

УДК 349.3

DOI 10.25688/2076-9113.2019.36.4.06

**Н.В. Антонова,  
М.Л. Захаров,  
С.В. Каменская,  
Т.Ю. Коршунова**

## **Социально-трудовые гарантии при сокращении сотрудников органов внутренних дел: практические вопросы**

Статья посвящена рассмотрению проблемных вопросов прекращения службы в органах внутренних дел (ОВД) в связи с оптимизацией численности (штата) сотрудников, включая упразднение госоргана (службы в органе).

По итогам исследования сделан вывод о том, что к процедуре сокращения должностей в ОВД применяется общий порядок, предусмотренный ТК РФ, но с учетом положений российского законодательства о службе в ОВД. Отклонение от установленной ТК РФ процедуры увольнения и несоблюдение предоставленных сотрудникам ОВД социально-трудовых гарантий в связи с прекращением действия служебного контракта по сокращению должностей может быть признано судом незаконным.

*Ключевые слова:* сокращение численности или штата работников; сокращение должностей в органах внутренних дел; ОВД; социально-трудовые гарантии и компенсации; служебный контракт.

**Р**оссийское законодательство предусматривает большое количество гарантий и льгот, которыми могут воспользоваться различные категории граждан. Такого рода привилегии являются одним из элементов дифференцированного подхода к регулированию отношений в сфере труда и занятости и могут быть регламентированы соответствующими нормативными правовыми актами, раскрывающими статус обеспечиваемых лиц.

Федеральный закон от 30 ноября 2011 года № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные

законодательные акты Российской Федерации» (далее — Закон о службе в ОВД) является базовым нормативным правовым актом, регулирующим особенности прохождения службы сотрудниками органов внутренних дел, заключения, изменения и прекращения служебных отношений с ними. Здесь необходимо отметить и Федеральный закон от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции» (далее — Закон о полиции), который, согласно ст. 34, применяется к сотрудникам, проходящим службу в полиции, по вопросам, не урегулированным Законом о службе в ОВД. Остановимся более подробно на проблемах, связанных с прекращением службы вследствие сокращения должностей в системе ОВД.

Закон о службе в ОВД упоминает о сокращении должностей применительно к основаниям прекращения служебного контракта с сотрудниками. При этом о порядке сокращения должностей и положенных сотрудникам гарантий и компенсаций при увольнении со службы ничего не сказано. В этом случае следует руководствоваться соответствующими нормами Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ), в частности: п. 2 ч. 1 ст. 81 (увольнение по инициативе работодателя по сокращению штата), ст. 178 (гарантии выплаты выходного пособия при увольнении по данному основанию), ст. 179 (о преимущественном праве оставления на работе), ст. 261 (гарантии беременным и лицам с семейными обязанностями) и ст. 292 (об обязанности работодателя надлежащим образом предупредить сотрудников о сокращении). Это следует из ст. 11 ТК РФ — при отсутствии специальных положений федеральных законов, посвященных деятельности отдельных категорий работников (служащих, сотрудников).

Отдельно оговоримся, что в ст. 23 Закона о службе в ОВД стороны служебного контракта именуется как сотрудник (гражданин) и представитель нанимателя. В ст. 20 ТК РФ используются понятия «работник» (физическое лицо) и «работодатель». Для удобства изложения материала в рамках настоящей статьи будем считать перечисленные понятия синонимами: сотрудник — работник и представитель нанимателя — работодатель.

Сокращение должностей в системе органов внутренних дел происходит по инициативе нанимателя. Обстоятельства, способствующие принятию такого решения, в законодательстве не названы и продиктованы, как правило, практическими соображениями по осуществлению нанимателем необходимых организационно-штатных мероприятий, например таких, как оптимизация штатной численности и перераспределение функциональных обязанностей между остальными сотрудниками подразделений.

О праве и исключительной компетенции работодателя по данному вопросу свидетельствуют положения ч. 1 ст. 22 ТК РФ, а также п. 10 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 и Определения Конституционного суда РФ от 15 июля 2008 г. № 413-О-О. При данных условиях сотрудники органов внутренних дел оказываются в прямой зависимости от властных решений нанимателя и нуждаются в мерах правовой защиты.

Отметим, что ни в Законе о службе в ОВД, ни в ТК РФ не закреплено определение понятия «сокращение численности или штата работников», в связи с чем

на практике данную процедуру часто путают с ликвидацией или реорганизацией как самого органа, так и его отдельных подразделений. Такое положение возникает в силу того, что происходит *упразднение* службы в конкретном органе (подразделении) с одновременным перераспределением ее полномочий между другими действующими службами (подразделениями) ОВД в порядке правопреемства.

Упразднение с правовой точки зрения представляет собой нечто среднее между ликвидацией и реорганизацией организации. С одной стороны, полностью прекращается деятельность (функционирование) службы или подразделения органа власти (ликвидация), с другой — происходит перераспределение полномочий между действующими или вновь создаваемыми структурами органов внутренних дел в порядке правопреемства (реорганизация) при сохранении того же нанимателя (государственного органа исполнительной власти).

При проведении организационно-штатных мероприятий, связанных как с сокращением должностей службы в ОВД, так и с упразднением органа, должны учитываться положения ст. 261 ТК РФ о работниках, с которыми не может быть расторгнут трудовой договор по инициативе работодателя [3; 6]. Такие работники являются наиболее уязвимыми с точки зрения материального положения и повышенной нуждаемости в гарантиях правовой защиты со стороны государства. Перечислим некоторые их категории:

- беременная и женщина с ребенком до трех лет;
- одинокая мать с ребенком-инвалидом до восемнадцати лет или малолетним ребенком в возрасте до четырнадцати лет и (или) лицо, воспитывающее таких детей без матери;
- родитель (другой законный представитель ребенка) как единственный кормилец ребенка-инвалида до восемнадцати лет либо ребенка до трех лет в семье из трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

Законность процедуры увольнения сотрудников по сокращению численности или штата зависит от правильности ее проведения и соблюдения установленных социально-трудовым законодательством в РФ гарантий прав и законных интересов работников. Рассмотрим основные этапы проведения сокращения должностей сотрудников органов внутренних дел.

1. **Необходимо издать приказ о сокращении.** Оформление такого приказа законодательно не регламентировано (по общему правилу он готовится в произвольной письменной форме), поэтому в ходе подготовки приказа важно указать в нем причины, послужившие поводом к сокращению сотрудников, сокращаемые должности, а также сроки мероприятий по сокращению. В приказе может быть отражена и другая информация, имеющая принципиальное значение для нанимателя (например, информация о лицах, ответственных за вручение уведомлений о сокращении и др.).

2. **Необходимо установить перечень лиц, не подлежащих сокращению, с одновременной оценкой правовых оснований по отдельным сотрудникам о преимущественном праве оставления их на службе.** Данный вопрос

регламентирован ч. 6 ст. 81, ст. 179, ч. 1, 4 ст. 261, ст. 264 ТК РФ и п.п. 15, 28 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 28 января 2014 г. № 1. Предоставляя привилегии отдельным лицам, суд принимает во внимание их общественно значимые особенности: выполнение функций по материнству, уходу за детьми и нуждающимися родственниками [1: с. 237–240]. Среди лиц, не подпадающих под сокращение, отметим:

- беременных и женщин с ребенком до трех лет;
- одиноких матерей с ребенком-инвалидом до 18 лет или ребенком до 14 лет;
- лиц с ребенком до 14 лет (ребенком-инвалидом до 18 лет) без матери;
- единственных кормильцев ребенка-инвалида до 18 лет или ребенка до трех лет в семье с тремя и более малолетними детьми, если второй родитель (законный представитель) не работает;
- работников, имеющих преимущественное право на оставление на службе;
- работников, находящихся на больничном или в отпусках (включая отпуск по уходу за ребенком) на день увольнения.

Помимо рассматриваемых случаев существуют и другие обстоятельства, порождающие соответствующий запрет на увольнение. Они могут быть установлены федеральными законами. Например, под сокращение не подпадают работники, являющиеся членами избирательной комиссии с правом совещательного голоса, в период избирательной кампании согласно п. 19 ст. 29 Федерального закона от 12 июня 2002 г. № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации» (далее — Закон о гарантиях избирательных прав). При этом в ТК РФ и нормах Закона о гарантиях избирательных прав не содержатся положения, согласно которым такой работник обязан сообщать о своем членстве в избирательной комиссии. Это требует разрешения проблемы получения работодателем данных сведений, если работник о них самостоятельно не сообщает. Дальнейшая судьба спорной ситуации будет зависеть от того, имелось ли со стороны работника злоупотребление правом или нет.

Говоря о преимущественном праве оставления на работе, следует отметить, что законодательно данный вопрос не урегулирован: в нормативных правовых актах отсутствует закрытый перечень таких работников. Для их выявления на локальном уровне в организации практикуется создание комиссии, которая оценивает принадлежность указанного права по специальным критериям [3; 5: с. 349–352].

Создание комиссии оформляется приказом, результаты ее оценки — протоколом с подписями членов комиссии. Такие документы могут в дальнейшем защитить работодателя в случае конфликта с работником, что отражено в Апелляционном определении Пермского краевого суда от 20 января 2016 г. по делу № 33-418/2016<sup>1</sup>. В протоколе комиссии должны содержаться, помимо результатов оценки принадлежащего работнику преимущественного права,

<sup>1</sup> Документ опубликован не был. Можно прочитать на сайте АО «Кодекс». URL: [http://oblsud.perm.sudrf.ru/modules.php?name=docum\\_sud&id=633](http://oblsud.perm.sudrf.ru/modules.php?name=docum_sud&id=633) (дата обращения: 02.03.2019).

конкретные критерии оценки применительно к данному работнику. Они установлены ст. 179 ТК РФ. Согласно ч. 1 рассматриваемой статьи преимущество должно предоставляться работнику, который имеет более высокую квалификацию и производительность труда. В случае равных условий установлено, что приоритет должен отдаваться следующим категориям:

- семейным работникам, имеющим двух или более иждивенцев;
- лицам, которые не имеют иных членов семьи, получающих заработок;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и боевых действий по защите Отечества;
- работникам, которые были направлены работодателем на повышение квалификации без отрыва от работы.

Важным является то, что социально-трудовое законодательство не дает четких критериев определения более высокой производительности труда или квалификации. Для сравнения этих показателей требуется оценить уровень знаний, умений, профессиональных навыков, опыт работы (для сотрудников это будет продолжительность стажа службы (выслуги лет)), а также определить критерии, которые характеризуют выполнение работниками норм выработки, планов и конкретных заданий. Эти выводы следуют из Апелляционного определения Верховного суда Карачаево-Черкесской Республики от 11 февраля 2016 г. по делу № 33-92/2016<sup>2</sup>.

Для сотрудников ОВД при прочих равных условиях п. 7 ст. 36 Закона о службе в ОВД устанавливается дополнительное преимущество, связанное с допуском к государственной тайне на постоянной основе. Кроме того, согласно п. 336 приказа МВД России от 1 февраля 2018 г. № 50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации» (далее — Порядок прохождения службы в ОВД) во внимание принимаются и результаты прохождения военно-врачебной комиссии.

3. **Необходимо уведомить службу занятости и профсоюз (при его наличии)** не менее чем за два месяца, а при массовом увольнении — не менее чем за три месяца согласно ч. 2 ст. 180 ТК РФ, а также абз. 1 п. 2 ст. 25 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее — Закон о занятости). Данная обязанность призвана содействовать дальнейшему трудоустройству уволенных сотрудников и, по сути, не связана с соблюдением нанимателем процедуры прекращения служебных отношений с сотрудниками при сокращении должностей. Само по себе ее неисполнение не влечет возможности признания увольнения сотрудников по сокращению незаконным [4].

4. **Необходимо уведомить сотрудника о предстоящем увольнении по сокращению должностей.** В соответствии с ч. 2 ст. 85 Закона о службе в органах

<sup>2</sup> Документ опубликован не был. Можно прочитать на сайте СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOSK&n=52937#0833840227982771> (дата обращения: 02.03.2019).

внутренних дел сотрудник органов внутренних дел увольняется со службы в связи с сокращением должностей не ранее чем через два месяца со дня уведомления о расторжении контракта по данному основанию. В этом случае, исходя из ч. 1 названной нормы, соблюдение требования об уведомлении сотрудника о предстоящем увольнении со службы не менее чем в установленный двухмесячный срок является необходимым условием расторжения контракта. Без соблюдения данной процедуры состоявшееся увольнение может быть оспорено в судебном порядке с возможностью восстановления сотрудника на службе и выплатой ему среднего заработка за все время вынужденного прогула. Это отражено в ст. 234, ч. 1, 2 ст. 394 ТК РФ, п. 60 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 № 2.

Порядок и особенности направления уведомления сотруднику ОВД о предстоящем увольнении со службы регламентированы в Порядке прохождения службы в ОВД. Согласно п. 334 этого документа, уведомление предусматривает два экземпляра, с которыми сотрудник знакомится под роспись. В случае отказа сотрудника от получения уведомления, представителем нанимателя составляется соответствующий акт. При отсутствии у представителя нанимателя возможности вручения уведомления сотруднику лично по месту службы, оно направляется почтой по месту жительства (месту пребывания) сотрудника.

Такое отправление выдается адресату по предъявлении документа, удостоверяющего личность, и подписывается на извещении и бланке уведомления (п. 10.2.5.1 Порядка приема и вручения внутренних регистрируемых почтовых отправлений (редакция № 2), утвержденного Приказом ФГУП «Почта России» от 07 марта 2019 г. № 98-п).

В связи с тем, что форма уведомления законодательно не регламентирована, направление его по почте не свидетельствует о том, что процедура увольнения нарушена. Это отражено в актах судов, например в Апелляционном определении Верховного суда Республики Алтай от 03 июня 2015 г. по делу № 33-490<sup>3</sup>.

Не следует направлять уведомление по электронной почте, в том числе в виде сканированной копии. При возникновении спора с сотрудником суд может признать такое уведомление не соответствующим требованиям ч. 2 ст. 180 ТК РФ. Подобное отправление можно сделать в качестве дополнительной рассылки при условии, что при приеме на службу сотрудник сообщил и указал в личном деле данные своей электронной почты для приема служебных сообщений.

При увольнении работников — членов профсоюза необходимо учитывать мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации (ч. 2 ст. 82 ТК РФ). Запросить такое мнение важно за один месяц до планируемого увольнения работников. Это позволит соблюсти правила ч. 5 ст. 373 ТК РФ, поскольку уволить работников работодатель вправе не позднее

<sup>3</sup> Документ опубликован не был. Можно прочитать на сайте СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOSB&n=126661#0650293442973835> (дата обращения: 02.03.2019).

одного месяца со дня получения от профсоюза мотивированного мнения. В случае пропуска указанного срока увольнение может быть признано незаконным (Апелляционное определение Челябинского областного суда от 22 июня 2015 г. по делу № 11-6384/2015<sup>4</sup>, Определение Московского областного суда от 31 января 2012 г. по делу № 33-2507)<sup>5</sup>.

Согласно ч. 1 ст. 374 ТК РФ работодателем в обязательном порядке запрашивается согласие вышестоящего выборного профсоюзного органа, если увольнению по сокращению численности или штата подлежат руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, включая иные локальные (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы.

В зависимости от срока предупреждения об увольнении определяется и дата предполагаемого увольнения.

По общему правилу для работников (срок предупреждения не менее чем за два месяца до увольнения) датой увольнения будет признаваться соответствующее число последнего месяца срока (ч. 2 ст. 180, ч. 3 ст. 14 ТК РФ). Если она выпала на выходной (нерабочий праздничный) день, то ее необходимо перенести на первый, следующий за ним рабочий день (ч. 4 ст. 14 ТК РФ).

Когда работник и работодатель договорились о досрочном увольнении по сокращению, то дата такого увольнения согласовывается в индивидуальном порядке. Это также отражено в п. 8 ст. 36 Закона о службе в ОВД.

Если в день увольнения сотрудник будет болеть или находиться в отпуске, дата увольнения должна быть перенесена на первый день его выхода на работу (службу). Иначе такое увольнение будет признано незаконным по ч. 6 ст. 81 ТК РФ.

**4. Необходимо предложить сотруднику подходящие вакансии.** Согласно п. 337 Порядка прохождения службы в ОВД, с сотрудниками, увольняемыми по сокращению, проводится беседа, целью которой является сообщение им об основаниях увольнения, а также разъяснение вопросов, связанных с получением выплат, гарантий и компенсаций. Такая беседа проводится представителями кадрового подразделения, а при необходимости и с участием представителей правового, медицинского и финансового подразделений. Результаты проведения отражаются в листе беседы. При уклонении сотрудника от участия в беседе либо в случае невозможности ее проведения составляется соответствующий акт.

В отличие от увольнения по сокращению численности или штата работников, работающих по трудовому договору, порядок расторжения контракта с сотрудником ОВД не предусматривает обязанности уполномоченного представителя нанимателя предлагать ему вакантные должности. Как уже говорилось, необходимо лишь уведомить сотрудника о предстоящем увольнении со службы не менее чем за два месяца. В этом отношении сотрудники органов внутренних дел поставлены в менее выгодное положение по сравнению

<sup>4</sup> Там же.

<sup>5</sup> Там же.

с работниками, которые на основании ч. 3 ст. 81, ч. 1 ст. 180 ТК РФ имеют шанс перейти на другую работу (должность) как соответствующую их квалификации, так и нижестоящую по категории (нижеоплачиваемую). В данном случае положения ТК РФ не будут подлежать субсидиарному применению к отношениям на службе в органах внутренних дел, поскольку данный порядок урегулирован иначе — Законом о службе в органах внутренних дел. Предоставление вакансий сокращаемому сотруднику является правом, а не обязанностью нанимателя, поэтому не влияет на правомерность расторжения контакта по данному основанию [6].

Вместе с тем нельзя забывать о возможности сотрудника, замещающего сокращаемую должность, продолжить службу. Такие случаи отражены в ч. 1 ст. 36 Закона о службе в ОВД. Речь идет в частности о предоставлении сотруднику с учетом уровня его квалификации, образования и выслуги лет или стажа (опыта) работы по специальности возможности замещения иной должности в ОВД или (либо) направлении сотрудника на обучение по дополнительным профессиональным программам.

Непринятие (отказ) сотрудником предложенной должности либо направления на обучение влечет расторжение служебного контракта с сотрудником по сокращению должности.

В течение действия двухмесячного срока предупреждения об увольнении в связи с сокращением может проводиться внеочередная аттестация сотрудников ОВД и в дальнейшем последовать предложение прошедшим ее сотрудникам иных должностей в порядке перевода.

Еще одна возможность продолжить службу при сокращении — это зачисление в распоряжение федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа или подразделения. Посредством этого действия за сотрудником сохраняются прежний правовой статус, гарантии социальной защиты и правоотношения, связанные с прохождением службы в ОВД, за исключением обязанностей сотрудника и его прав, установленных должностным регламентом (должностной инструкцией). Данное основание оговаривается отдельно, и оно не является одним из обстоятельств, связанных с возможностью продолжения службы и перечисленных в ч. 1 ст. 36 Закона о службе в ОВД. Представляется, более правильным было бы указать в ч. 1 ст. 36 названного закона о существовании иных случаев продолжения службы при сокращении должностей либо дополнить ее еще одним случаем — зачисление в распоряжение.

Отдельно сказано и о включении сотрудника ОВД в кадровый резерв. Однако эта процедура связана с продвижением по службе, внутренними переводами и расстановкой кадров и не является частью мероприятий по сокращению должностей, поэтому не рассматривается в контексте гарантий сотрудникам при их сокращении.

**5. Следует оформить необходимые документы при увольнении** в соответствии с требованиями ст. 89 Закона о службе в ОВД.



Здесь необходимо обратиться к Порядку прохождения службы в ОВД и Порядку оформления документов, связанных с прекращением или расторжением контракта о прохождении службы в войсках национальной гвардии РФ, утвержденному приказом Росгвардии от 2 августа 2018 г. № 350.

Данный порядок, учитывая специфику прохождения службы в ОВД, отличается от порядка оформления увольнения работников по ТК РФ. В частности, на увольняемого сотрудника оформляется представление, отражающее сведения об основании увольнения, выслуге лет в ОВД, возрасте и состоянии здоровья, наличии прав на получение социально-трудовых гарантий, а также иные сведения, перечень которых определяется уполномоченным органом в сфере внутренних дел. Такое представление может быть направлено заказным письмом по месту жительства (пребывания) сотрудника, если он в отпуске или в служебной командировке.

На увольняемом сотруднике лежит обязанность сдать представителю нанимателя закрепленное за ним оружие, иное имущество и документы, служебное удостоверение и жетон с личным номером, а также все носители сведений, составляющих государственную тайну.

Окончательное увольнение со службы оформляется приказом, который доводится до сотрудника под расписку в последний день службы. При невозможности сделать это лично, копия приказа (выписки из приказа) об увольнении направляется по почте по месту жительства (пребывания) сотрудника заказным письмом с уведомлением о вручении.

В последний день службы сотруднику под расписку выдается трудовая книжка. Если книжка не получена на руки сотрудником, то ему будет направлено уведомление о необходимости явиться за ней либо дать согласие на ее отправление по почте. В случае второго варианта с письменного согласия сотрудника трудовая книжка направляется заказным письмом с уведомлением о вручении лично адресату и описью вложения. Делается это в течение трех рабочих дней со дня обращения сотрудника.

Отдельно необходимо отметить, что согласно ст. 40 и ч. 11 ст. 89 Закона о службе в ОВД уволенный сотрудник должен быть исключен из реестра сотрудников ОВД не позднее чем через один месяц со дня издания приказа об увольнении.

**6. Необходимо произвести окончательный расчет с сотрудником**, предоставив ему все полагающиеся выплаты, гарантии и компенсации [2: с. 143–152], в том числе выплаты за неиспользованные отпуска, выходное пособие, денежное довольствие на период трудоустройства.

Перечень и размеры выплат, полагающихся сотруднику ОВД, в том числе и в случае увольнения, содержатся в ст. 2 и 3, а также ч. 2 ст. 12.1 Федерального закона от 19 июля 2011 г. № 247-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее — Закон о социальных гарантиях сотрудникам ОВД).

Для сотрудников, проработавших в ОВД 20 и более лет, одной из гарантий при увольнении со службы является единовременное пособие в размере семи окладов денежного содержания. Остальные сотрудники могут рассчитывать на пособие в размере двух окладов. При этом оклад денежного содержания исчисляется на день увольнения со службы из окладов должностного и по специальному званию.

Сотрудник, проработавший в ОВД менее 20 лет и уволенный без права на пенсию, может рассчитывать на ежемесячное пособие в течение одного года после увольнения в размере оклада по специальному званию. Если к моменту увольнения сотрудник получает право на пенсию, то она оформляется на следующий за увольнением день.

Бывают ситуации, когда за сотрудником числится неиспользованный отпуск [1: с. 236]. Здесь по ТК РФ возможны два варианта:

1) выплата такому сотруднику компенсации за неиспользованные дни отпуска при увольнении (ч. 1 ст. 127 ТК РФ). Компенсация выплачивается в целом так же, как и при увольнении по другим основаниям. О выплате такой компенсации полностью говорится и в ч. 11 ст. 3 Закона о социальных гарантиях сотрудникам ОВД;

2) предоставление сотруднику отпуска, если присутствует соглашение между ним и нанимателем о таком отпуске либо если такой отпуск предусмотрен графиком отпусков, который в силу ч. 2 ст. 123 ТК РФ обязателен и для обеих сторон.

Во втором случае нанимателю также необходимо оформить предоставление отпуска: уведомить сотрудника о его начале как минимум за две недели (ч. 3 ст. 123 ТК РФ) и издать приказ о предоставлении отпуска, с которым сотрудник должен быть ознакомлен.

Таким образом, рассмотренные особенности прекращения служебных отношений с сотрудниками органов внутренних дел позволяют констатировать, что сама процедура сокращения численности или штата регулируется нормами ТК РФ с учетом положений Закона о службе в органах внутренних дел. При несоблюдении этой процедуры и нарушении предоставленных сотрудникам гарантий в связи с прекращением действия служебного контракта увольнение со службы в связи с сокращением может быть признано незаконным, а сотрудник будет подлежать восстановлению на службе.

### *Литература*

1. *Азарова Е.Г., Антонова Н.В., Благодир А.Л. и др.* Социальное обеспечение: настоящее и будущее: монография / отв. ред. М.Л. Захаров, Ю.В. Воронин. М.: Контракт, ИНФРА-М, 2017. 284 с.

2. *Антонова Н.В.* Пособия из государственного бюджета по законодательству России, Белоруссии и Казахстана: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2017. 221 с.

3. *Каменская С.* Права и обязанности работодателя при увольнении беременных // *Здравоохранение.* 2017. № 5. С. 46–59.

4. *Каменская С.* Как сократить сотрудника и не нарваться на штраф 200 тыс. руб. Чек-лист для контроля кадровиков // *Правовые вопросы в здравоохранении.* 2019. № 8. С. 48–59.

5. Коршунов Ю.Н., Коршунова Т.Ю., Кучма М.И. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М.: Экзамен, 2005. 687 с.

6. Коршунова Т.Ю. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников // Трудовое право. 2004. № 6. С. 25–32.

### *Literatura*

1. Azarova E.G., Antonova N.V., Blagodir A.L. *i dr.* Social'noe obespechenie: nastoyashchee i budushchee: monografiya / otv. red. M.L. Zaxarov, Yu.V. Voronin. M.: Kontrakt, INFRA-M, 2017. 284 s.

2. Antonova N.V. Posobiya iz gosudarstvennogo byudzheta po zakonodatel'stvu Rossii, Belorussii i Kazaxstana: dis. ... kand. jurid. nauk. Moskva, 2017. 221s.

3. Kamenskaya S. Prava i obyazannosti rabotodatelya pri uvol'nenii beremny'x // Zdravooxranenie. 2017. № 5. S. 46–59.

4. Kamenskaya S. Kak sokratit' sotrudnika i ne narvat'sya na shtraf 200 ty's. rub. Chek-list dlya kontrolya kadrovikov // Pravovy'e voprosy' v zdravooxranenii. 2019. № 8. S. 48–59.

5. Korshunov Yu.N., Korshunova T.Yu., Kuchma M.I. Kommentarij k Trudovomu kodeksu Rossijskoj Federacii. M.: E'kzamen, 2005. 687 s.

6. Korshunova T.Yu. Osobennosti regulirovaniya truda otdel'ny'x kategorij rabotnikov // Trudovoe pravo. 2004. № 6. S. 25–32.

*N.V. Antonova,  
M.L. Zakharov,  
S.V. Kamenskaya,  
T.Yu. Korshunova*

### **Social and Labor Guarantees During Staff of Internal Affairs Staff Lay-Off: Practical Issues**

The article is devoted to the consideration of problematic issues of termination of service in the internal affairs bodies (ATS) in connection with the optimization of the number (staff) of employees, including the abolition of the state body (service in the body).

Based on the results of the study, it was concluded that the general procedure provided by the Labor Code of the Russian Federation is applied to the procedure for reducing posts in the internal affairs bodies but taking into account the provisions of the Russian legislation on the service in DIA.

*Keywords:* reduction in the number or staff of employees; reduction of posts in the internal affairs body; DIA; social and labor guarantees and compensations; service contract.