

Мадатов О.Я.

генеральный советник

Межрегиональное общественное движение по защите  
прав военнослужащих и членов их семей «Совесть Закона»

Российская Федерация, г. Краснодар

## КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА УВОЛЬНЕНИЯ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ ИЗ ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РФ

**Аннотация:** Современное военное законодательство делает практически невозможным увольнение военнослужащего по собственному желанию без согласия командира, создавая при этом определенные коррупционные риски.

Настоящее исследование позволяет военнослужащим на законных основаниях реализовать свое конституционное право на свободный выбор профессии путем увольнения их с военной службы.

В работе исследованы основания увольнения из Вооруженных Сил РФ, принципы увольнения, алгоритм действий при увольнении, а также раскрыты угрозы, с которыми может столкнуться военнослужащий при расторжении контракта, а также меры по их противодействию.

В результате любой военнослужащий, следуя рекомендациям, представленным в данной статье, имеет возможность вернуть права и свободы, существенно ограниченные в период прохождения службы.

**Ключевые слова:** Министерство обороны, увольнение, военная служба, Вооруженные Силы, военнослужащие, служба по контракту.

Oleg Ya. Madatov

Interregional public movement to protect the rights of servicemen and their  
families «Conscience of the Law»

general counsel

CONCEPTUAL ASPECTS OF THE IMPLEMENTATION OF THE RIGHT TO  
DISMISS MILITARY PERSONNEL FROM THE ARMED FORCES OF THE  
RUSSIAN FEDERATION

**Abstract:** Modern military legislation makes it almost impossible to dismiss a serviceman at will without the consent of the commander, while creating certain corruption risks.

This study allows military personnel to legally exercise their constitutional right to freely choose a profession by dismissing them from military service.

The paper examines the grounds for dismissal from the Armed Forces of the Russian Federation, the principles of dismissal, the algorithm of actions during dismissal, and also reveals the threats that a serviceman may face when terminating a contract, as well as measures to counteract them.

As a result, any serviceman, following the recommendations presented in this article, has the opportunity to return the rights and freedoms that were significantly restricted during the period of service.

**Keywords:** Ministry of Defense, dismissal, military service, Armed Forces, military personnel, contract service.

Одна из проблем, с которой сталкиваются военнослужащие, проходящие военную службу по контракту, связана с огромными трудностями увольнения из Вооруженных Сил Российской Федерации в период его действия. В нашей стране гражданин, заключивший контракт с Министерством обороны РФ, фактически не может разорвать его по собственной инициативе, хотя Конституцией ему гарантируется право на добровольный характер труда, так как принудительный труд запрещен. Однако в армии эта норма, по нашему мнению, действует крайне избирательно.

Романтика профессии военного в течении длительного времени внедрялась в сознание населения, идеализировалось в нем, в результате чего достаточно большое количество молодых людей решили связать себя с военной службой. Однако, многие из них очень скоро понимают, что все, что они видели в кино, читали в книгах в основном является художественным вымыслом. Саму службу окутывают «мифы», не имеющие под собой реального основания, как например, о высоком уровне оплаты труда военнослужащих, компенсации расходов за поднаем жилья, о наличии полноценных выходных, о трудоустройстве по полученной в военном образовательном учреждении специальности и т.д., которые безусловно реализуются для части личного состава, особенно приближенной к руководству, но далеко не для всех.

В результате у некоторых военнослужащих, добровольно выбравших указанную профессию, но разочаровавшейся в ней возникает желание сменить её, однако сделать это крайне затруднительно. Решение проблемы защиты прав военнослужащих на свободный выбор профессии путем увольнения с военной службы и определяет актуальность настоящего исследования, целью которого является показать лицам, принуждаемым к труду в Вооруженных Силах Российской Федерации, законные способы разрыва контракта с Министерством обороны РФ.

Вопросами увольнения с военной службы занимались такие видные ученые, как С.С. Харитонов [1], И.Г. Тарент [2], М.Ф. Гацко [3], Е.А. Глухов [4] и др. Однако, концептуальные подходы увольнения военнослужащего в случае нежелания дальнейшего прохождения службы в их трудах не рассматривались.

В практической деятельности возможность увольнения с военной службы целиком и полностью зависит от командира, уполномоченного на издание соответствующего приказа. Именно в его практически безусловно власти лежит возможность, как удовлетворить просьбу об увольнении, так и отказать в указанной просьбе, что без всякого сомнения создает серьезные

коррупционные угрозы, когда нужное решение может быть принято командиром за соответствующее вознаграждение. При этом необходимо учитывать, что негативная обстановка, созданная в армии самими командирами, например, в результате необоснованного увеличения без какой-либо компенсации служебного времени (более 40 часов в неделю), непредставления положенных выходных дней (не менее 1 выходной в неделю, шесть выходных в месяц), лишение или затягивание выплаты компенсаций за поднаем жилья, несправедливая система материального поощрения, когда военнослужащие высокого интеллектуального уровня, служебная деятельность которых не связана с прямым боестолкновением, получают меньшее денежное довольствие, чем посредственные профессионалы, но имеющие лучшие физические данные, перекладывание обязанностей одних на других, к служебной деятельности которых они вообще не относятся, и многое другое, приводит к тому, что имеется некомплект личного состава, вынуждающий соответствующих начальников всеми силами удерживать личный состав на службе.

Более того, проблема удержания военнослужащих уже вышла за пределы отдельных воинских частей и стала касаться всей армии в целом, хотя это не комментируется и не афишируется Генеральным штабом Вооруженных Сил Российской Федерации. Однако, как иначе можно объяснить скрываемое в документах предложение вышестоящей должности начальника отделения технической защиты информации службы защиты государственной тайны Ленинградской военно-морской базы лейтенанту воинской части, дислоцированной в Калининградской области, менее 7 месяцев назад окончившим училище, умышленно нарушившему режим секретности с целью увольнения из армии, а также который скрыл часть при оформлении соответствующего допуска. По всей видимости, предложение о повышении в другом военном округе не могло исходить от должностного лица уровня ниже соответствующего управления Генерального штаба ВС РФ, например, курирующего службу Восьмого управления ГШ ВС РФ.

Вообще ранее было сложно представить ситуацию, при которой нарушителю вместо привлечения его к дисциплинарной ответственности предлагали повышение по службе только для того, чтобы он отказался от увольнения. Данный случай вообще открывает новый подход к карьерному росту, согласно которого *«для повышения военнослужащему необходимо подать рапорт об увольнении»*.

Проведенное исследование позволило установить, что в настоящее время в российской армии военнослужащие, проходящие военную службу по контракту, применяют различные подходы для реализации своего желания уволиться с военной службы.

В настоящее время, значительное распространение получило явление, называемое в войсках, как *«игра в десяточку»*, суть которого заключается в следующем. Военнослужащий, решившись уволиться начинает ходить на службу один раз в десять дней, то есть девять дней подряд он на службу не ходит, на десятый день приходит, причем на короткий промежуток времени, достаточный для того, чтобы отметится на проходной, после чего остатком времени рабочего дня и следующими девятью днями он распоряжается по собственному усмотрению, находясь вне расположения воинской части.

В основе этой концепции лежит ситуация, при которой ответственность за отсутствие на работе более четырех часов в силу абзаца 5 части 2 статьи 28.5 Федерального закона «О статусе военнослужащих» [5] является грубым дисциплинарным проступком, что является одним из оснований для увольнения, чего и добивается военнослужащий. Аналогичная норма установлена и подпунктом «а» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации [6].

С другой стороны, в отличии от трудового права законодатель установил уголовную ответственность, предусмотренную частью 3 статьи 337 Уголовного кодекса Российской Федерации (далее – УК РФ), согласно которой преступным признается *«самовольное оставление части или места службы, а равно неявка в срок без уважительных причин на службу»*

*продолжительностью свыше десяти суток, но не более одного месяца, совершенные военнослужащим, проходящим военную службу по призыву или по контракту» [7], а также частью 1 статьи 338 УК РФ за «дезертирство, то есть самовольное оставление части или места службы в целях уклонения от прохождения военной службы, а равно неявка в тех же целях на службу».*

Соответственно, отсутствие на службе более 10 суток грозит возбуждением уголовного дела, чем и обусловлен девятидневный перерыв в появлении в военной части.

При этом за военнослужащим сохраняется заработная плата, зачастую в полном объеме, он имеет возможность распоряжаться временем по своему усмотрению, в том числе для выполнения оплачиваемой работы по трудовому соглашению, либо гражданскому договору, получая при этом две заработные платы в армии и у нанимателя.

Выработать меры противодействия указанному явлению руководству Министерства обороны РФ до настоящего времени не удалось, в открытых источниках о них ничего не известно. Указанный подход приводит к тому, что бюджетные денежные средства расходуются нерационально, однако о привлечении к ответственности командиров по указанному основанию в СМИ не сообщалось.

Другим подходом к увольнению стало нарушение режима секретности лицами, допущенным к сведениям, составляющим государственную тайну, что влечет лишение допуска и как следствие увольнение из Вооруженных Сил Российской Федерации. Этот способ особенно привлекателен для офицеров, срок службы которых менее 5 лет, так как исключает возможность возложения на них расходов, затраченных на военную и специальную подготовку в соответствии с пунктом 7 статьи 35 ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» [8].

Суть способа заключается в следующем, военнослужащий входит в режимное помещение, например, штаб, либо кабинет службы защиты государственной тайны, достает из кармана телефон, желательно не

смартфон (чтобы не оказалась действительно шпионского программного обеспечения), например, Нокиа 105 (является достаточным основанием для прекращения допуска к сведениям, составляющим государственную тайну, согласно решению Северо-Кавказского окружного военного суда от 20.11.2018 г. по административному делу № 3а-17/2018), после чего сообщает, что нарушил и просит задокументировать указанный факт. В случае отказа документировать с этого же телефона звонит в дежурную часть Федеральной службы безопасности и сообщает о нарушении режима секретности и отказе руководства в его документировании.

Указанные подходы, наш взгляд, связаны с тем, что сложившаяся система прохождения военной службы по контракту в Вооруженных Силах РФ фактически делает практически невозможным увольнение военнослужащих по собственному желанию. Так, согласно части 6 статьи 51 Федеральный закон от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» *«Военнослужащий, проходящий военную службу по контракту, по заключению аттестационной комиссии может быть уволен с военной службы досрочно по собственному желанию при наличии у него уважительных причин».*

Таким образом, для увольнения необходимо соблюдение следующих условий:

1. Наличие уважительных причин, под которыми в соответствии с абзацем 2 пункта 47 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2014 № 8 «О практике применения судами законодательства о воинской обязанности, военной службе и статусе военнослужащих» понимаются *«обстоятельства, которые объективно не позволяют военнослужащему в полном объеме выполнять условия заключенного контракта»* [9].

Более того, в следующем абзаце данного Постановления указано: *«Поданный военнослужащим рапорт и соответствующее заключение аттестационной комиссии не являются безусловными основаниями для*

*увольнения по собственному желанию, поскольку решение данного вопроса отнесено к полномочиям соответствующего воинского должностного лица».*

2. Наличие заключения аттестационной комиссии о возможности увольнения по собственному желанию. При этом согласно предпоследнего абзаца пункта 5 Порядка организации и проведения аттестации военнослужащих, проходящих военную службу по контракту в Вооруженных Силах Российской Федерации, утвержденного приказом Министра обороны РФ от 29 февраля 2012 г. № 444 *«Командиры (начальники) воинских частей утверждают все аттестационные листы, которые рассмотрены непосредственно подотчетными им аттестационными комиссиями»* [10]. Таким образом, мнение командира части является определяющим в решении судьбы военнослужащего по вопросу увольнения его с военной службы.

Более того, формулировка *«может быть уволен»* подразумевает альтернативность решения командира, к чьей компетенции относится увольнение военнослужащего с военной службы, который даже при наличии уважительных причин и заключения аттестационной комиссии имеет право, как уволить подчиненного, так и не увольнять его.

В результате нарушается конституционное право человека и гражданина, которым является военнослужащий, на труд. Фактически лицо, проходящее военную службу по контракту, принуждается к труду, что не только прямо запрещено частью 2 статьи 37 Конституции РФ [11], но и имеет большинство признаков рабовладения и крепостничества.

Решение проблемы увольнения конкретного военнослужащего в основном лежит в правовой плоскости, хотя в отдельных случаях, когда командиры и начальники упорствуют по принятию положительного решения или злоупотребляют своими правами, акцент может быть сделан на вопросы психологии.

С точки зрения права основания увольнения с военной службы определены статьей 51 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службы» (далее – Закон). Применительно к теме исследования военнослужащий может искусственно создать такие условия, при которых он будет подлежать безусловному увольнению с военной службы, в том числе:

1. *«Непринятия военнослужащим мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является»* (абзац 2 пункта «д.1» части 1 статьи 51 Закона). Признаками наличия конфликта интересов являются любая личная заинтересованность прямая или косвенная, как имущественная, так и нет, либо влияние или возможность влияния личной заинтересованности на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий), например, личные неприязненные (приязненные) отношения с командиром, в результате которых утрачивается возможность объективности и беспристрастности. Поэтому достаточно подать рапорт и отказаться от предложенных должностей, хотя существует вероятность, что доводы военнослужащего будут признаны не основанными на конфликте интересов.

2. *«Непредставления военнослужащим 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»* (абзац 3 пункта «д.1» части 1 статьи 51 Закона). Таким образом достаточно внести заведомо ложные сведения, после чего сообщить об этом в орган, осуществляющий их проверку. Проблема заключается в том, что указанные сведения предоставляются один раз в год.

3. *«Участия военнослужащего на платной основе в деятельности органа управления коммерческой организации, за исключением случаев, установленных федеральным законом»* (абзац 4 пункта «д.1» части 1 статьи

51 Закона). Для этого достаточно наняться на работу в орган управления коммерческой организации. При этом военнослужащий не должен предоставлять такой организации льгот и преимуществ или покровительство в иной форме, так как в этом случае у него наступит ответственность по статье 289 УК РФ.

4. *«Осуществления военнослужащим предпринимательской деятельности»* (абзац 5 пункта «д.1» части 1 статьи 51 Закона), для чего достаточно зарегистрировать юридическое лицо, либо зарегистрироваться в качестве индивидуального предпринимателя. По нашему мнению, предпочтительней регистрировать юридическое лицо, так как в этом случае нет необходимости делать обязательные отчисления в Пенсионный и другие фонды, а также имущественная ответственность не превышает размер вклада в уставной капитал.

5. *«Вхождения военнослужащего в состав органов управления, попечительских или наблюдательных советов, иных органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций и действующих на территории Российской Федерации их структурных подразделений, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации»* (абзац 6 пункта «д.1» части 1 статьи 51 Закона).

6. *«Нарушения военнослужащим, его супругой (супругом) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных Федеральным законом "О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами", запрета открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами»* (абзац 7

подпункта «д.1» части 1 статьи 51 Закона). Достаточно открыть счет в иностранном банке. На территории Российской Федерации имеются фирмы, специализирующиеся на этом. Однако гораздо проще открыть брокерский счет, через который купит акцию любой иностранной компании.

По указанным основаниям военнослужащий подлежит обязательному увольнению с военной службы.

В соответствии с частью 2 статьи 51 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службы» применительно к теме исследования «Военнослужащий, проходящий военную службу по контракту, может быть досрочно уволен с военной службы»:

1. *«В связи с переходом на службу в органы внутренних дел, войска национальной гвардии Российской Федерации, Государственную противопожарную службу, учреждения и органы уголовно-исполнительной системы, органы принудительного исполнения Российской Федерации или таможенные органы Российской Федерации и назначением на должности рядового (младшего) или начальствующего состава указанных органов и учреждений»* (пункт «б» части 3 статьи 51 Закона). Таким образом можно подать документы на прием в указанные органы, увольнение из которых не связано с такими проблемами. Более того, по указанному основанию также отсутствует необходимость возмещать расходы, затраченные на военную и специальную подготовку.

2. *«В связи с невыполнением им условий контракта»* (пункт «в» части 3 статьи 51 Закона). Абзацем 2 пункта 41 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 29.05.2014 № 8 «О практике применения судами законодательства о воинской обязанности, военной службе и статусе военнослужащих» *«Невыполнением условий контракта как основанием для досрочного увольнения военнослужащего с военной службы следует считать лишь значительные (существенные) отступления от требований законодательства о воинской обязанности и военной службе, которые могут выражаться, в частности, в совершении виновных действий*

*(бездействия), свидетельствующих об отсутствии у военнослужащего необходимых качеств для надлежащего выполнения обязанностей военной службы; совершении одного из грубых дисциплинарных проступков, составы которых перечислены в пункте 2 статьи 28.5 Федерального закона "О статусе военнослужащих"; совершении дисциплинарного проступка при наличии у него неснятых дисциплинарных взысканий; совершении уголовно наказуемого деяния или административного правонарушения, за которое военнослужащий несет ответственность на общих основаниях; иных юридически значимых обстоятельств, позволяющих в силу специфики служебной деятельности военнослужащего сделать вывод о том, что он перестал удовлетворять требованиям законодательства о воинской обязанности и военной службе, предъявляемым к военнослужащим, проходящим военную службу по контракту».*

Так, например, военнослужащего, признанного виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного статьей 19.2 Кодекса об административных правонарушениях «Умышленное повреждение или срыв печати (пломбы)» [12] уволили из Вооруженных Сил Российской Федерации в течение дня, когда указанное деяние якобы было совершено (Краснодарский гарнизонный военный суд административное дело № 2а-203/2018).

3. *«В связи с отказом в допуске к государственной тайне или лишением указанного допуска» (пункт «б» части 3 статьи 51 Закона), описанное ранее.*

4. *«В связи с нарушением запретов, ограничений и обязанностей, связанных с прохождением военной службы, предусмотренных пунктом 7 статьи 10 и статьей 27.1 Федерального закона от 27 мая 1998 года № 76-ФЗ "О статусе военнослужащих"» (пункт «е.1» части 3 статьи 51 Закона), согласно которого «военнослужащие не вправе: заниматься другой оплачиваемой деятельностью, за исключением педагогической, научной и иной творческой деятельности; заниматься предпринимательской*

*деятельностью лично или через доверенных лиц; использовать в целях, не связанных с исполнением обязанностей военной службы, финансовые средства и имущество воинской части, а также другое государственное имущество; получать гонорары за публикации и выступления, связанные с исполнением обязанностей военной службы; получать от физических и юридических лиц вознаграждения (подарки, денежные вознаграждения, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения), связанные с исполнением обязанностей военной службы; ...; использовать служебное положение в интересах политических партий и общественных».*

Кроме того, на военнослужащего *«распространяются ограничения, запреты и обязанности, установленные Федеральным законом «О противодействии коррупции» [13] и статьями 17, 18 и 20 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»» [14].*

5. *«В связи с переводом на федеральную государственную гражданскую службу»* (пункт «ж» части 3 статьи 51 Закона).

Вместе с тем, проблемой увольнения по этому основанию, как правило, связана с тем, что окончательное решение об увольнении остается за руководителем, который может признать указанные нарушения недостаточными и оставить военнослужащего на службе. Мерой противодействия такому командиру является постановка перед вышестоящим начальником вопроса о наличии у него иной заинтересованности.

Частью 3 статьи 51 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службы» предусмотрено, что *«Военнослужащий, проходящий военную службу по контракту, имеет право на досрочное увольнение с военной службы»:*

1. *«В связи с существенным и (или) систематическим нарушением в отношении него условий контракта»* (пункт «а» части 3 статьи 51 Закона).

По нашему мнению, указанный пункт является наиболее оптимальным для увольнения из ВС РФ, так как при этом на военнослужащего в силу части 3.1 ст. 51 Закона *«распространяются права и социальные гарантии, предусмотренные законодательством Российской Федерации о статусе военнослужащих для военнослужащих при увольнении с военной службы в связи с организационно-штатными мероприятиями»*. Однако, руководство части всеми силами будет препятствовать этому, так как фактически признается их вина в нарушении условий контракта, что может иметь для них далеко идущие последствия, в том числе увольнение командира с военной службы.

Поэтому вероятность того, что они добровольно признают нарушение условий контракта минимально. Доказать это в суде достаточно сложно, так как, во-первых, судьи, как правило, не заинтересованы в признании нарушений, так как это подрывает имидж Министерства обороны РФ, а, во-вторых, встает вопрос возмещения средств из федерального бюджета, которые не поощряются действующими органами власти. Более того, существует угроза отнесения судебных расходов на военнослужащего, которые в связи с удаленностью судов апелляционной и кассационной инстанции могут быть значительны.

Вместе с тем, начало разбирательства в суде первой инстанции может вынудить руководство поскорее уволить военнослужащего по другим основаниям, что может быть использовано для достижения поставленной цели.

2. *«По состоянию здоровья - в связи с признанием военно-врачебной комиссией ограниченно годным к военной службе»* (пункт «а» части 3 статьи 51 Закона). Обращаю внимание, что указанным основанием целесообразно пользоваться исключительно при наличии реальных проблем со здоровьем, так как в противном случае это может быть чревато привлечением военнослужащего к уголовной ответственности, например, по статьям 291 УК РФ *«Дача взятки»*, статья 339 УК РФ *«Уклонение от исполнения*

*обязанностей военной службы путем симуляции болезни или иными способами».*

3. *«По семейным обстоятельствам»*, которые подробно изложены в пункте «в» части 3 статьи 51 Закона.

Проведенное исследование позволило выработать основные принципы увольнения с военной службы:

**1. Разумность выбора оснований увольнения**, предполагающая минимизацию ущерба военнослужащему, связанному с увольнением. Например, присутствие на несанкционированном митинге, да еще и в форменной одежде с большой долей вероятности приведет к практически немедленному увольнению из Вооруженных Сил РФ.

**2. Альтернативность оснований увольнения**, подразумевающая наличие сразу нескольких оснований для увольнения. Согласно пункта 11 Положения о порядке прохождения военной службы, утвержденного Указом Президента РФ *«При наличии у военнослужащего, проходящего военную службу по контракту, нескольких оснований для увольнения с военной службы он увольняется по избранному им основанию ...»* [15]. Соответственно, решая вопрос увольнения, можно сразу обеспечить запасные варианты, если не пройдет основной.

**3. Осторожность**, подразумевающая, что в отношении военнослужащего могут быть применены действия, направленные на воспрепятствование его увольнению по выбранному основанию, в частности: провоцирование военнослужащего на совершение противоправных действий с последующим сообщением в правоохранительные органы, например, завуалированное предложение о необходимости поощрения (дачи взятки); провоцирование на применение физической силы к другому лицу, в том числе при самообороне или защите другого лиц; утеря секретных документов, документов для служебного пользования, оружия, боеприпасов, военного имущества и т.д.; подбрасывание наркотиков, прекурсоров, оружия, боеприпасов, взрывчатых веществ и т.д. Так, например, на уволенного

курсанта Краснодарского высшего военного училища имени генерала армии С.Ш. Штеменко семь офицеров, включая заместителя начальника военного образовательного учреждения, подали семь заявлений, по которым Краснодарским гарнизонным военным судом он семь раз был признан подсудимым (дела №№ 1-50/2018, 1-52/2018 – 1-57/2018). О наличии такой возможности целесообразно помнить и учитывать её при совершении любых действий.

**4. Информированность**, заключающаяся в том, что до момента совершения действий по увольнению с военной службы целесообразно собрать информацию о том, как увольнялись другие из рассматриваемой воинской части, что во избежание указанных негативных последствий целесообразно делать, минимизируя вероятность того, что об этом узнает руководство части. Например, можно узнать об этом от других уволенных, которым военнослужащий доверяет, просмотром информации в Интернете, направлением беседы с информированными людьми в нужное русло с зашифровкой цели и т.п. Обратить внимание следует на то, какие действия, в том числе незаконные, в отношении них применялись, какая вероятность выиграть дело в суде и др.

Также целесообразно проанализировать действия руководства на предмет совершения преступлений, например, хищений имущества (ст. 158-160 УК РФ), использование рабского труда военнослужащих (ст. 172.2 УК РФ), дача взятки проверяющим (ст. 291 УК РФ), как в денежной форме, так и материальной (бесплатное питание, сауны, дорогие подарки и т.д.), наличие военнослужащих и гражданского персонала, не появляющихся на работе, именуемых в армии «подснежников» (ст. 160 УК РФ, 285 УК РФ, 286 УК РФ) и т.д. Очень эффективным в этом плане является также сбор сведений о нарушении режима секретности в воинской части, например, использование смартфонов на её территории, нахождение в социальных сетях и т.п.

Указанные сведения могут быть использованы в случае угрозы военнослужащему, либо как меры противодействия самоуправству

командования, хотя обязанности их использования у военнослужащего нет. Причем сведения могут быть предоставлены как официально, направлением электронного или письменного официального обращения в соответствующий орган в порядке ст.ст. 141, 144, 145 УПК РФ с учетом статьи 151 УПК РФ, так и в соответствии с Федеральным законом «Об оперативно-розыскной деятельности», когда в обращении не указывается лицо, сообщившее информацию.

Указанные принципы позволили разработать алгоритм действий военнослужащего, принявшего решение об увольнении из Вооруженных Сил РФ, включающий следующие действия:

1. Сбор информации о сложностях и проблемах, с которыми столкнулись другие военнослужащие при увольнении, в том числе в воинской части увольняемого.

2. Сбор сведений о нарушениях закона командирами (начальниками), их заместителями, а также доверенными им лицами.

3. Анализ полученной информации и принятие решение о выборе основания увольнения с военной службы. В любом случае рекомендуется основным основанием досрочного увольнения рассматривать *«существенное и (или) систематическое нарушение условий контракта»* (пункт «а» части 3 статьи 51 Закона).

4. Фиксация документов, доказывающих нарушение условий контракта, среди которых можно выделить: фото журнала, регистрирующего прихода на службу и уход со службы, подтверждающего переработки; приказы о распорядке дня и т.д.

5. Подготовка и подача документов, подтверждающих нарушения, например, рапорт о предоставлении дня отдыха при переработках, либо рапорт о присоединении переработок к отпуску, либо копия журнала учета служебного времени и т.д. В случае отказа в регистрации фиксация указанного факта.

6. Разработка плана реализации выбранных одного или нескольких

оснований увольнения. Например, нарушения режима секретности путем вноса телефона в режимное помещение, либо приобретение акций иностранных компаний, либо открытие счета за рубежом, либо внесение сведений о доходах заведомо ложных сведений и т.д.

7. Выполнение запланированных действий.

8. Фиксация нарушений, которые будут допущены руководством при проведении проверки, например, сокрытие факта, неправильная квалификация нарушения, несообщение о нарушении вышестоящему руководству. Целесообразно также фиксировать посредством диктофона или видеорекамера оскорбления, поступающие в адрес военнослужащего, угрозы, провокации и т.д.

9. Незамедлительное сообщение обо всех угрозах жизни, здоровью имуществу, чести и достоинству в военную полицию, военную прокуратуру, военное следствие, как районного, так и окружного уровня, что практически исключит вероятность совершения повторных противоправных действий в отношении военнослужащего.

10. Регистрация рапорта об увольнении с указанием основания и обстоятельств, на которые ссылается военнослужащий.

11. По истечению срока рассмотрения рапорта подача рапорта вышестоящему руководству о нарушении порядка обращения военнослужащего с привлечением к его рассмотрению органов военной прокуратуры на основании соответствующего отдельного обращения.

12. Дальнейшее обжалование действий во все органы государственной власти, включая Президенту РФ, вплоть до принятия решения об увольнении с военной службы по выбранному основанию.

Необходимо отметить, что военнослужащие, не обладающие юридическими знаниями, либо не имеющие соответствующий опыт увольнения из Вооруженных Сил РФ могут столкнуться с проблемами, которые не смогут разрешить самостоятельно, а стоимость услуг юристов достаточно высока. В тоже время Российской Федерации имеются

организации, которые не только бескорыстно на безвозмездной основе способны провести юридическую консультацию (например, Межрегиональное общественное движение по защите прав военнослужащих и членов их семей «Совесть Закона»), но и осветить в средствах массовой информации о возникающих нарушениях закона (например, СМИ «Армейский Цензор»).

Подводя итог проведенному исследованию, отметим, что военное законодательство делает практически невозможным увольнение военнослужащего по собственному желанию без согласия командира, создавая при этом определенные коррупционные риски.

Настоящее исследование позволяет военнослужащим на законных основаниях реализовать свое конституционное право на свободный выбор профессии путем увольнения их с военной службы.

В работе исследованы основания увольнения из Вооруженных Сил РФ, принципы увольнения, алгоритм действий при увольнении, а также раскрыты угрозы, с которыми может столкнуться военнослужащий при расторжении контракта, а также меры по их противодействию.

В результате любой военнослужащий, следуя рекомендациям, представленным в данной статье, имеет возможность вернуть права и свободы, существенно ограниченные в период прохождения службы.

### **Список литературы**

1. Харитонов С.С. Об увольнении с военной службы военнослужащих, проходящих военную службу по контракту (по материалам судебной практики) // Право в Вооруженных Силах - Военно-правовое обозрение. 2020. № 6 (275). С. 2-17.

2. Тарент И.Г. Влияние этапа увольнения с военной службы на процесс профессионального развития и дальнейшей социализации военнослужащего // Гуманитарный вестник Военной академии ракетных войск стратегического назначения. 2016. № 1 (1). С. 113-120.

3. Гацко М.Ф. Порядок реализации военнослужащими права на профессиональную переподготовку при их увольнении с военной службы // Военное право. 2017. № 1 (41). С. 185-193.

4. Глухов Е.А. Возможность увольнения военнослужащего за не связанные с исполнением обязанностей военной службы правонарушения // Право в Вооруженных Силах - Военно-правовое обозрение. 2018. № 7 (252). С. 16-25.

5. О статусе военнослужащих: Федеральный закон от 27.05.1998 № 76-ФЗ (ред. от 08.12.2020) // Российская газета, № 104, 02.06.1998.

6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020) // Российская газета, № 256, 31.12.2001.

7. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 30.12.2020) // Российская газета, № 113, 18.06.1996.

8. О воинской обязанности и военной службе: Федеральный закон от 28.03.1998 № 53-ФЗ (ред. от 22.12.2020) // Российская газета, N 63-64, 02.04.1998.

9. О практике применения судами законодательства о воинской обязанности, военной службе и статусе военнослужащих: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2014 № 8 (ред. от 28.06.2016) // Бюллетень Верховного Суда РФ, № 7, 2014.

10. О порядке организации и проведения аттестации военнослужащих, проходящих военную службу по контракту в Вооруженных Силах Российской Федерации: Приказ Министра обороны РФ от 29 февраля 2012 г. № 444 // Российская газета, № 124, 01.06.2012.

11. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020). М., 2020.

12. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 30.12.2020) // Парламентская газета, № 2-5, 05.01.2002.

13. О противодействии коррупции: Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ (ред. от 31.07.2020) // Парламентская газета, № 90, 31.12.2008.

14. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 08.12.2020) // Российская газета, № 162, 31.07.2004.

15. Вопросы прохождения военной службы (вместе с «Положением о порядке прохождения военной службы»): Указ Президента РФ от 16.09.1999 № 1237 (ред. от 21.12.2020) // Собрание законодательства РФ, 20.09.1999, № 38, ст. 4534.

### References

1. Kharitonov S. S. About dismissal from military service of the military personnel passing military service under the contract (according to materials of judicial practice) // Law in the Armed Forces-Military-legal review. 2020. No. 6 (275). pp. 2-17.

2. Tarent I. G. Influence of the stage of dismissal from military service on the process of professional development and further socialization of a serviceman // Humanitarian Bulletin of the Military Academy of Strategic Missile Forces. 2016. No. 1 (1). pp. 113-120.

3. Gatsko M. F. The procedure for the implementation by military personnel of the right to professional retraining when they are dismissed from military service. 2017. No. 1 (41). pp. 185-193.

4. Glukhov E. A. The possibility of dismissal of a serviceman for offenses not related to the performance of military service duties // Law in the Armed Forces-Military Law Review. 2018. No. 7 (252). pp. 16-25.

5. On the status of military personnel: Federal Law No. 76-FZ of 27.05.1998 (ed. of 08.12.2020) // Rossiyskaya Gazeta, No. 104, 02.06.1998.

6. The Labor Code of the Russian Federation of 30.12.2001 No. 197-FZ (ed. of 29.12.2020) // Rossiyskaya Gazeta, No. 256, 31.12.2001.

7. Criminal Code of the Russian Federation of 13.06.1996 No. 63-FZ (ed. of 30.12.2020) // Rossiyskaya gazeta, No. 113, 18.06.1996.
8. On military duty and military service: Federal Law of 28.03.1998 No. 53-FZ (ed. of 22.12.2020) // Rossiyskaya Gazeta, No. 63-64, 02.04.1998.
9. About practice of application by courts of the legislation on conscription, military service and status of servicemen: the Resolution of Plenum of the Supreme Court from 29.05.2014 No. 8 (ed. by 28.06.2016) // Bulletin of the Supreme Court of the Russian Federation, No. 7, 2014.
10. On the procedure of organization and conducting attestation of military men passing military service under the contract in Armed Forces of the Russian Federation: the Order of the Minister of defence of the Russian Federation of February 29, 2012 № 444 // the Russian newspaper, No. 124, 01.06.2012.
11. The Constitution of the Russian Federation (adopted by popular vote on 12.12.1993 with amendments approved during the all-Russian vote on 01.07.2020). Moscow, 2020.
12. The Code of the Russian Federation on Administrative Offenses of 30.12.2001 No. 195-FZ (ed. of 30.12.2020) // Parliamentary Newspaper, No. 2-5, 05.01.2002.
13. On Combating corruption: Federal Law of 25.12.2008 No. 273-FZ (ed. of 31.07.2020) // Parliamentary Newspaper, No. 90, 31.12.2008.
14. On the State Civil Service of the Russian Federation: Federal Law No. 79-FZ of 27.07.2004 (as amended on 08.12.2020) // Rossiyskaya Gazeta, No. 162, 31.07.2004.
15. Questions of passing military service (together with the "Regulations on the procedure for passing military service"): Decree of the President of the Russian Federation of 16.09.1999 No. 1237 (ed. of 21.12.2020) // Collection of Legislation of the Russian Federation, 20.09.1999, No. 38, article 4534.