

НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ ПРАВОТВОРЧЕСТВА В СИСТЕМЕ МЧС РОССИИ

Рассматривается ряд проблем, связанных с регулированием трудовых отношений, складывающихся в системе МЧС России. Отсутствие должного регулирования правотворческой деятельности прослеживается в следующих сферах: в определении прав должностных лиц по применению поощрений и наложению дисциплинарных взысканий на сотрудников ФПС ГПС МЧС России; в правовом закреплении ведения табеля учета рабочего времени при таком режиме работы, как суммарный учет рабочего времени, а также порядке предоставления дней отдыха сотрудникам МЧС России; в разграничении компетенции органов МЧС России и наделении одного из них функциями работодателя.

Ключевые слова: поощрение; дисциплинарное взыскание; рабочее время; день отдыха; работодатель.

МЧС России является относительно молодым ведомством. Изначально его законодательная база складывалась из актов МВД России, которые распространяли свое действие согласно приказу МЧС России от 25.12.2002 № 608 «О применении в системе ГПС МЧС России приказов МВД России» [1]. Постепенно некоторые из них утратили силу, а на смену пришли акты уже МЧС России. Казалось, переходный период практически закончен и ведомство обрело свою стройную и четкую нормативную основу. Однако практика показала, что далеко не всё урегулировано должным образом и некоторые вопросы требуют дополнительного нормативного закрепления в силу специфики деятельности МЧС России.

Для того чтобы построить четкие правоотношения и правильно сформировать правовую базу, необходимо понимать те пробелы, которые имеются на данный момент. Рассмотрим некоторые примеры.

1.1. Приказом МЧС России от 21.07.2003 № 442 «О правах и полномочиях должностных лиц Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий по применению Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации в отношении подчиненных им лиц рядового и начальствующего состава федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы» [2] определены права должностных лиц по применению поощрений и наложению дисциплинарных взысканий на сотрудников федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы.

В частности, начальник караула пожарной части наделен полномочиями по объявлению благодарности, снятию ранее наложенного дисциплинарного взыскания, а также объявлению замечания, выговора.

При этом Положением о службе в ст. 39 установлен порядок применения поощрений и дисциплинарных взысканий. Там сказано, что «дисциплинарные права, предоставленные нижестоящим начальникам, принадлежат и вышестоящим начальникам» [3].

Вышестоящим начальником для начальника караула является начальник части.

Если обратиться к рассматриваемому приказу МЧС России, то применение поощрений и наложение дисциплинарных взысканий на сотрудников федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы входит в круг полномочий началь-

ника специализированной части по тушению крупных пожаров, специализированной пожарно-спасательной части, а также пожарно-спасательной части.

Пожарные части бывают различной направленности, и для их руководителей определены полномочия в отношении подчиненного состава, кроме руководителей обычной пожарной части.

На территории Владимирской области созданы именно пожарные части без какой-либо специфики. Таким образом, если исходить из смысла вышеназванного приказа, начальник караула пожарной части во Владимирской области наделен правами поощрения и наложения дисциплинарных взысканий на сотрудников федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы, а его вышестоящий руководитель – начальник пожарной части – таких прав не имеет, что противоречит вышестоящему нормативно-правовому акту – Положению о службе.

Поэтому в целях упорядочения норм необходимо изложить п. 5 приложения № 1 приказа МЧС России от 21.07.2003 № 442 в следующей редакции: «Начальник филиала учреждения центрального подчинения, начальник центра, начальник отряда, начальник пожарной части (в том числе специализированной части по тушению крупных пожаров, специализированной пожарно-спасательной части, пожарно-спасательной части), начальник судебно-экспертного учреждения».

1.2. В продолжение тематики наложения дисциплинарных взысканий хотелось бы рассмотреть такой их вид, как наряд по службе вне очереди, который применяется в учебных заведениях.

Переменный состав учебных заведений МЧС России состоит из сотрудников МЧС России, имеющих специальные звания. Данные сотрудники приняты на службу и проходят её в соответствии с нормативными актами МЧС России, а также теми актами, которые на основании федерального законодательства имеют свое распространение на систему МЧС России.

Таким образом, наряд вне очереди – это работа сотрудника МЧС России свыше установленной нормы продолжительности рабочего времени и, соответственно, она может быть отнесена к сверхурочной работе. Как вытекает из положений ст. 99 Трудового кодекса РФ [4], привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника.

Трудно предположить, что для применения дисциплинарного взыскания необходимо получить письменное согласие со стороны наказуемого. Однако Трудо-

вой Кодекс РФ является вышестоящим нормативным правовым актом в отношении Положения о службе, а значит, нормы последнего должны действовать в рамках первого. Таким образом, для применения наряда по службе вне очереди необходимо получать письменное согласие сотрудников переменного состава МЧС России, что соответствует Трудовому кодексу РФ.

Второй момент касается именно полномочий по наложению данного дисциплинарного взыскания. По приказу МЧС России от 21.07.2003 № 442 наряд по службе вне очереди имеют право назначать командир взвода, заместитель командира взвода, командир отделения, старшина учебного подразделения, заместитель начальника курса образовательного учреждения, начальник курса образовательного учреждения [5].

Если обратиться к вышестоящему нормативному акту, то привлекать к сверхурочной работе имеет право лишь работодатель. Из перечисленных выше ни один не является работодателем по отношению к сотрудникам МЧС России, относящимся к переменному составу. Таким образом, наложение дисциплинарного взыскания в виде наряда по службе вне очереди категорией лиц, указанной в приказе МЧС России, противоречит Трудовому кодексу РФ.

В данном случае стоит провести корректировку норм приказа и указать, что перечисленные лица имеют право *ходатайствовать* о наложении данного дисциплинарного взыскания, а право его применения остается за работодателем.

2. Следующий спорный момент – это, казалось бы, простая вещь – табель учета рабочего времени. Некоторые сотрудники МЧС России работают по суммарному учету рабочего времени. В этом случае при начислении заработной платы, а также при учете сверхурочной работы, работы в выходной и праздничный дни организация вынуждена руководствоваться сугубо Трудовым кодексом РФ.

Трудовой кодекс РФ при сверхурочной работе, а также при работе в выходной и праздничный дни предполагает, в первую очередь, денежную компенсацию в качестве гарантии за работу сверх нормы – ст. 152, 153 [6].

Нормативная база на уровне Российской Федерации регламентирует порядок заполнения табеля учета рабочего времени для последующего начисления денежных средств. Так, Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» установлено, что табель учета рабочего времени «применяется для учета времени, фактически отработанного и (или) неотработанного каждым работником организации, для контроля за соблюдением работниками установленного режима рабочего времени, для получения данных об отработанном времени, расчета оплаты труда, а также для составления статистической отчетности по труду» [7].

В системе МЧС России больше практикуется предоставление дополнительного дня отдыха (день отдыха). При этом законодательно не закреплено, как вести табель учета рабочего времени в случаях предоставления данных дней.

Поскольку в правотворческой деятельности МЧС России это не нашло отражения, то возникают спра-

ведливые вопросы. Например, сколько часов списывать из графы «сверхурочные часы» при предоставлении дня отдыха сотруднику, работающему пять дней в неделю, сотруднику, работающему по суммированному учету рабочего времени? 8 или 24 часа?

Сколько списывать часов при предоставлении дня отдыха за работу в выходные и праздничные дни? В правовых актах системы МЧС России ответа нет. Единственное упоминание можно найти в Постановлении Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 465/П-21 «Об утверждении разъяснения № 13/п-21 “О компенсации за работу в праздничные дни”» [8]. Там сказано, что «при подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере» [9].

Более конкретного руководства не имеется ни на уровне Российской Федерации, ни на уровне МЧС России. Учитывая практику, сложившуюся в МЧС по предоставлению дней отдыха за работу сверх нормы, необходимо разработать конкретные правила ведения табеля учета рабочего времени. Поскольку данный документ относится к первичной учетной документации, то лишь он может являться основанием для подтверждения наличия или отсутствия права сотрудника на день отдыха. К тому же правильное ведение табеля позволит упорядочить трудовые отношения сотрудников МЧС России.

Таким образом, исходя из смысла озвученных нормативных актов, при предоставлении сотруднику МЧС России дня отдыха за работу в выходной и праздничный дни, необходимо списывать из табеля учета рабочего времени часы, фактически отработанные за такой день.

Кроме ведения табеля учета рабочего времени, возникает вопрос *порядка* предоставления дней отдыха. Опять-таки ни на уровне Российской Федерации, ни на уровне МЧС России данный механизм не определен.

Очевидно, что законодатель единообразно подходит к количеству часов, которые необходимо отработать сотруднику МЧС России как при пятидневном режиме работы, так и при суммированном учете рабочего времени. Данное равенство при учете рабочего времени следует положить в основу для правильного предоставления дней отдыха и для заполнения табеля учета рабочего времени.

Поскольку сотрудниками МЧС России со вторым режимом рабочего времени за период суток дежурства и следующих за ними дней отдыха в итоге отработывается то же количество рабочих часов (24 часа), что и при первом режиме, день отдыха следует предоставлять в счет следующих рабочих суток. Списывать из табеля учета рабочего времени следует также 24 часа, поскольку сотрудник будет находиться на отдыхе вместо дежурной смены длительностью опять-таки 24 часа, а затем три дня до следующей.

3. Еще одним важным вопросом применения правовых норм МЧС России является определение понятия «работодатель».

С одной стороны, в Трудовом кодексе РФ к работодателю относится «физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником» (ст. 20 ТК РФ) [10].

Понятие «трудовые отношения» также установлено ТК РФ в ст. 15: «Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором» [11].

При этом в приказе МЧС России от 21.07.2003 № 442 в разделе II указаны полномочия должностных лиц по назначению на должности и освобождению от должностей сотрудников федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы.

В частности, начальники региональных центров по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий имеют право назначать на должности «заместителей начальников, помощников начальников главных управлений, начальников управлений и их заместителей, начальников отделов Главных управлений МЧС России по субъектам Российской Федерации».

В качестве примера можно рассмотреть должность начальника управления.

Оплату труда начальника управления осуществляет Главное управление МЧС России по субъекту. Начальник управления соблюдает правила внутреннего трудового распорядка Главного управления МЧС России по субъекту. Условия труда для работы начальника управления создает также Главное управление МЧС России по субъекту.

Исходя из этого, можно с уверенностью говорить о трудовых отношениях между начальником управления и Главным управлением МЧС России по субъекту, а значит, определять последнего в качестве работодателя к первому.

При этом основная функция, свойственная работодателю, – назначение и освобождение от должности – принадлежит иному юридическому лицу. Назначение и освобождение от должности работника нельзя упускать из внимания, поскольку в этом выражается волеизъявление работодателя, а также работника в процессе трудовых отношений. Без права заключения и расторжения трудовых отношений деятельность работодателя ограничена.

В приведенном примере возникает проблема определения работодателя, поскольку и Главное управление МЧС России по субъекту, и Региональный центр МЧС России осуществляют соответствующие функции в отношении начальника управления. Подобные проблемы сложны для разрешения при рассмотрении спорной ситуации, касающейся прохождения службы сотрудника, в органах судебного производства.

Особенно много возникает трудностей при увольнении сотрудников из Государственной противопожарной службы.

Согласно приказу МЧС России от 21.07.2003 № 442 «лиц рядового и начальствующего состава, имеющих специальные звания до подполковника внутренней службы включительно» могут увольнять «должност-

ные лица, имеющие право назначения на должности лиц рядового и начальствующего состава (в соответствии с правами, предоставленными им по назначению на должности» [12].

Специальное звание «подполковник внутренней службы» присваивается, в том числе, и начальнику управления Главного управления МЧС России по субъекту. Таким образом, в соответствии с вышеуказанным приказом МЧС России право на его увольнение принадлежит начальнику регионального центра МЧС России.

Снова возникает закономерный вопрос об определении работодателя в отношении начальника управления. Кроме того, по факту издается два приказа: первый приказ начальника Регионального центра МЧС России и второй – начальника Главного управления по субъекту РФ.

Так называемое «двойное увольнение» происходит из-за необходимости произвести увольнение в соответствии с нормами приказа МЧС России, а также по причине определения стажа лет, необходимых выплат при увольнении, установления факта использования или неиспользования ежегодного очередного отпуска за текущий период и т.д. Между двумя приказами может пройти достаточно времени, поскольку оформление и подписание первого – процесс длительный. При этом Главное управление до произведения окончательных расчетов вынуждено осуществлять ежемесячные выплаты увольняемому сотруднику.

В этот момент некоторые сотрудники злоупотребляют возникшим пробелом в правовом регулировании, обращаются за получением листов нетрудоспособности и постоянно отсутствуют на рабочем месте. Кроме того, известно, что на основании ч. 6 ст. 81 ТК РФ «не допускается увольнение работника по *инициативе работодателя* в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске» [11].

Трудовым кодексом РФ предусмотрены случаи расторжения договора по инициативе работодателя. Их перечень приведен в ст. 81 ТК РФ. И если случай увольнения сотрудника подпадает под положения названной статьи, издание окончательного приказа опять-таки затруднительно. В практике есть случаи, когда подобное увольнение растягивалось более чем на год с момента издания первого приказа.

Во избежание подобных злоупотреблений необходимо скорректировать права должностных лиц по назначению на должности и увольнению из Государственной противопожарной службы МЧС России, доверить эти процессы одному юридическому лицу и тем самым определить, кто действительно является работодателем по отношению к сотруднику МЧС России.

Конечно, назначение и освобождение от должности является важной функцией работодателя, но, учитывая, что основные из них осуществляются другим юридическим лицом (которые определяют саму суть труда и оплату за него), разумно сконцентрировать весь комплекс полномочий работодателя у того юридического лица, кто реализует наибольшее число прав и несет больше обязанностей в отношении сотрудника. Таким образом, в рассмотренном выше примере Главное управление по субъекту РФ следует наделить правом назначения и освобождения от должности сотрудников Государственной противопожарной службы.

Возникшие проблемы насущны и требуют скорейшего разрешения. Они определяют тенденции развития правотворческой деятельности в различных областях, в том числе и в области пожарной безопасности.

Предложенные пути решения озвученных проблем не претендуют на однозначное одобрение и

последующее практическое применение. Но любая конструктивная работа по выявлению пробелов и их устранению будет полезна для ведомства и откроет возможность качественного регулирования правоотношений, а значит, приведет к положительным результатам.

ЛИТЕРАТУРА

1. *О применении* в системе ГПС МЧС России приказов МВД России: приказ МЧС от 25.12.2002 № 608. Документ не опубликован.
2. *О правах и полномочиях должностных лиц* Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий по применению Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации в отношении подчиненных им лиц рядового и начальствующего состава федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы: приказ МЧС России от 21.07.2003 № 442 // Российская газета. 2003. 21 авг. № 165.
3. *Об утверждении* Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста Присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации: постановление ВС РФ от 23.12.1992 № 4202-1 // Ведомости СНД и ВС РФ. 1993. 14.01. № 2, ст. 70.
4. *Трудовой кодекс* Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Российская газета. 2001. 31 дек. № 256.
5. *О правах и полномочиях должностных лиц* Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий по применению Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации в отношении подчиненных им лиц рядового и начальствующего состава федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы: приказ МЧС России от 21.07.2003 № 442 // Российская газета. 2003. 21 авг. № 165.
6. *Трудовой кодекс* Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Российская газета. 2001. 31 дек. № 256.
7. *Об утверждении* унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты: постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 // Финансовая газета. 2004. № 13.
8. *Об утверждении* разъяснения № 13/п-21 «О компенсации за работу в праздничные дни»: постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 465/П-21 // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1966. № 10.
9. *Об утверждении* разъяснения № 13/п-21 «О компенсации за работу в праздничные дни»: постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 465/П-21.
10. *Трудовой кодекс* Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Парламентская газета. 2002. 5 янв. № 2–5.
11. *Трудовой кодекс* Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2002. 7 янв. № 1 (ч. 1), ст. 3.
12. *О правах и полномочиях должностных лиц* Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий по применению Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации в отношении подчиненных им лиц рядового и начальствующего состава федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы: приказ МЧС России от 21.07.2003 № 442 // Российская газета. 2003. 21 авг. № 165.

Статья представлена научной редакцией «Право» 16 мая 2014 г.

SOME PROBLEMS OF LAW-MAKING QUESTIONS OF EMERCOM OF RUSSIA

Tomsk State University Journal. No. 384 (2014), 153-157. DOI: 10.17223/15617793/384/27

Ziablitseva Irina S. The Chief Administration of EMERCOM of Russia in Vladimir (Vladimir, Russian Federation). E-mail: gloryforjc@mail.ru

Keywords: reward; disciplinary sanction; working time; day off; employer.

The article deals with some problems associated with the regulation of labor relations in EMERCOM of Russia. The absence of a proper regulation of the lawmaking activity is traced on the examples: in determining the rights of officials on the use of rewards and disciplining of the employees of EMERCOM of Russia. For example, the commander of the guard fire department has the power to declare gratitude, removal of the disciplinary action, admonishment and reprimand. At the same time disciplinary rights granted to subordinate commanders belong to their superiors as well. The chief of the firehouse is a superior officer for the commander of the guard. According to the order no. 442 of EMERCOM of Russia dated July 21, 2003 decisions on rewards and disciplinary sanctions for EMERCOM workers are made by the chief of the specialized firehouse for fighting large fires, the chief of the specialized fire and rescue firehouse and the chief of the fire and rescue firehouse. It is necessary to make changes in the order of EMERCOM of Russia and include the chief of the firehouse in the range of persons. The article considers the disciplinary action – the duty out of turn. It is determined that it is the work of EMERCOM employees over the established norm of working time and, accordingly, it can be attributed to overtime work. The employer has the right to engage workers in this work. The imposition of the disciplinary sanction in the form of the duty out of turn by the categories of persons specified in the order of EMERCOM of Russia contradicts the Labor Code of the Russian Federation. The employer only has the right to request its application. Problems in lawmaking activity also consist in keeping time-sheets with an overall account of working hours. In the system of EMERCOM of Russia providing additional days of rest is a more common practice. Yet the procedure for keeping time-sheets in cases these days are provided is not enshrined in law. The author believes that providing the employee of EMERCOM of Russia with a day off for working at the weekend or on a holiday, the time-sheets should reflect hours the person actually worked that day, and the day off should be given on the account of the following working day. The next important question of the application of legal norms of EMERCOM of Russia is the definition of "employer". The article considers the order no. 442 of EMERCOM of Russia dated July 21, 2003. Based on its sense some of the functions of the employer are performed by a higher authority of EMERCOM of Russia, the other part – by the agency the employee works at. In case of dismissal they issue two orders, which often takes considerable time. Some employees abuse these gaps in the legal regulation. Thus, it is necessary to adjust the rights of officials to appoint to and dismiss from EMERCOM of Russia, and give these functions to a single legal entity.

REFERENCES

1. On the application of orders of the Ministry of Internal Affairs of Russia in the system of the State Fire Station of the Emergency Committee of the Russian Federation: EMERCOM Order no. 608 of 25th December 2002. (Unpublished). (In Russian).

2. On the rights and powers of the officials of the Ministry of the Russian Federation for Civil Defense, Emergency and Elimination of Consequences of Natural Disasters on the application of the rules of service in the bodies of Internal Affairs of the Russian Federation in relation to subordinate individual soldiers and officers of the Federal Fire Service of the State Fire Service: the RF EMERCOM Order no. 442 of 21st July 2003. *Rossiyskaya Gazeta*, 2003, 21st August, no. 165. (In Russian).
 3. On approval of the Regulations on the service in the bodies of Internal Affairs of the Russian Federation and the text of the Oath of the official of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation: Resolution no. 4202-1 of the Supreme Soviet of the Russian Federation of 23rd December 1992. *Vedomosti SND i VS RF*, 1993, 14th January, no. 2, p. 70. (In Russian).
 4. Trudovoy kodeks Rossiyskoy Federatsii ot 30.12.2001 no. 197-FZ [The Labour Code no. 197-FZ of the Russian Federation of 30th December 2001]. *Rossiyskaya Gazeta*, 2001, 31st December, no. 256; *Parlamentskaya Gazeta*, 2002, 5th January, no. 2-5; *Sobranie zakonodatel'stva Rossiyskoy Federatsii*, 2002, 7th January, no.1. Part 1, p. 3.
 5. On the rights and powers of the officials of the Ministry of the Russian Federation for Civil Defense, Emergency and Elimination of Consequences of Natural Disasters on the application of the rules of service in the bodies of Internal Affairs of the Russian Federation in relation to subordinate individual soldiers and officers of the Federal Fire Service of the State Fire Service: the RF EMERCOM Order no. 442 of 21st July 2003. *Rossiyskaya Gazeta*, 2003, 21st August, no. 165. (In Russian).
 6. Trudovoy kodeks Rossiyskoy Federatsii ot 30.12.2001 no. 197-FZ [The Labour Code no. 197-FZ of the Russian Federation of 30th December 2001]. *Rossiyskaya Gazeta*, 2001, 31st December, no. 256; *Parlamentskaya Gazeta*, 2002, 5th January, no. 2-5; *Sobranie zakonodatel'stva Rossiyskoy Federatsii*, 2002, 7th January, no.1. Part 1, p. 3.
 7. On approval of unified forms of primary records for accounting and remuneration: RF Goskomstat Resolution no. 1 of 5th January 2004. *Finansovaya gazeta*, 2004, no. 13; *Byulleten' Mintruda RF*, 2004, no. 5. (In Russian).
 8. On approval of Clarification no. 13/п-21 "On compensation for work on public holidays": Resolution no. 465/P-21 of the USSR State Committee of Labour, Presidium of VTsSPS of 8th August 1966. *Byulleten' Goskomtruda SSSR*, 1966, no. 10. (In Russian).
 9. On approval of Clarification no. 13/п-21 "On compensation for work on public holidays": Resolution no. 465/P-21 of the USSR State Committee of Labour, Presidium of VTsSPS of 8th August 1966. (In Russian).
 10. Trudovoy kodeks Rossiyskoy Federatsii ot 30.12.2001 no. 197-FZ [The Labour Code no. 197-FZ of the Russian Federation of 30th December 2001]. *Rossiyskaya Gazeta*, 2001, 31st December, no. 256; *Parlamentskaya Gazeta*, 2002, 5th January, no. 2-5; *Sobranie zakonodatel'stva Rossiyskoy Federatsii*, 2002, 7th January, no.1. Part 1, p. 3.
 11. Trudovoy kodeks Rossiyskoy Federatsii ot 30.12.2001 № 197-FZ [The Labour Code № 197-FZ of the Russian Federation of 30th December 2001]. *Rossiyskaya Gazeta*, 2001, 31st December, no. 256; *Parlamentskaya Gazeta*, 2002, 5th January, no. 2-5; *Sobranie zakonodatel'stva Rossiyskoy Federatsii*, 2002, 7th January, no.1. Part 1, p. 3.
 12. On the rights and powers of the officials of the Ministry of the Russian Federation for Civil Defense, Emergency and Elimination of Consequences of Natural Disasters on the application of the rules of service in the bodies of Internal Affairs of the Russian Federation in relation to subordinate individual soldiers and officers of the Federal Fire Service of the State Fire Service: the RF EMERCOM Order № 442 of 21st July 2003. *Rossiyskaya Gazeta*, 2003, 21st August, no. 165. (In Russian).
- Trudovoy kodeks Rossiyskoy Federatsii ot 30.12.2001 № 197-FZ [The Labour Code № 197-FZ of the Russian Federation of 30th December 2001]. *Rossiyskaya Gazeta*, 2001, 31st December, no. 256; *Parlamentskaya Gazeta*, 2002, 5th January, no. 2-5; *Sobranie zakonodatel'stva Rossiyskoy Federatsii*, 2002, 7th January, no.1. Part 1, p. 3.

Received: 16 May 2014