным критерием для назначения пенсии за выслугу лет; но для назначения пенсии по линии МВД и т.п. необходимо увольнение по определённым статьям, не всегда включающим соглашение сторон). Поэтому **перед выбором основания увольнения рекомендуется проверить соответствующий закон о пенсионном обеспечении** либо проконсультироваться с кадровым/пенсионным органом.

Практический вывод: для государственного гражданского служащего увольнение по соглашению сторон юридически возможно, но может быть невыгодным с точки зрения пенсионных прав. Работникам по трудовому договору (в том числе вузов) эта проблема не касается.

6. Практический вывод по каждой версии

Версия 1 — работник государственного учреждения (вуза) по трудовому договору

Увольнение по соглашению сторон возможно. Основание: п. 1 ч. 1 ст. 77, ст. 78 ТК РФ. Для рядовых работников никаких специальных разрешений не требуется. Для руководителя вуза требуется волеизъявление учредителя как работодателя, но и оно допустимо.

Версия 2 — руководитель/заместитель руководителя образовательной организации высшего образования

Увольнение по соглашению сторон возможно. Несмотря на срочный характер трудового договора и возрастные ограничения (ст. 332.1 ТК РФ), увольнение по соглашению сторон не запрещено. Необходимо учитывать, что от имени работодателя выступает учредитель.

Версия 3 — государственный гражданский служащий / сотрудник правоохранительных органов

Увольнение по соглашению сторон возможно. Прямые нормы: ст. 34 ФЗ-79; ст. 83 ФЗ-342; ст. 86 ФЗ-197; ст. 82 ФЗ-328. Однако для гражданских служащих существует риск утраты права на пенсию за выслугу лет (кроме случаев, предусмотренных специальными переходными положениями).

Итоговый ответ

Во всех практически значимых трактовках вопроса **да**, увольнение по соглашению сторон в государственном учреждении/органе допускается законом. Главное отличие — в применимой процедуре и потенциальных последствиях для отдельных категорий (в первую очередь — для госслужащих). При подготовке к увольнению рекомендуется оформить письменное соглашение, проверить полномочия лица, подписывающего его со стороны работодателя, и, в соответствующих случаях, заранее оценить влияние основания увольнения на пенсионные права.

7. Список использованных нормативных источников

1. Трудовой кодекс РФ: - ст. 77 (п. 1 ч. 1), ст. 78, ст. 80; - ст. 332.1, ст. 336.
2. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» — ст. 33, 34, 39.

3. Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» — ст. 83.
4. Федеральный закон от 19.07.2018 № 197-ФЗ «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации "Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы"» — ст. 86.
5. Федеральный закон от 01.10.2019 № 328-ФЗ «О службе в органах принудительного исполнения Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» — ст. 82.
6. Федеральный закон от 15.12.2001 № 166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации» — ст. 7.
7. Федеральный закон от 29.07.2017 № 248-ФЗ — в части оснований увольнения, дающих право на пенсию за выслугу лет.
8. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» — п. 20.

