x

"Отдел кадров коммерческой организации", 2011, N 6

АЛЬТЕРНАТИВНАЯ ГРАЖДАНСКАЯ СЛУЖБА: ОСОБЕННОСТИ ПРОХОЖДЕНИЯ

Как правило, при подготовке журнала мы отдаем предпочтение материалам о проблемах, волнующих коммерческие предприятия. Но в редакцию поступают и вопросы от организаций, финансируемых из бюджета разных уровней. В частности, в письмах читателей затрагивается тема трудовых отношений с гражданами, направляемыми на прохождение альтернативной гражданской службы. Полагая, что об этом будет интересно узнать всем нашим подписчикам, в данной статье мы расскажем про особенности трудовых отношений с "альтернативщиками" и про то, что должен знать работодатель, принимая в штат такого работника.

По религиозным, политическим и этическим мотивам лицам призывного возраста предоставляется право вместо военной службы по призыву осуществлять альтернативную гражданскую службу - особый вид трудовой деятельности в интересах общества и государства. Проходят такую службу в организациях, подведомственных федеральным органам исполнительной власти, органам исполнительной власти субъектов РФ, и в организациях Вооруженных Сил, других войск, воинских формирований и органов в качестве гражданского персонала.

Конкретный перечень организаций и должностей, на которых может осуществляться данный вид трудовой деятельности, утверждается федеральным органом исполнительной власти и периодически обновляется. В настоящее время действует Перечень видов работ, профессий, должностей и организаций, где могут быть заняты граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, утвержденный Приказом Минздравсоцразвития России от 15.02.2010 N 84н. 15.02.2011 Приказом Минздравсоцразвития России от 15.02.2011 N 135н был утвержден новый Перечень, который на сегодняшний день пока не вступил в силу.

Трудовая деятельность граждан, проходящих альтернативную службу, регулируется трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, с особенностями, установленными ТК РФ, другими федеральными законами и

нормативными правовыми актами (ст. 349 ТК РФ). К таким актам, в частности, относятся Федеральные законы от 25.07.2002 N 113-ФЗ "Об альтернативной гражданской службе" (далее - Закон N 113-ФЗ), от 28.03.1998 N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" и Положение о порядке прохождения альтернативной гражданской службы, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 28.05.2004 N 256 (далее - Положение).

Трудоустраиваем "альтернативщика"

Прежде всего отметим, что в силу ст. 18 Закона N 113-ФЗ каждый гражданин, проходящий альтернативную гражданскую службу, несет должностные обязанности, которые определяют объем и пределы практического выполнения порученных ему согласно занимаемой должности функций и задач. Эти обязанности определяются трудовым договором, коллективными договорами и соглашениями, положениями, инструкциями или письменными приказами руководителя организации.

В соответствии с абз. 12 ч. 1 ст. 59 ТК РФ и п. 40 Положения с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы, заключается срочный трудовой договор - на основании решения призывной комиссии о замене военной службы по призыву альтернативной службой и предписания о прибытии к месту прохождения такой службы в определенный срок и в определенную организацию. Если гражданин не прибыл на место в установленный срок, руководитель организации должен немедленно уведомить об этом военный комиссариат, федеральный орган исполнительной власти или орган исполнительной власти субъекта РФ, которому подведомственна эта организация.

Для заключения срочного трудового договора гражданин должен предъявить работодателю следующие документы:

- предписание;

- паспорт гражданина РФ или документ, его заменяющий;

- удостоверение и учетную карту;

К сведению. Удостоверение является документом, подтверждающим прохождение гражданином альтернативной гражданской службы, и заполняется должностным лицом военного комиссариата. Учетная карта - это основной документ учета прохождения гражданином указанной службы, который заполняется должностным лицом военного комиссариата, а затем должностным лицом организации, в которой гражданин проходит службу. Формы этих документов утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 19.10.2004 N 167 <1>.

<1> "Об удостоверении гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу, и учетной карте гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу".

- проездные документы на проезд к месту прохождения альтернативной гражданской службы;

- трудовую книжку, за исключением случая, когда трудовой договор заключается впервые;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (при наличии);

- документы об образовании, квалификации или владении специальными знаниями (при наличии) (п. 39 Положения).

После заключения с гражданином срочного трудового договора на период прохождения альтернативной службы в организации работодатель обязан в трехдневный срок уведомить об этом военный комиссариат и федеральный орган исполнительной власти

или орган исполнительной власти субъекта РФ, которому подведомственна организация, который, в свою очередь, в трехдневный срок с момента получения информации от работодателя обязан уведомить об этом Роструд.

Примечание. Испытательный срок при приеме на работу для гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу, не устанавливается (п. 41 Положения).

Отметим, что по сравнению с обычными работниками для граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, установлены некоторые ограничения. Так, они не вправе:

- отказываться от заключения трудового договора, а также от исполнения трудовых обязанностей, возложенных на них этим договором;

- занимать руководящие должности;

- участвовать в забастовках и иных формах приостановления деятельности организаций;

- совмещать альтернативную гражданскую службу с работой в иных организациях;

- заниматься предпринимательской деятельностью лично или через доверенных лиц, оказывать содействие физическим и юридическим лицам в их предпринимательской деятельности, получать за это вознаграждение и пользоваться социальными гарантиями;

- покидать населенный пункт, в котором расположена организация, где они проходят альтернативную гражданскую службу, без согласования с представителем работодателя;

- прекращать (расторгать) срочный трудовой договор по своей инициативе;

- оставлять рабочее место и покидать организацию, где они проходят альтернативную гражданскую службу, в период рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности.

Порядок прохождения службы и предоставляемые гарантии

Время прохождения альтернативной гражданской службы засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж и в стаж работы по специальности.

Статьей 20 Закона N 113-ФЗ установлено, что продолжительность рабочего времени граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, а также правила охраны их труда, техники безопасности и производственной санитарии устанавливаются в соответствии с нормами трудового права. А согласно ст. 91 ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 ч в неделю. Если гражданин проходит альтернативную службу в военном медицинском учреждении в составе медицинского персонала, продолжительность его рабочего времени за учетный период не может превышать 39 ч в неделю (ст. 350 ТК РФ).

Обратите внимание! В срок альтернативной гражданской службы не засчитываются прогулы (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4 ч подряд в течение рабочего дня), время нахождения в дополнительных отпусках, предоставляемых работодателем гражданам, обучающимся в образовательных учреждениях, время отбывания уголовного или административного наказания в виде ареста, время отстранения от работы по причине алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (п. 7 Положения).

Исполнение гражданином, проходящим альтернативную гражданскую службу, трудовых обязанностей при участии в мероприятиях, перечень которых определяется руководителем соответствующего федерального органа исполнительной власти либо руководителем органа исполнительной власти субъекта РФ, при необходимости

проводится без ограничения общей продолжительности еженедельного рабочего времени (п. 1 ст. 20 Закона N 113-ФЗ). Порядок и условия предоставления отдыха, компенсирующего гражданину участие в указанных мероприятиях, определяются Положением о порядке прохождения альтернативной гражданской службы.

В этом случае время исполнения гражданином трудовых обязанностей учитывается работодателем в сутках, а за каждые трое суток участия в указанных мероприятиях гражданину предоставляются двое суток отдыха. Отдых, как правило, предоставляется по окончании этих мероприятий.

С согласия "альтернативщика" его можно привлечь и к сверхурочной работе. Ее выполнение компенсируется в порядке, установленном трудовым законодательством, - повышенной оплатой либо предоставлением другого времени отдыха продолжительностью не менее отработанного сверх установленной для работника нормы времени (ст. 152 ТК РФ). Кроме этого, с ним может быть заключен договор о внутреннем совместительстве.

Оплата труда гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу, производится в соответствии с действующей в организации системой оплаты труда и не может быть ниже, чем у других работников, выполняющих такую же работу.

Что касается отпуска, он предоставляется в порядке, установленном Трудовым кодексом, с учетом особенностей, предусмотренных Законом N 113-ФЗ и Положением, согласно которым продолжительность отпуска увеличивается на количество календарных дней, необходимых для проезда к месту использования отпуска и обратно.

Обратите внимание! При убытии гражданина в отпуск работодатель выдает ему отпускной билет по форме, утвержденной Приказом Минздравсоцразвития России от 07.04.2005 N 261, а также приобретает для него проездные документы на проезд железнодорожным, воздушным, водным или автомобильным транспортом общего пользования (за исключением такси). По прибытии из отпуска отпускной билет и проездные документы сдаются работодателю (п. п. 53, 54 Положения).

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен при подтверждении оснований

для этого в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ, в частности:

- при временной нетрудоспособности работника;

- при исполнении работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы.

Статьей 19 Закона N 113-ФЗ гражданам при прохождении альтернативной гражданской службы предоставляются права:

- на обучение во внерабочее время в образовательных учреждениях по заочной или очно-заочной (вечерней) форме обучения. При этом они имеют право на социальные гарантии и компенсации, предусмотренные гл. 26 ТК РФ для лиц, совмещающих работу с обучением: предоставление дополнительных отпусков с сохранением среднего заработка и без такового, оплата проезда один раз в год работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения, и др. Исключение - обучающимся "альтернативщикам", в отличие от других обучающихся работников, не может быть установлена сокращенная рабочая неделя;

- на охрану здоровья и медицинскую помощь, которая оказывается им в учреждениях государственной или муниципальной системы здравоохранения по месту прохождения службы.

За ними также сохраняются:

- жилая площадь, занимаемая до направления на службу, причем гражданин не может быть исключен из списков лиц, нуждающихся в улучшении жилищных условий;

- право поступления на работу в ту организацию и на ту же должность, где он работал

до направления на альтернативную службу, а при ее отсутствии - на другую равноценную работу (должность) в той же или, с согласия работника, другой организации;

- право быть зачисленным для продолжения учебы в то образовательное учреждение и на тот курс, где он обучался до направления на службу.

Обратите внимание! Работодатель обязан обеспечить проходящих альтернативную службу (прибывших из другой местности) общежитием, а также специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты. Ну и, конечно, должен перечислять страховые взносы в Пенсионный фонд и ФСС.

Особенности перевода альтернативного служащего

Проходящий такую службу работник может быть переведен как внутри организации, так и из одной организации в другую. При этом "внутренние" переводы осуществляются в соответствии с Трудовым кодексом, а вот переводы в другую организацию - на основании решения Роструда, принятого по представлению федерального органа исполнительной власти или органа исполнительной власти субъекта РФ, которому подведомственна организация (п. 45 Положения).

Основаниями для перевода могут быть:

- ликвидация организации;

- сокращение штатной численности организации;

- производственная необходимость;

- наличие подтвержденных медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, предусмотренной трудовым договором, и невозможность перевода на другую работу в этой организации;

- наличие подтвержденных медицинским заключением противопоказаний для проживания в местности, где проходит альтернативная гражданская служба;

- иные случаи (по решению Минздравсоцразвития).

Трудовой договор по прежнему месту работы расторгается, работодатель производит с "альтернативщиком" полный расчет, выдает трудовую книжку и учетную карту с произведенными в установленном порядке записями, а также уведомляет организацию, в которую гражданин направляется для дальнейшего прохождения альтернативной гражданской службы, о сроке его прибытия. Прежнему работодателю также следует уведомить о переводе военный комиссариат, который направил гражданина на альтернативную гражданскую службу, и Роструд.

Работодатель выдает предписание на убытие к новому месту прохождения службы гражданину под расписку и приобретает документы для его проезда (форма предписания утверждена Приказом Минздравсоцразвития России от 07.04.2005 N 261 <2>).

<2> "Об утверждении формы отпускного билета гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу, и формы предписания на убытие к новому месту прохождения альтернативной гражданской службы".

Гражданин обязан прибыть в срок на новое место прохождения службы и предъявить документы для заключения срочного трудового договора согласно перечню, установленному п. 39 Положения.

Отдельно об ответственности

Как и все работники организации, "альтернативщики" могут привлекаться к дисциплинарной, административной, материальной, гражданско-правовой и уголовной ответственности по законодательству РФ, но с учетом особенностей, связанных с прохождением альтернативной гражданской службы (ст. 22 Закона N 113-ФЗ).

Так, одна из них - невозможность применения к гражданам, проходящим альтернативную службу, в качестве дисциплинарного взыскания увольнения с работы. В этом случае работодатель с согласия работника может требовать только его перевода на другое рабочее место. Также имеет свои особенности привлечение таких лиц к дисциплинарной ответственности за прогул и появление на рабочем месте в состоянии опьянения. Прогулом в данном случае будет считаться лишь отсутствие работника на рабочем месте более четырех часов подряд в течение рабочего дня без уважительных причин. Данное время (как и время, на которое работник отстранялся в связи с невозможностью выполнения им трудовых обязанностей вследствие состояния опьянения) работодатель может исключить из срока прохождения альтернативной службы. Может и не исключать, но с условием, что этот срок будет отработан.

Что касается материальной ответственности, к ней работодатель может привлечь граждан, проходящих альтернативную службу, в случае причинения ему прямого действительного ущерба в размере, превышающем средний месячный заработок работника. Полная же материальная ответственность работника может наступать только в случаях, предусмотренных ст. 243 ТК РФ, например когда с работником заключается договор о такой ответственности.

Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества, утвержден Постановлением Минтруда России от 31.12.2002 N 85 <3>.

<3> "Об утверждении Перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности".

Также полная материальная ответственность наступает, если прямой действительный ущерб причинен действиями работников, признанными в установленном законодательством порядке административным или уголовным правонарушением.

Особенности увольнения

Трудовой договор с гражданином, проходящим альтернативную службу, расторгается по основаниям, предусмотренным ст. 23 Закона N 113-ФЗ и ст. 56 Положения, а именно:

1. По истечении срока службы.

2. Вследствие признания работника военно-врачебной комиссией негодным или ограниченно годным к военной службе.

3. По причине осуществления им полномочий члена Совета Федерации Федерального Собрания РФ, а также в связи с избранием его депутатом Государственной Думы Федерального Собрания РФ, депутатом законодательного (представительного) органа государственной власти субъекта РФ, высшим должностным лицом субъекта РФ (руководителем высшего исполнительного органа государственной власти субъекта РФ), депутатом представительного органа местного самоуправления, главой муниципального образования и реализацией указанных полномочий на постоянной основе.

4. В связи с вступлением в законную силу приговора суда о назначении гражданину наказания в виде лишения свободы.

Обратите внимание! В случае смерти работника в период прохождения альтернативной гражданской службы трудовой договор прекращается по п. 6 ч. 1 ст. 83 ТК РФ - смерть работника, признание судом его умершим или безвестно отсутствующим.

Увольнение по иным, помимо указанных, основаниям суд признает неправомерным.

Отметим, что решение (приказ) об увольнении принимается не работодателем, а должностными лицами, определяемыми руководителем федерального органа исполнительной власти или органа исполнительной власти субъекта РФ, которому подведомственна организация, где гражданин проходит альтернативную гражданскую службу. Решение должностного лица соответствующего органа является основанием для прекращения работодателем срочного трудового договора с гражданином, проходящим службу. Данное решение выносится на основании представления работодателя, которое он должен направить в случае истечения срока альтернативной гражданской службы не позднее чем за два месяца; в связи с признанием работника военно-врачебной комиссией не годным к военной службе или по приговору суда в трехдневный срок со дня получения организацией заключения военно-врачебной комиссии или уведомления о привлечении его к ответственности; в связи с осуществлением им полномочий члена Совета Федерации Федерального Собрания РФ и иных вышеперечисленных государственных должностей - незамедлительно. К представлению работодатель обязан приложить пакет документов, перечень которых предусмотрен п. 59 Положения.

На основании приказа должностного лица об увольнении работодатель расторгает с "альтернативщиком" срочный трудовой договор, производит полный расчет, выдает ему под расписку трудовую книжку и учетную карту с произведенными в них в установленном порядке записями, а также приобретает за свой счет проездные документы к месту жительства уволенного. В течение трех рабочих дней работодатель также обязан уведомить федеральный орган исполнительной власти или орган исполнительной власти субъекта РФ, которому подведомственна организация, а также военный комиссариат, направивший гражданина на альтернативную гражданскую службу, о прекращении срочного трудового договора с этим гражданином.

Л.В.Куревина

Эксперт журнала

"Отдел кадров

коммерческой организации"

Подписано в печать

30.05.2011