x

"Зарплата", 2011, N 10

РАБОТНИК НА АЛЬТЕРНАТИВНОЙ СЛУЖБЕ

Если служба в армии противоречит убеждениям или вероисповеданию молодого человека, он вправе заменить ее на альтернативную гражданскую службу. О том, что делать работодателю, к которому пришел такой сотрудник, рассказывается в статье.

Право гражданина заменить военную службу на гражданскую гарантировано главным нормативным документом России - Конституцией РФ (ч. 3 ст. 59 документа).

Нормативные документы

Порядок прохождения альтернативной службы регулируется:

- Федеральным законом от 25.07.2002 N 113-ФЗ "Об альтернативной гражданской службе" (далее - Закон N 113-ФЗ);

- ежегодным приказом Минздравсоцразвития России "Об утверждении перечней видов работ, профессий, должностей, на которых могут быть заняты граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, и организаций, где предусматривается прохождение альтернативной гражданской службы" (в 2011 г. - Приказ от 15.02.2011 N 135н, далее - Приказ N 135н);

- Федеральным законом от 28.03.1998 N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" (далее - Закон N 53-ФЗ);

- Правилами представления федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов РФ предложений, связанных с организацией альтернативной гражданской службы, утвержденными Постановлением Правительства РФ от 11.12.2003 N 750 (далее - Правила, утвержденные Постановлением N 750);

- Положением о порядке прохождения альтернативной гражданской службы, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 28.05.2004 N 256 (далее - Положение, утвержденное Постановлением N 256);

- Приказом Минздравсоцразвития России от 19.10.2004 N 167 "Об удостоверении гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу, и учетной карте гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу" (далее - Приказ N 167);

- Приказом Минздравсоцразвития России от 07.04.2005 N 261 "Об утверждении формы отпускного билета гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу, и формы предписания на убытие к новому месту прохождения альтернативной гражданской службы" (далее - Приказ N 261).

В каких организациях разрешается проходить

альтернативную службу

Согласно п. 1 ст. 4 Закона N 113-ФЗ гражданин может проходить альтернативную службу в организациях:

- подведомственных федеральным органам исполнительной власти (Минсельхоз России, Минтранс России, ФСИН России, Россвязь, Спецстрой России, Роскосмос, ФМБА России);

- подведомственных органам исполнительной власти субъектов РФ (как правило, это государственные учреждения здравоохранения, социального обслуживания, образовательные учреждения для детей-сирот и т.п.);

- Вооруженных сил РФ, других войск, воинских формирований и органов в качестве гражданского персонала.

Конкретный перечень профессий и должностей, а также организаций, на которых могут быть заняты граждане, проходящие альтернативную службу, Минздравсоцразвития России утверждает ежегодно. В 2011 г. действует Приказ N 135н (Приложения N N 1 и 2 к Приказу соответственно). Заметим, что муниципальные учреждения и организации в этот перечень не входят.

На практике альтернативщики чаще всего попадают на работу в медицинские учреждения, организации, занятые охраной и содержанием заключенных и подследственных.

Плановые задания по приему граждан для прохождения альтернативной гражданской службы разрабатываются Федеральной службой по труду и занятости с участием Министерства обороны РФ. Они доводятся до органов исполнительной власти дважды в год - до 1 марта и до 1 сентября. Такой порядок предусмотрен п. п. 6 и 7 Правил, утвержденных Постановлением N 750.

При выборе места службы будут учтены образование, специальность, квалификация, опыт предыдущей работы, состояние здоровья и семейное положение гражданина (п. 5 ст. 4 Закона N 113-ФЗ).

Примечание. Как заполучить на работу альтернативщика

Если ваше учреждение входит в Перечень организаций, где предусмотрено

прохождение альтернативной службы, и вам необходимы сотрудники для выполнения работ, не требующих высокой квалификации (санитар в больнице и доме престарелых, почтальон и т.д.), вы можете сообщить об этом в орган исполнительной власти (федеральный или субъекта РФ), которому подведомственна ваша организация.

Кто может быть направлен на альтернативную службу

Согласно п. 1 ст. 1 Закона N 113-ФЗ альтернативная служба - особый вид трудовой деятельности в интересах общества и государства. Молодые люди проходят ее в организациях в качестве гражданского персонала.

Замена военной службы на альтернативную разрешена гражданам мужского пола в возрасте от 18 до 27 лет, которые:

- не пребывают в запасе (п. 1 ст. 3 Закона N 113-ФЗ);

- подлежат призыву на военную службу (п. 2 ст. 3 Закона N 113-ФЗ);

- направили в военкомат, где они состоят на воинском учете, заявление о желании заменить военную службу по призыву альтернативной службой, предусмотренное ст. 11 Закона N 113-ФЗ. Сроки подачи заявления установлены в п. 1 данной статьи (до 1 апреля или до 1 октября в зависимости от планового срока призыва).

Решение о замене принимает призывная комиссия военкомата в течение месяца со дня подачи заявления (абз. 2 п. 3 ст. 12 Закона N 113-ФЗ). Если решение положительное, гражданину выдают:

- предписание на убытие к месту прохождения альтернативной службы по форме, утвержденной в Приложении N 2 к Приказу N 261. В день выдачи предписания военкомат уведомляет организацию, в которую направляется гражданин для

прохождения альтернативной службы, о сроке его прибытия (п. 34 Положения, утвержденного Постановлением N 256);

- удостоверение по форме, утвержденной Приложением N 1 к Приказу N 167;

- учетную карту по форме, утвержденной Приложением N 5 к Приказу N 167. После того как работник появился в организации, работодатель проставляет в ней отметку о прибытии (абз. 4 п. 40 Положения, утвержденного Постановлением N 256).

Прибыть на место будущей работы гражданин должен в сроки, указанные в предписании (абз. 2 п. 2 ст. 14 Закона N 113-ФЗ). В противном случае работодатель обязан уведомить военкомат и орган исполнительной власти, которому подведомственна организация (абз. 2 п. 38 Положения, утвержденного Постановлением N 256).

Обязанности работодателя

В отношении работника, прибывшего проходить альтернативную гражданскую службу, у работодателя возникает ряд обязанностей. Рассмотрим их подробнее.

Ознакомить с внутренними документами организации. Это нужно сделать до того, как с гражданином будет подписан срочный трудовой договор (ч. 3 ст. 68 ТК РФ). Обязательными для ознакомления являются:

- коллективный договор и иные локальные нормативные акты организации;

- правила внутреннего трудового распорядка (ч. 3 ст. 68 ТК РФ);

- правила хранения и использования персональных данных работников (ст. 87 ТК РФ);

- положение об оплате труда (ст. 135 ТК РФ);

- правила и инструкция по охране труда (ст. 212 ТК РФ);

- должностная инструкция (Письмо Роструда от 31.10.2007 N 4412-6).

Предоставить общежитие. Если в вашей организации планируется прохождение альтернативной службы, то гражданам из других регионов вы должны бесплатно предоставить общежитие (п. 3 ст. 20 Закона N 113-ФЗ). А администрация общежития должна оказать им помощь в регистрации по месту проживания.

Работодатель может сообщить гражданину, что члены его семьи вправе произвести перерасчет квартплаты в связи с его выездом на продолжительный срок (п. 86 Правил предоставления коммунальных услуг собственникам и пользователям помещений в многоквартирных домах и жилых домов, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 06.05.2011 N 354). Правда, при условии, что жилое помещение не оборудовано индивидуальными приборами учета.

Обеспечить СИЗ. Работодатель обязан обеспечить безопасные условия работы и охрану труда сотрудников (ч. 1 ст. 212 ТК РФ). В частности, для этого работники обеспечиваются сертифицированными средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами. Они выдаются по нормам, установленным для соответствующего вида работ (п. 4 ст. 20 Закона N 113-ФЗ).

Обучить безопасным приемам работы. Если гражданин, проходящий у вас альтернативную службу, занят на работах с вредными или опасными условиями труда, он должен пройти в организации специальное обучение безопасным методам и приемам выполнения работ (ч. 3 ст. 225 ТК РФ).

Проводить мероприятия по охране здоровья. Если гражданину, проходящему альтернативную службу, меньше 21 года и он занят на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, работодатель обязан организовывать за счет собственных средств ежегодные медицинские осмотры (ч. 1 ст. 213 ТК РФ). Полные списки тяжелых работ и вредных факторов, предусматривающих обязательные медосмотры, приведены в Приказе Минздравсоцразвития России от 16.08.2004 N 83.

Альтернативная служба - под контролем работодателя. Контроль за исполнением гражданином, проходящим альтернативную службу, трудовых обязанностей осуществляет работодатель (абз. 13 п. 4 ст. 6 Закона N 113-ФЗ). Он же ответственен за социально-бытовые условия, в том числе условия проживания гражданина (в случае если он прибыл из другого региона).

Если гражданин уклоняется от альтернативной службы, работодатель должен принять меры по привлечению его к ответственности. Ответственность за уклонение от службы предусмотрена ч. 2 ст. 328 УК РФ. Уголовное дело может быть возбуждено по заявлению работодателя, если гражданин, например:

- не явился без уважительных причин к месту прохождения альтернативной службы в указанные в предписании сроки;

- отказался заключить срочный трудовой договор;

- самовольно оставил рабочее место.

Уклонение от альтернативной службы наказывается штрафом в размере до 80 000 руб. или в размере заработной платы или иного дохода за период до шести месяцев либо обязательными работами на срок от 180 до 240 часов или арестом на срок до 6 месяцев. Это предусмотрено ч. 2 ст. 328 УК РФ.

Оформляем документы о приеме на работу

Оформление на работу сотрудников, направленных проходить альтернативную гражданскую службу, осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом (абз. 3 п. 40 Положения, утвержденного Постановлением N 256).

Какие документы потребуются для заключения

трудового договора

Прибыв на место службы, гражданин должен представить работодателю (п. 39 Положения, утвержденного Постановлением N 256):

- предписание военкомата по форме, утвержденной Приложением N 2 к Приказу N 261. В нем указываются организация, где молодой человек будет проходить службу, и срок прибытия в организацию;

- паспорт гражданина Российской Федерации или документ, его заменяющий;

- удостоверение по форме, утвержденной Приложением N 1 к Приказу N 167;

- учетную карту по форме, утвержденной Приложением N 5 к Приказу N 167. В ней работодатель проставляет отметку о прибытии на службу (абз. 4 п. 40 Положения, утвержденного Постановлением N 256);

- проездные документы на проезд к месту прохождения альтернативной службы, которые выдает военкомат (п. 33 Положения, утвержденного Постановлением N 256);

- трудовую книжку (при наличии);

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (при наличии);

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

Заметим, что испытательный срок при приеме на работу для гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу, не устанавливается (п. 41 Положения, утвержденного Постановлением N 256).

Трудовой договор

Согласно п. 2 ст. 16 Закона N 113-ФЗ с гражданином, прибывшим для прохождения альтернативной службы, работодатель обязан заключить срочный трудовой договор на период такой службы.

Срок альтернативной службы. По общему правилу срок альтернативной службы в 1,75 раза превышает срок военной службы по призыву и составляет 21 месяц (абз. 5 п. 1 ст. 5 Закона N 113-ФЗ).

Для граждан, проходящих альтернативную службу в организациях Вооруженных сил РФ, других войск, воинских формирований и органов, срок службы в 1,5 раза превышает срок военной службы по призыву и составляет 18 месяцев (абз. 5 п. 2 ст. 5 Закона N 113-ФЗ).

Не засчитываются в срок альтернативной службы (п. 5 ст. 5 Закона N 113-ФЗ):

- прогулы (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов 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;

- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Днем начала альтернативной службы считается день убытия к месту прохождения службы (п. 3 ст. 5 Закона N 113-ФЗ). Дата указывается в предписании военкомата. А днем окончания признается день увольнения с альтернативной службы (п. 4 ст. 5 Закона N 113-ФЗ).

Какой датой оформить договор. По общему правилу граждане должны проходить альтернативную службу за пределами территорий субъектов РФ, в которых они постоянно проживают (п. 2 ст. 4 Закона N 113-ФЗ). И вовсе не обязательно, что молодой человек прибудет к месту прохождения службы в течение одного дня. В связи с этим возникает вопрос: каким днем нужно оформить срочный трудовой договор - днем начала альтернативной службы или днем прибытия к месту ее прохождения?

Ответ на вопрос можно дать, проанализировав ст. 57 ТК РФ. Согласно ч. 2 данной статьи в трудовом договоре обязательно нужно указать дату начала работы, то есть день, когда сотрудник должен выйти на работу. Поэтому дата оформления трудовых отношений определяется днем прибытия гражданина к месту прохождения альтернативной службы.

Помимо этого, в срочном трудовом договоре нужно указать срок его действия и обстоятельства, послужившие основанием для его заключения (абз. 4 ч. 2 ст. 57 ТК РФ). Например, "в связи с направлением для прохождения альтернативной гражданской

службы". А срок действия договора определяется сроком прохождения альтернативной службы (ч. 1 ст. 79 ТК РФ).

Приказ о приеме на работу

В приказе по форме N Т-1, утвержденной Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1, в графе "Условия приема на работу, характер работы" нужно указать, что работник принят для прохождения альтернативной гражданской службы. Даты начала работы и ее окончания указываются в графах "с" и "по" и должны соответствовать датам начала трудовых отношений и окончания службы.

После того как гражданин будет оформлен на работу, работодатель в течение трех дней обязан сообщить об этом в военкомат и федеральный орган исполнительной власти или орган исполнительной власти субъекта РФ, которому подведомственна организация (ч. 2 ст. 16 Закона N 113-ФЗ).

Трудовая книжка

Трудовая книжка работника, принятого по срочному трудовому договору, заполняется по общим правилам, то есть условие о срочности договора никак не отражается (Письмо Роструда от 06.04.2010 N 937-6-1). Не указывается и тот факт, что работник проходит в организации альтернативную службу.

Запись о приеме на работу нужно сделать в соответствии с п. 3.1 Инструкции, утвержденной Постановлением Минтруда России от 10.10.2003 N 69. Например, "Принят на работу на должность санитара".

Нужно ли вносить сведения об альтернативной службе

в личную карточку?

Согласно Указаниям по заполнению формы N Т-2, утвержденным Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1, в личную карточку работника (разд. II) нужно вносить сведения о воинском учете.

Воинскому учету в военкоматах подлежат граждане (п. 14 Положения о воинском учете, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 27.11.2006 N 719):

- подлежащие призыву (на основании удостоверения гражданина, подлежащего призыву на военную службу);

- пребывающие в запасе (на основании военного билета).

Граждане, проходящие альтернативную службу, на воинском учете не состоят (пп. "б" п. 15 Положения, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 27.11.2006 N 719, п. 1 ст. 8 Закона N 53-ФЗ). Поэтому разд. II формы N Т-2 на них не заполняется.

Альтернативная служба по совместительству

Законодательство не запрещает гражданину, проходящему альтернативную службу, работу на условиях внутреннего совместительства - не более 4 часов в день и 16 часов в неделю (ч. 1 ст. 282 ТК РФ). Такой вывод можно сделать из абз. 5 п. 2 ст. 21 Закона N 113-ФЗ. Но если в какой-либо день сотрудник свободен от основной работы, по совместительству он может работать полный рабочий день (ч. 1 ст. 284 ТК РФ). Если гражданин работает на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, то его нельзя принимать на работу по совместительству, связанную с такими же условиями (ч. 5 ст. 282 ТК РФ).

Договор о внутреннем совместительстве тоже будет срочным (абз. 10 ч. 2 ст. 59 ТК РФ). В нем нужно обязательно указать, что работа является совместительством (ч. 4 ст. 282 ТК РФ).

Заметим, что внешнее совместительство для работников, проходящих альтернативную гражданскую службу, не предусмотрено.

Ограничения, связанные с альтернативной службой

В отличие от обычных сотрудников для граждан, проходящих альтернативную службу, установлены некоторые ограничения. Такие сотрудники не могут (п. 2 ст. 21 Закона N 113-ФЗ):

- отказываться от заключения трудового договора, а также от выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором;

- занимать руководящие должности;

- участвовать в забастовках и иных формах приостановления деятельности организаций;

- совмещать альтернативную службу с работой в иных организациях;

- заниматься предпринимательской деятельностью;

- без разрешения работодателя покидать населенный пункт, в котором расположена организация, где они проходят альтернативную службу;

- расторгнуть срочный трудовой договор по своей инициативе;

- оставлять рабочее место в период рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности.

О порядке оплаты труда, отпусках, социальных гарантиях и увольнении лиц, проходящих альтернативную службу, мы расскажем в следующих номерах.

О.В.Негребецкая

Научный редактор

журнала "Зарплата"

Подписано в печать

19.09.2011