

Научная статья

УДК 614.8

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДОЗНАВАТЕЛЕЙ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ПОЖАРНОГО НАДЗОРА

✉ Савельев Анатолий Петрович.

Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарёва, г. Саранск, Россия.

Лаврушкина Алина Александровна;

Чугунов Александр Михайлович.

Главное управление МЧС России по Республике Мордовия, г. Саранск, Россия

✉ tbsap52@mail.ru

Аннотация. Рассматриваются проблемные вопросы определения штатной численности дознавателей федерального государственного пожарного надзора. В процессе исследования анализируются существующие в науке подходы к определению штатной численности персонала. Особое внимание авторы обращают на предложенные С.Ю. Карповым и А.В. Матюшиным методики определения штатной численности дознавателей системы МЧС России.

На основе существующих подходов определения штатной численности предложен авторский подход к оптимизации деятельности дознавателей, который не предполагает сокращение или увеличение штатной численности, а ориентирован на совершенствование выполнения текущих задач и функций дознавателя посредством сокращения затрачиваемого на них времени. Указанный процесс авторы обозначили как «организационную оптимизацию» и выделили ее соответствующие методы.

В рамках организационной оптимизации предложено исключить территориальную привязку района обслуживания дознавателя, наделить на законодательном уровне инспекторский состав государственного пожарного надзора возможностью проведения проверки в порядке ст. 144 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации, ввести институт общественных помощников, формировать территориальные отделы по принципу совмещения специальностей, активно использовать в межведомственном взаимодействии существующие технологии, например, видеоконференцсвязь и электронный документооборот. Изложенные в статье выводы позволят оптимизировать деятельность дознавателей системы МЧС России и сократить существующую временную нагрузку выполнения служебных задач.

Ключевые слова: государственный пожарный надзор, дознание, дознаватели, оптимизация, штатная численность

Для цитирования: Савельев А.П., Лаврушкина А.А., Чугунов А.М. Повышение эффективности деятельности дознавателей федерального государственного пожарного надзора // Право. Безопасность. Чрезвычайные ситуации. 2023. № 2 (59). С. 77–84.

Scientific article

IMPROVING THE EFFICIENCY OF THE ACTIVITIES OF FEDERAL STATE FIRE SUPERVISION INVESTIGATORS

✉ Savelyev Anatoly P.

N.P. Ogarev Mordovian state university, Saransk, Russia.

Lavrushkina Alina A.;

Chugunov Alexander M.

Main directorate of EMERCOM of Russia for the Republic of Mordovia, Saransk, Russia

✉ tbsap52@mail.ru

Abstract. The problematic issues of determining the staffing of the federal state fire supervision interrogators are considered. In the course of the research, the existing approaches in science to determining the number of staff are analyzed. The authors pay special attention to the methods proposed by S.Y. Karpov and A.V. Matyushin for determining the staff number of interrogators of the EMERCOM of Russia system.

Based on the existing approaches to determining the staffing, the author's approach to optimizing the activities of interrogators is proposed, which does not imply a reduction or increase in the staffing, but is focused on improving the performance of current tasks and functions of the interrogator by reducing the time spent on them. The authors designated this process as «organizational optimization» and identified its corresponding methods.

Within the framework of organizational optimization, it is proposed to exclude the territorial binding of the service area of the investigator, to provide at the legislative level the inspection staff of the state fire supervision with the possibility of conducting an inspection in accordance with article 144 of the Criminal procedure code of the Russian Federation, to introduce the institute of public assistants, to form territorial departments on the principle of combining specialties, to actively use existing technologies in interdepartmental interaction, for example, videoconferencing and electronic document management. The conclusions presented in the article will allow optimizing the activities of the investigators of the EMERCOM system of Russia and reduce the existing time load of performing official tasks.

Keywords: state fire supervision, inquiry, investigators, optimization, staffing

For citation: Savelyev A.P., Lavrushkina A.A., Chugunov A.M. Improving the efficiency of the activities of federal state fire supervision investigators // *Pravo. Bezopasnost'. Chrezvychajnye situacii* = Right. Safety. Emergency situations. 2023. № 2 (59). P. 77–84.

Успешное выполнение задач, возложенных на орган дознания государственного пожарного надзора (ГПН) федеральной противопожарной службы (ФПС), во многом зависит от его кадрового потенциала, обеспеченности территориальных органов МЧС России кадровыми ресурсами дознавателей.

Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что вопросы методики формирования кадрового обеспечения рассматриваемых органов дознания в настоящее время нормативно не урегулированы. Указанное обуславливает необходимость разработки подходов к созданию определенного механизма формирования штатной численности дознавателей в МЧС России.

Актуальность исследования предопределила его цель, выражающуюся в формировании оптимального механизма определения численности дознавателей системы МЧС России.

Цель исследования обусловила постановку задач исследования, а именно:

– изучение существующих методик определения численности дознавателей системы МЧС России;

– анализ существующих в науке методов определения штатной численности;

– разработка способов оптимизации штатной численности дознавателей.

Цель и задачи исследования повлияли на выбор методов исследования, которые использовались при написании статьи – диалектический, общенаучные (индукция, дедукция, анализ, синтез, конкретизация, абстракция) и частно-научные (формально-юридический, сравнительно-правовой).

Вопросы кадрового обеспечения именно надзорных органов были обозначены в IV разделе Концепции основных направлений совершенствования деятельности надзорных органов, утвержденной решением коллегии МЧС России № 4/П от 18 февраля 2015 г., в соответствии с которым в целях реализации мер по обеспечению кадрового потенциала предлагалось установить критерии и нормы расчета штатной численности инспекторского состава на территориях муниципальных образований [1].

Вопросами методики определения численности государственного пожарного надзора, а также его дознавателей занимались такие ученые, как С.Ю. Карпов, А.А. Порошин, Е.В. Козырев, О.В. Петрова, В.А. Сорокин, А.В. Матюшин, Е.А. Матюшина и др.

Карпов С.Ю. на основе изучения количественных и качественных показателей деятельности дознавателей разработал расчетно-аналитический метод определения оптимальной численности дознавателей федерального государственного пожарного надзора (ФГПН) в территориальных органах МЧС России с применением имитационного моделирования [2].

Другую методику определения оптимальной численности дознавателей А.В. Матюшин, Е.В. Козырев, Е.А. Матюшина разработали на основе расчетов среднего времени, затрачиваемого дознавателем на проведение определенных процессуальных действий. Математический расчет включал в себя отношение среднегодовых показателей затраченного времени на проведение отдельных процессуальных действий к общегодовому фонду рабочего времени [3].

Указанные методики расчета оптимальной численности дознавателей не были легализованы каким-либо ведомственным нормативным актом МЧС России, поэтому на сегодняшний день вопрос определения оптимальной численности дознавателей ГПН остается открытым.

Анализ изученной литературы показал, что существуют две основные группы методов расчета численности персонала, а именно: экспертно-статистические и аналитико-нормативные [4]. Суть экспертно-статистического метода заключается в том, что анализируются данные о времени выполнения аналогичных функций на предприятиях. Указанный метод также разделяется на два подвида: экспертный (опытный) и статистический.

При использовании экспертного метода аналитики исходят из реальной картины, сложившейся на предприятии. При определении численности учитывают также мнение руководителей подразделений, в связи с чем итоговые выводы при использовании указанного метода зачастую очень примерные и нередко завышены, так как во многом продиктованы субъективными факторами при определении оптимальной численности персонала [5]. Статистический метод предполагает использование накопленного опыта, затрагивающего изменение численности персонала в зависимости от выбранного параметра. Достоверность результатов использования указанного метода зависит от объема накопленных данных.

Аналитические методы определения численности персонала отличаются большей точностью и объективностью. Однако их использование требует специальных знаний и подготовки, а также значительных финансовых вложений, что делает их использование невыгодными на практике [6].

Наиболее оптимальным методом является нормативный, предполагающий расчет оптимальной численности персонала на основе нормативов, так как труд специалистов любой категории, начиная от руководителей и заканчивая специалистами, практически всегда можно нормировать. Однако одним из препятствий использования указанного метода является активная автоматизация процессов труда, что обуславливает необходимость постоянного обновления нормативной базы [7].

Более усовершенствованными методами являются метод Делфи и метод расчета по формуле Розенкранца. Первый метод (его также называют методом «дельфийского оракула»), который изначально был предложен О. Хелмером, относят к экспертным. Для получения результата он предполагает использование математических методов при анализе данных, полученных от группы экспертов и опрошенного персонала, при этом их опрос проводится неоднократно, в результате чего полученные данные объединяются, и в дальнейшем принимается решение [8].

Другой метод относится к числу нормативно-аналитических. Суть его заключается в том, что количество типовых функций, которые выполняются практически всеми руководителями (подписание документов, участие в совещаниях, взаимодействие с другими организациями), умножается на среднее время, затрачиваемое на выполнение одной функции. Полученный результат делится на количество рабочих часов, приходящихся на один месяц. При расчете также используют поправочный коэффициент, равный 1.5, который приходится на перерывы и выполнение иных нетиповых задач [9].

Вопросы штатной численности государственных органов были предметом научных исследований И.Б. Омельченко [10], А.С. Горшкова [11], однако практического применения на уровне федеральных министерств и ведомств они не получили. Также в 2014 г.

Министерством труда и социальной защиты были разработаны Методические рекомендации по нормированию численности и формированию организационно-штатной структуры типовых подразделений федеральных органов исполнительной власти. Указанные методические рекомендации в основном ориентированы на федеральных государственных гражданских служащих, иные федеральные органы исполнительной власти могут применять методические рекомендации с учетом специфики их деятельности.

В Методических рекомендациях под оптимальной организационно-штатной структурой понимается эффективное распределение персонала по категориям должностей, исходя из специфики выполняемых ими обязанностей, которое обеспечивает повышение качества выполняемых соответствующим подразделением функций.

При исследовании методики нормирования численности государственных служащих И. Шебураков указывает, что сокращение штата не всегда приводит к желаемым результатам, необходимо оптимизировать не численность государственных служащих, а деловые процессы (участие в совещаниях, переподготовка документов, ожидание руководителя в приемной, переход между зданиями и этажами, излишний контроль и т.д.), в которых они участвуют, искать оптимальное соотношение государственных служащих с выполняемыми ими функциями, то есть ставить задачи каждому по способностям [12].

Оптимизация кадрового ресурсообеспечения в традиционном ее понимании предполагает снижение затрат, связанных с организацией работников и оплатой их труда. Однако сокращение штата не всегда возможно в силу объективных на то причин, в связи с чем оптимизацию не всегда нужно рассматривать только с негативной точки зрения в отношении штатной структуры. Оптимизация происходит от латинского «*optimus*», то есть «наилучший». Оптимизация представляет собой процесс, который направляет развитие объекта к наилучшему состоянию [13]. Целесообразно разделить оптимизацию кадрового ресурсообеспечения на две большие группы: материальную и организационную.

Материальная оптимизация кадрового ресурсообеспечения – это процесс увеличения или сокращения штатных единиц, направленный на повышение качества выполняемых организацией задач. Иными словами, материальная оптимизация предполагает либо сокращение затрат на кадровое ресурсообеспечение, либо их увеличение.

В современных условиях, принимая во внимание необходимость рационального использования средств федерального бюджета и по возможности его экономию, говорить об увеличении штатной численности не представляется возможным. Указанное обуславливает необходимость более подробного рассмотрения организационного вида оптимизации кадрового ресурсообеспечения.

Вышеуказанный вид оптимизации предполагает совершенствование кадрового ресурсообеспечения посредством повышения эффективности работы персонала в результате сокращения времени, затрачиваемого на выполнение текущих задач, или применения новых подходов к выполнению поручений, которые сокращают время их выполнения. Иными словами, организационная оптимизация не затрагивает штатную численность, а ориентирована на совершенствование методов выполнения имеющихся задач с использованием административных, интеллектуальных и материально-технических средств. Использование вышеуказанных средств фактически предопределяет соответствующее направление оптимизации.

Одним из административных методов оптимизации может являться возможность расследования дознавателем пожара независимо от территориальной привязанности с последующей передачей материалов по территориальности. Рассмотрим указанный способ оптимизации применительно к территориальным отделам Главного управления МЧС России по Республике Мордовия. Так, если очаг пожара возник в с. Атюрьево Республики Мордовия, то дознаватель из г. Краснослободска прибудет на 27 мин быстрее, нежели дознаватель из п. Зубово-Поляна Республики Мордовия. Если пожар возник в с. Оброчное Атюрьево муниципального района Республики Мордовия, то дознаватель из г. Краснослободска прибудет на 49 мин быстрее, нежели дознаватель из п. Зубово-Поляна.

Если пожар возник в с. Мордовская Козловка Атюрьевского муниципального района, то дознаватель из г. Темников прибудет на 70 мин быстрее, нежели дознаватель из п. Зубово-Поляна, из г. Краснослободска на 45 мин быстрее, из с. Теньгушево на 26 мин быстрее. Если очаг пожара возник в с. Новое Акшино Старошайговского муниципального района, то дознаватель из с. Лямбиль приедет на 30 мин быстрее, нежели дознаватель из г. Краснослободска.

Таким образом, территориальную привязку дознавателя к району обслуживания целесообразно исключить в целях сокращения времени, затрачиваемого на выезд к очагу пожара. Модель обслуживания территорий в случае исключения территориальной привязки можно выстроить следующим образом. В случае если очаг пожара расположен в границах деятельности отдела, то возможно привлечение дознавателя из соседнего отдела, при условии, что он не на выезде и по территориальности он прибудет быстрее дознавателя отдела, в границах обслуживания которого расположен очаг пожара. В дальнейшем проведение проверки по собранному материалу целесообразно осуществлять в зависимости от территориальной близости очага пожара к месту дислокации дознавателя, иными словами проверяет материал тот, к кому ближе находится очаг пожара. Утверждение же материала целесообразно осуществлять начальнику территориального отдела, где произошло возгорание, в целях последующего направления по территориальности в прокуратуру.

Еще одним административным методом оптимизации деятельности дознавателя может являться предоставление инспекторскому составу государственного пожарного надзора возможности сбора материала в рамках проверки сообщений о возгораниях на законодательном уровне, то есть наделение инспекторов правами, предусмотренными ст. 144 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации (УПК РФ), без возможности принятия решения по итогам проверки сообщения о возгорании в порядке, предусмотренном ст. 145 УПК РФ. Для наделения инспекторов соответствующими полномочиями необходимо внести соответствующие изменения в УПК РФ, а именно в ч. 1 ст. 144 УПК РФ. Обращаем внимание, что в МВД участковые уполномоченные, оперуполномоченные в рамках доследственной проверки официально наделены соответствующими полномочиями по сбору первичного материала, на основании которых следователь или дознаватель принимает соответствующее процессуальное решение. Указанная мера позволит разгрузить дознавателей в части сбора первичного материала, исключит необходимость выезда на места возгораний и последующего поиска свидетелей возгорания.

С точки зрения качества выполняемых функций полагаем, что они не пострадают, так как у инспекторов, как правило, либо юридическое, либо соответствующее техническое образование, в связи с чем осмотр места происшествия и изъятие оттуда соответствующих материалов не могут создавать каких-либо затруднений для инспекторского состава. Необходимо также принимать во внимание значительный опыт работы инспекторов на объектах с людьми, поэтому их коммуникативные навыки в части получения объяснений имеют немаловажное значение в рамках проведения доследственной проверки.

Оптимизация с помощью материально-технических средств ориентирована на активное использование в деятельности дознавателей существующих информационных технологий. Например, проведение совещаний с иными государственными органами в режиме видеоконференцсвязи существенным образом оптимизирует распределение рабочего времени.

Оптимизацией с помощью интеллектуальных средств можно считать формирование кадрового состава территориальных органов по принципу разнообразия навыков, которыми обладает личный состав. Например, один из дознавателей отдела хорошо владеет компьютером, однако у него нет опыта по расследованию пожаров, соответственно его необходимо направить в такой территориальный отдел, где недостаточно лиц, хорошо владеющих компьютером, однако есть сотрудники, обладающие значительным опытом проведения дознания. Фактически происходит совмещение специальностей, когда дознаватель не только работает по своему функционалу, но и решает технические вопросы отдела по мере их возникновения.

В целях оказания технической, информационной помощи дознавателям ФГПН целесообразно рассмотреть возможность введения в системе МЧС России института общественных помощников. Указанный институт активно развивается в органах Следственного комитета Российской Федерации, прокуратуре. Так, например, принят приказ Следственного комитета Российской Федерации от 4 мая 2011 г. № 74 «Об организации работы с общественными помощниками следователя в системе Следственного комитета Российской Федерации», который устанавливает порядок организации работы с институтом общественных помощников.

Институт общественных помощников широко развит в органах государственной власти Республики Мордовия, в частности приняты: указ Главы Республики Мордовия от 28 декабря 2020 г. № 416-Г «Об утверждении Положения об общественном помощнике Главы Республики Мордовия», приказ Министерства культуры, национальной политики и архивного дела Республики Мордовия от 23 сентября 2022 г. № 272 «Об утверждении Положения об общественном помощнике Министра культуры, национальной политики и архивного дела Республики Мордовия», приказ Министерства промышленности, науки и новых технологий Республики Мордовия от 30 августа 2022 г. № 119 «Об утверждении Положения о помощниках, осуществляющих свою деятельность на общественных началах в Министерстве промышленности, науки и новых технологий Республики Мордовия».

Системе МЧС России целесообразно позаимствовать указанный институт для следующих целей: оказание организационно-технической помощи дознавателям при проверке материалов о пожаре; реализация кадровой политики для последующего подбора кандидатов на должности дознавателей в систему МЧС России.

В функции общественного помощника дознавателя системы МЧС России может входить подготовка для дознавателя проектов документов, в том числе и процессуальных, оформление материалов в соответствии с требованиями делопроизводства, ведение иных вопросов делопроизводства, в том числе и заполнение журналов. Очевидно, что общественный помощник не может подменять дознавателя, в том числе проводить какие-либо следственные и иные процессуальные действия, так как он не является субъектом уголовного процесса.

Из вышеизложенного следует, что формирование оптимальной численности дознавателей ФГПН в настоящее время возможно посредством совершенствования выполняемых ими служебных задач и процесса организации работы, что исключает «болезненное» и, как правило, неэффективное сокращение штатной численности.

Список источников

1. Концепция основных направлений совершенствования деятельности надзорных органов: утв. решением коллегии МЧС России от 18 февр. 2015 г. № 4/П. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
2. Карпов С.Ю. Особенности организации и управления деятельностью по расследованию пожаров в рамках реформирования федерального государственного пожарного надзора МЧС России // Пожары и чрезвычайные ситуации: предотвращение, ликвидация. 2019. № 4. С. 22–27.
3. Матюшин А.В., Порошин А.А., Матюшина Е.А. Нормативно-аналитический метод расчетного определения необходимой численности дознавателей по делам о пожарах // Пожарная безопасность. 2019. № 2. С. 62–71.
4. Лясковская Е.А. Анализ методов определения численности административно-управленческого персонала // Экономика, управление и инвестиции. 2014. № 4. С. 1–7.
5. Порцев А.М. Методы определения численности персонала аппарата управления производственных предприятий // Экономика и право. 2009. № 1. С. 76–84.
6. Воеводина Е.И. Аналитический метод нормирования труда // Вестник научных конференций. 2016. № 10-5 (14). С. 35–37.

7. Зайцева Н.А. Нормирование труда сотрудников: рекомендации по использованию традиционных методов в современных условиях // Российские регионы: взгляд в будущее. 2016. Т. 3. № 4. С. 121–129.

8. Сараева Н.Д. Применение математических методов в нормировании труда // Проблемы совершенствования организации производства и управления промышленным предприятием. 2017. № 1. С. 174–177.

9. Резникова О.С. Управление персоналом: учеб. пособие. Симферополь: Изд-во Дайпи, 2017. 248 с.

10. Омельченко И.Б. Оптимизация численности управленческого персонала на нормативной основе: автореф. дис. ... канд. экон. наук. М.: Науч.-исслед. ин-т труда и соц. страхования, 2003. 25 с.

11. Горшков А.С. О едином подходе к определению численности государственных служащих исполнительных органов власти: методика расчета // Управленческое консультирование. 2009. № 3 (35). С. 5–13.

12. Шебураков И. Методики нормирования численности // Государственная служба. 2015. № 2. С. 63–66.

13. Логический словарь-справочник / отв. ред. Д.П. Горский. М.: Наука, 1976. 720 с.

References

1. Концепція основних напрямків удосконалення діяльності наглядових органів: утв. рішенням колегії МСНС Росії от 18 фебр. 2015 г. № 4/II. Доступ із справ.-правової системи «КонсультПлюс».

2. Karpov S.Yu. Osobennosti organizatsii i upravleniya deyatelnost'yu po rassledovaniyu pozharov v ramkah reformirovaniya federal'nogo gosudarstvennogo pozharnogo nadzora MCHS Rossii // Pozhary i chrezvychajnye situatsii: predotvrashchenie, likvidatsiya. 2019. № 4. S. 22–27.

3. Matyushin A.V., Poroshin A.A., Matyushina E.A. Normativno-analicheskij metod raschetnogo opredeleniya neobhodimoy chislennosti doznavatelej po delam o pozharah // Pozharnaya bezopasnost'. 2019. № 2. S. 62–71.

4. Lyaskovskaya E.A. Analiz metodov opredeleniya chislennosti administrativno-upravlencheskogo personala // Ekonomika, upravlenie i investicii. 2014. № 4. S. 1–7.

5. Porcev A.M. Metody opredeleniya chislennosti personala apparata upravleniya proizvodstvennyh predpriyatij // Ekonomika i pravo. 2009. № 1. S. 76–84.

6. Voevodina E.I. Analicheskij metod normirovaniya truda // Vestnik nauchnykh konferencij. 2016. № 10-5 (14). S. 35–37.

7. Zajceva N.A. Normirovanie truda sotrudnikov: rekomendatsii po ispol'zovaniyu traditsionnykh metodov v sovremennykh usloviyah // Rossijskie regiony: vzglyad v budushchee. 2016. T. 3. № 4. S. 121–129.

8. Saraeva N.D. Primenenie matematicheskikh metodov v normirovanii truda // Problemy sovershenstvovaniya organizatsii proizvodstva i upravleniya promyshlennym predpriyatiem. 2017. № 1. S. 174–177.

9. Reznikova O.S. Upravlenie personalom: ucheb. posobie. Simferopol': Izd-vo Dajpi, 2017. 248 s.

10. Omel'chenko I.B. Optimizatsiya chislennosti upravlencheskogo personala na normativnoj osnove: avtoref. dis. ... kand. ekon. nauk. M.: Nauch.-issled. in-t truda i soc. strahovaniya, 2003. 25 s.

11. Gorshkov A.S. O edinom podhode k opredeleniyu chislennosti gosudarstvennykh sluzhashchih ispolnitel'nykh organov vlasti: metodika rascheta // Upravlencheskoe konsul'tirovanie. 2009. № 3 (35). S. 5–13.

12. SHEburakov I. Metodiki normirovaniya chislennosti // Gosudarstvennaya sluzhba. 2015. № 2. S. 63–66.

13. Logicheskij slovar'-spravochnik / отв. red. D.P. Gorskiy. M.: Nauka, 1976. 720 s.

Информация о статье:

Поступила в редакцию: 20.02.2023

Принята к публикации: 13.04.2023

The information about article:

Article was received by the editorial office: 20.02.2023

Accepted for publication: 13.04.2023

Информация об авторах:

Савельев Анатолий Петрович, профессор кафедры безопасности жизнедеятельности Мордовского государственного университета им. Н.П. Огарёва (430005, г. Саранск, ул. Большевистская, д. 68), доктор технических наук, профессор, e-mail: tbsap52@mail.ru

Лаврушкина Алина Александровна, старший юриконсульт юридического отдела Главного управления МЧС России по Республике Мордовия (430000, г. Саранск, ул. Косарева, д. 40), e-mail: lawr88alina@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0001-7439-4485>

Чугунов Александр Михайлович, старший инспектор отделения подбора, расстановки кадров и профессионального обучения отдела кадровой, воспитательной работы и профессионального обучения Главного управления МЧС России по Республике Мордовия (430000, г. Саранск, ул. Косарева, д. 40), e-mail: alex113.1997@yandex.ru

Information about the authors:

Savelyev Anatoly P., professor of the department of life safety of N.P. Ogarev Mordovian state university (430005, Saransk, Bolshevistskaya str., 68), doctor of technical sciences, professor, e-mail: tbsap52@mail.ru

Lavrushkina Alina A., senior legal adviser of the legal department of the Main directorate of EMERCOM of Russia in the Republic of Mordovia (430000, Saransk, Kosareva str., 40), e-mail: lawr88alina@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0001-7439-4485>

Chugunov Alexander M., senior inspector of the department of recruitment, placement of personnel and vocational training of the department of personnel, educational work and vocational training of the Main directorate of EMERCOM of Russia in the Republic of Mordovia (430000, Saransk, Kosareva str., 40), e-mail: alex113.1997@yandex.ru