
ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ЧЕЛОВЕКА И ОБЩЕСТВА В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ СИТУАЦИЯХ

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ПО СОКРАЩЕНИЮ ШТАТОВ СОТРУДНИКОВ И РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОТИВОПОЖАРНОЙ СЛУЖБЫ МЧС РОССИИ

**О.П. Воробейчикова, кандидат педагогических наук;
О.А. Губанова, кандидат педагогических наук;
В.О. Солнцев, кандидат педагогических наук, доцент.
Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России**

Рассматриваются актуальные проблемы увольнения сотрудников и работников ГПС Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий. Даются разъяснения о порядке проведения организационно-штатных мероприятий, рассматриваются социальные гарантии сотрудников рядового и начальствующего состава и работников Государственной противопожарной службы.

Ключевые слова: сокращение штатов, увольнение, зачисление в распоряжение, социальные гарантии, реорганизация предприятия, квалификация

CURRENT PROBLEMS AND SOCIAL GUARANTEES IN DISMISSAL DURING STAFF REDUCTION IN STATE FIRE SERVICE OF EMERCOM OF RUSSIA

**O.P. Vorobeychikova; O.A. Gubanova; V.O. Solncev.
Saint-Petersburg university of State fire service of EMERCOM of Russia**

The paper discusses urgent issues of firing of the personnel of State Fire Service of EMERCOM of Russia. It explains the order of staff elimination and covers social guarantees for officers and civil personnel of State Fire Service.

Key words: staff elimination, firing, reserve, social guarantees, reorganization of enterprise, qualification

Численность федеральной противопожарной службы определяется Правительством Российской Федерации. Численность подразделений Государственной противопожарной службы, содержащихся за счет средств организаций, определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, руководителями организаций, за счет средств которых они содержатся. Как правило, работодатель самостоятельно определяет численность и штаты предприятия. Это право работодателя является безусловным.

Для совершенствования организационной структуры территориальных органов Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, исходя из возложенных на них задач по повышению эффективности при решении вопросов пожарной безопасности и комплектованию подразделений Государственной противопожарной службы квалифицированными кадрами, работодателю предоставлено право создавать и ликвидировать в пределах своих полномочий подразделения пожарной охраны, вносить изменения в их штаты и штатные расписания.

Проведение мероприятий по сокращению численности или штата работников является основным способом, позволяющим работодателю привести количественный и качественный состав персонала организации в соответствие с реальными потребностями производства.

Приступая к процедуре сокращения численности или штата работников организации, работодатель должен учитывать, что нарушение процедуры увольнения может не только повлечь за собой восстановление работника на работе, но и иметь неблагоприятные последствия для руководителя организации. В соответствии со ст. 234 Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ), работодатель несет материальную ответственность перед работником и обязанность возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

Проведение организационно-штатных мероприятий в отношении сотрудников Государственной противопожарной службы, происходит следующим образом: в соответствии с требованиями Федерального закона от 25 июля 2002 г. № 116-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием государственного управления в области пожарной безопасности» на сотрудников ГПС до принятия федерального закона, регулирующего прохождение службы в Государственной противопожарной службе МЧС России, распространяется действие Положения о службе в органах внутренних дел в Российской Федерации.

В соответствии с подп. 12 п. 12 Указа Президента Российской Федерации от 11 июля 2004 г. № 868 «Вопросы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий», Министр принимает решение о создании, реорганизации и ликвидации в установленном порядке территориальных органов и организаций, находящихся в ведении МЧС России, определяет их структуру и штатное расписание, устанавливает нормативы их штатной численности.

При получении распоряжения, директивы, приказа, постановления о внесении изменений в штаты или штатные расписания, кадровыми подразделениями готовится приказ о проведении организационно-штатных мероприятий с приложением, в котором указываются должности лиц, которые будут сокращены.

О предстоящем увольнении со службы по сокращению штатов сотрудники ставятся в известность уведомлением, вручаемым сотруднику персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения и направляются для освидетельствования военно-врачебной комиссией с целью установления годности к службе. В случае отказа сотрудника от получения уведомления кадровым органом составляется об этом соответствующий акт в установленном порядке, а официальное уведомление об увольнении сотрудника из органов внутренних дел направляется ему заказным письмом.

Сотрудники, чьи должности сокращаются, в ходе собеседования с руководителем подразделения, в присутствии представителей кадровых и правовых подразделений, должны

быть ознакомлены со списком предлагаемых вакантных должностей по вновь вводимому штату, соответствующих уровню их квалификации.

При отсутствии равнозначных должностей сотруднику предлагаются нижестоящие вакантные должности.

В случаях назначения сотрудника, при его согласии, на нижестоящую должность с уменьшением должностного оклада (при невозможности перемещения его на равнозначную должность), в соответствии со ст. 23 приказа Министерства внутренних дел Российской Федерации от 30 сентября 1999 г. № 750 «Об утверждении Положения о денежном довольствии сотрудников органов внутренних дел», сотрудникам Государственной противопожарной службы, имеющим выслугу 15 лет и более (в календарном исчислении), сохраняется размер должностного оклада по последнему месту службы.

При проведении организационно-штатных мероприятий сотрудник Государственной противопожарной службы может быть освобожден от занимаемой должности с зачислением его в распоряжение на срок не более двух месяцев с сохранением размера денежного довольствия, в соответствии с положением о денежном довольствии сотрудников органов внутренних дел.

Зачисление сотрудников Государственной противопожарной службы в распоряжение органа внутренних дел производится приказом по личному составу.

В срок нахождения сотрудника в распоряжении не засчитывается время освобождения от служебных обязанностей по болезни, время пребывания в очередном и дополнительном отпусках.

На сотрудника, находящегося в распоряжении органа внутренних дел, распространяются все права и социальные гарантии, предусмотренные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами, регламентирующими порядок прохождения службы сотрудниками Государственной противопожарной службы.

Выплата денежного довольствия сотрудникам осуществляется в порядке, установленном приказом Министерства внутренних дел Российской Федерации от 30 сентября 1999 г. № 750 «Об утверждении Положения о денежном довольствии сотрудников органов внутренних дел» и приказом Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий от 9 апреля 2003 г. № 181 «О дополнительных выплатах сотрудникам Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий». Сотрудникам, зачисленным в распоряжение органа внутренних дел выплачиваются: должностной оклад, оклад по специальному званию, процентная надбавка за выслугу лет, ученую степень, другие надбавки, но не более двух месяцев.

Обеспечение вещевым довольствием сотрудников, находящихся в распоряжении органа внутренних дел, осуществляется в соответствии с порядком, установленным законодательством Российской Федерации для сотрудников органов внутренних дел.

Присвоение очередного специального звания сотрудникам Государственной противопожарной службы, находящимся в распоряжении органа внутренних дел, производится после назначения его на должность, время нахождения в распоряжении засчитывается в выслугу лет для присвоения очередного специального звания.

Время нахождения сотрудника в распоряжении органах внутренних дел засчитывается в выслугу лет для назначения процентной надбавки за выслугу лет и назначения пенсии.

Основанием для прекращения нахождения сотрудника в распоряжении является приказ о назначении его на должность, переводе в другое подразделение или увольнении из органов внутренних дел.

В соответствии с п. 18 Постановления Правительства Российской Федерации от 22 сентября 1993 г. № 941 «О порядке исчисления выслуги лет, назначения и выплаты пенсий, компенсаций и пособий лицам, проходившим военную службу в качестве офицеров, прапорщиков, мичманов и военнослужащих, сверхсрочной службы или по контракту в качестве солдат, матросов, сержантов и старшин либо службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, и их семьям в Российской Федерации» сотрудникам ГПС, уволенным со сокращением штатов без права на пенсию, имеющим выслугу от 15 до 20 лет, в течение 5 лет выплачивается ежемесячное социальное пособие в размерах:

- при общей продолжительности службы 15 календарных лет – 40 процентов суммы оклада денежного содержания;

- за каждый год свыше 15 лет – 3 процента суммы оклада денежного содержания. Даная выплата производится пенсионными службами МВД России.

Лицам рядового и начальствующего состава, уволенным со службы по сокращению штатов без права на пенсию и имеющим общую продолжительность службы менее 15 календарных лет, в течение одного года после увольнения сохраняется выплата оклада по специальному званию. Выплата оклада по специальному званию производится федеральным органом исполнительной власти, в котором предусмотрена служба и в котором сотрудники ГПС проходили службу перед увольнением, в порядке, установленном этим федеральным органом.

Сотрудник, находящийся в распоряжении органа внутренних дел, вправе уволиться со службы по иным основаниям, не связанным с проведением организационно-штатных мероприятий, до окончания срока нахождения в распоряжении.

По окончании срока нахождения в распоряжении сотрудник, не назначенный на должность, подлежит увольнению из органов внутренних дел Российской Федерации.

Увольнение по сокращению штатов (ст. 58 ч. 1 п. «е» Положения о службе в органах внутренних дел) может производиться в случае невозможности в результате проводимых организационно-штатных изменений дальнейшего использования высвободившегося сотрудника, при его отказе от перемещения по службе либо перемещения на службу в другую местность. С увольняемым сотрудником проводится беседа, в ходе которой ему разъясняется порядок проведения организационно-штатных мероприятий, сообщается об основаниях и критериях, в соответствии с которыми принимается решение о возможности продолжения службы в Государственной противопожарной службе или увольнения из нее, разъясняются льготы, гарантии и компенсации, вопросы трудоустройства, материально-бытового обеспечения и другие вопросы.

Гражданин, увольняемый из органов внутренних дел, имеет право в месячный срок со дня вручения приказа об увольнении обжаловать его в суде (ст. 62 Положения о службе в органах внутренних дел). Гражданин, уволенный из органов внутренних дел, имеет право до направления жалобы в суд обратиться в порядке, установленном ст. 66 Положения о службе в органах внутренних дел, в вышестоящий орган внутренних дел за разъяснением или решением вопроса о восстановлении на службе.

Ответственность за своевременное и правильное оформление зачисления сотрудника в распоряжение, его последующего назначения или увольнения со службы в органах внутренних дел Российской Федерации несут начальники кадровых подразделений Государственной противопожарной службы.

Увольнение вследствие сокращения персонала является неординарным событием для любого работника. Многие люди, столкнувшись с необходимостью увольнения, испытывают растерянность, потому что оно затрагивает важнейшие стороны труда – профессиональные,

социальные, личностно-психологические. Выход человека из определенной профессиональной среды имеет негативные последствия, например, потеря социальных взаимосвязей или статуса.

Учитывая, что сокращение численности или штата работников затрагивают интересы работников и, как правило, влекут за собой увольнение части из них, суды при рассмотрении споров, связанных с увольнением по выше названному основанию, выявляют, имело ли место реальное сокращение численности или штата работников организации и не нарушены ли при этом права работников. Это обстоятельство должно быть подтверждено приказом о сокращении численности или штата работников и новым штатным расписанием. При этом новое штатное расписание должно быть утверждено до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников организации.

Например, трудовые отношения с работником ГУ ГОЧС прекращены по сокращению штатов по п. 2 ст. 81 ТК РФ, в то время как судом установлено, что произошла реорганизация ГУ ГОЧС, а трудовые отношения с работником прекращены при отсутствии его согласия на их прекращение.

В соответствии с п. 5 и 6 ст. 75 Трудового кодекса РФ изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации. При отказе работника от продолжения работы в случаях изменения подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизации трудовой договор прекращается в соответствии с п. 6 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

Основание: решение Советского районного суда г. Тамбова от 26 октября 2006 г. по иску Васильева Александра Евгеньевича к ГУ «Тамбовский областной пожарно-спасательный центр» и администрации Тамбовской области о восстановлении на работе.

Каким образом проводятся мероприятия, связанные с реорганизацией или ликвидацией подразделений ГПС МЧС России, в отношении работников?

Если в ходе проведения мероприятий по реорганизации юридического лица сопровождается фактическим сокращением численности или штата работников организации, то у работодателя имеются основания для увольнения работников по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников).

Работодателю при принятии решения о сокращения численности или штата работников необходимо провести следующие действия:

1. Предупредить орган службы занятости населения об увольнении работников не позднее чем за два месяца до начала соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования, условия оплаты труда каждого конкретного работника.

2. Уведомить в письменной форме выборный орган первичной профсоюзной организации, не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

3. Уведомить в письменной форме персонально каждого работника под расписку о предстоящем увольнении в связи с сокращением занимаемой должности не позднее, чем за два месяца до увольнения.

4. Определить работников, имеющих преимущественное право на оставление на работе в соответствии со ст. 179 ТК РФ.

5. Работодатель обязан в течение всего периода с момента уведомления об увольнении до принятия окончательного решения предлагать работнику в письменной форме другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую

работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В соответствии со ст. 179 ТК РФ при сокращении численности или штатов работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается семейным – при наличии двух или более иждивенцев, лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком, работникам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание в данной организации, инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества, работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Для подтверждения более высокой квалификации работника принимаются во внимание, помимо уровня образования, опыт и знание специфики работы, повышение квалификации, наличие дополнительных профессиональных навыков. Могут учитываться и личностные качества (доброжелательность, умение быстро ориентироваться в нестандартных ситуациях и проч.), если они необходимы в силу профессиональной специфики. Для подтверждения деловых качеств могут использоваться различные документы (аттестации, докладные записки и т.п.).

Кроме того, в соответствии со ст. 261 ТК РФ не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя:

- с беременными женщинами;
- с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет;
- с одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет);
- с другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери.

В случае отказа от предложенных должностей трудовой договор с работником расторгается по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Следует отметить, что при увольнении по данной статье на работников распространяется действие гарантий, установленных ч. 6 ст. 81 ТК РФ, а именно не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске. Помимо этого, увольнение работников являющихся членами профсоюза производится с учетом мотивированного мнения выборного органа.

Кадровой службой издается проект приказа с указанием даты и основания увольнения. С приказом каждый работник должен быть ознакомлен под роспись.

При расторжении трудового договора в связи с сокращением штатной численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачиваются компенсации в соответствии со ст. 178 ТК РФ. А именно, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

В случае прекращения трудового договора в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) ему выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

Таким образом, увольнение сотрудника (работника) по сокращению штатов считается правомерным, если:

- в подразделении нет вакансий, соответствующих образованию, квалификации, опыту работы и состоянию здоровья сотрудника (работника);
- нет вакансий в структурных подразделениях, расположенных в местности дислокации организации;
- сотрудник (работник) отказался от всех предложенных вакансий (письменное предложение и письменный отказ от всех должностей). В случае отказа от вакансий – должности предлагаются неоднократно;
- сотрудника (работника) невозможно перевести с его согласия на другую работу (например, по медицинским показаниям).

Литература

1. Абрамова О.В. [и др.] Права работодателей в трудовых отношениях / под ред. А.Ф. Нуртдиновой, Л.А. Чикановой; Ин-т законодательства и сравнит. правоведения при Правительстве Российской Федерации. М.: ЭКСМО, 2009. 480 с.
2. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. 2-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2003. 638 с.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 дек. 2001 г. / СЗ РФ № 197-ФЗ.
4. Вопросы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий: Указ Президента Рос. Федерации от 11 июля 2004 г. № 868.
5. Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел РФ: Постановление Верховного Совета РФ от 23 дек. 1992 г. № 4202
6. О порядке исчисления выслуги лет, назначении и выплаты пенсий и пособий лицам, проходившим военную службу в качестве офицеров, прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы или по контракту в качестве солдат, матросов, сержантов и старшин либо службу в органах внутренних дел, и их семьям в Российской Федерации: Постановление Совета министров – Правительства РФ от 22 сен. 1993 г. № 941.
7. О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием государственного управления в области пожарной безопасности: Федер. закон Рос. Федерации от 25 июля 2002 г. № 116-ФЗ.
8. Об утверждении Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации: Пр. МВД РФ № 1038 от 14 дек. 1999 г.
9. Об утверждении Положения о денежном довольствии сотрудников органов внутренних дел: Пр. МВД РФ от 30 сен. 1999 г. № 750.
10. О дополнительных выплатах сотрудникам Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий: Пр. МЧС России от 9 апреля 2003 г. № 181.