

**КОММЕНТАРИЙ
К ФЕДЕРАЛЬНОМУ ЗАКОНУ
«ОБ АЛЬТЕРНАТИВНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ»**

под редакцией заместителя Председателя Верховного Суда Российской Федерации — председателя Военной коллегии, заслуженного юриста Российской Федерации, кандидата юридических наук, генерал-полковника юстиции Н.А. Петухова

Издательство «За права военнослужащих»
Москва 2003

ББК 68.49(2Рос)23

Г60

Авторы:

Голенко Е.Н., начальник кафедры трудового права, гражданского и арбитражного процесса Военного университета, полковник юстиции — комментарий к ст.ст. 18—19 (пп. 1, 3—6), ст.ст. 21, 22 (кроме пп. 7—11 комментария);

Зателепин О.К., начальник кафедры уголовного права Военного университета, кандидат юридических наук, подполковник юстиции — комментарий к ст. 22 (пп. 7—11 комментария);

Ковалев В.И., профессор кафедры трудового права, гражданского и арбитражного процесса Военного университета, кандидат юридических наук, доцент, полковник юстиции — комментарий к ст.ст. 16, 17, 19 (пп. 2, 7, 8), 20;

Кудашкин А.В., профессор кафедры гражданского права Военного университета, кандидат юридических наук — комментарий к ст.ст. 1—5;

Овчаров О.А., преподаватель кафедры военной администрации, административного и финансового права Военного университета, кандидат юридических наук, майор юстиции — комментарий к ст.ст. 6—15;

Петухов Н.А., заместитель Председателя Верховного Суда Российской Федерации — председатель Военной коллегии, заслуженный юрист Российской Федерации, кандидат юридических наук, генерал-полковник юстиции — предисловие, общая редакция;

Фатеев К.В., профессор кафедры уголовного права Военного университета, кандидат юридических наук, подполковник юстиции, руководитель авторского коллектива — комментарий к ст.ст. 23—24.

Рецензент:

Толкаченко А.А., доктор юридических наук, профессор, заслуженный юрист Российской Федерации.

Комментарий к Федеральному закону «Об альтернативной гражданской службе». Серия «Право в Вооруженных Силах — консультант». — М.: «За права военнослужащих», 2003. — Вып. 33. — 320 с.

ISBN 5-93297-033-2

Книга продолжает серию «Право в Вооруженных Силах — консультант» (подписной индекс по каталогу агентства «Роспечать» — 79205), которая издается с февраля 1999 г.

Сборник «Право в Вооруженных Силах — консультант» зарегистрирован Министерством Российской Федерации по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций. Свидетельство о регистрации ПИ № 77-12712 от 20 мая 2002 г.

Учредитель и издатель: Региональное общественное движение «За права военнослужащих».

Выходит 1 раз в 2 месяца, распространяется в розницу и по подписке.

ББК 68.49(2Рос)23

© Коллектив авторов, 2003 г.

© «Право в Вооруженных Силах — консультант», 2003 г.

© Оформление. «За права военнослужащих», 2003 г.

ISBN 5-93297-033-2

СодержаниеСодержание

Указатель сокращений	5
Предисловие	6
Глава 1. Общие положения	11
Статья 1. Альтернативная гражданская служба	11
Статья 2. Право гражданина на замену военной службы по призыву альтернативной гражданской службой	14
Статья 3. Граждане, направляемые на альтернативную гражданскую службу	19
Статья 4. Место прохождения гражданами альтернативной гражданской службы.....	26
Статья 5. Срок альтернативной гражданской службы	29
Статья 6. Организация альтернативной гражданской службы.....	34
Статья 7. Ответственность должностных лиц за нарушение настоящего Федерального закона.....	44
Статья 8. Финансирование мероприятий, связанных с организацией альтернативной гражданской службы	51
Статья 9. Организация и прохождение альтернативной гражданской службы в период мобилизации, в период военного положения и в военное время.....	56
Глава 2. Организация направления граждан на альтернативную гражданскую службу	66
Статья 10. Направление граждан на альтернативную гражданскую службу	66
Статья 11. Подача гражданами заявлений о замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой.....	75
Статья 12. Рассмотрение заявления гражданина о замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой.....	89
Статья 13. Медицинское освидетельствование гражданина и принятие решения о направлении его на альтернативную гражданскую службу	97
Статья 14. Направление гражданина к месту прохождения альтернативной гражданской службы	107
Статья 15. Разрешение споров, связанных с направлением граждан на альтернативную гражданскую службу	111
Глава 3. Прохождение альтернативной гражданской службы	116
Статья 16. Порядок прохождения альтернативной гражданской службы	116
Статья 17. Отпуск гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу.....	133
Статья 18. Статус граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу.....	140
Статья 19. Права граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, предоставляемые им льготы, гарантии и компенсации	153
Статья 20. Условия и оплата труда, социальное страхование и пенсионное обеспечение граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу	195
Статья 21. Обязанности граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, и ограничения их прав и свобод	252
Статья 22. Ответственность граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу	258
Глава 5. Увольнение с альтернативной гражданской службы	291
Статья 23. Основания и порядок увольнения с альтернативной гражданской службы.....	291
Статья 24. Зачисление граждан, прошедших альтернативную гражданскую службу, в запас	306
Глава 6. Заключительные положения	313
Статья 25. Вступление в силу настоящего Федерального закона	313
Статья 26. О приведении нормативных правовых актов в соответствие с настоящим Федеральным законом	313

Указатель сокращений

АПК РФ — Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации
ГК РФ — Гражданский кодекс Российской Федерации
ГПК РСФСР — Гражданский процессуальный кодекс РСФСР
ДУ ВС РФ — Дисциплинарный устав Вооруженных Сил Российской Федерации
ЖК РСФСР — Жилищный кодекс РСФСР
КЗоТ РФ — Кодекс законов о труде Российской Федерации
КоАП РФ — Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации
РСФСР — Российская Советская Федеративная Социалистическая Республика
РФ — Российская Федерация
СК РФ — Семейный кодекс Российской Федерации
СССР — Союз Советских Социалистических Республик
ТК РФ — Трудовой кодекс Российской Федерации
УК РФ — Уголовный кодекс Российской Федерации
УИК РФ — Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации
УПК РФ — Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации

ПредисловиеПредисловие

28 июня 2002 г. Государственной Думой принят Федеральный закон «Об альтернативной гражданской службе». После его одобрения Советом Федерации 10 июля 2002 г. и подписания Президентом России 25 июля 2002 г. этот Закон был впервые официально опубликован 30 июля 2002 г. в «Российской газете».

Указанный Закон в соответствии с его ст. 25 вступает в силу с 1 января 2004 г., однако уже сейчас необходима подготовительная, в том числе просветительская, работа по его дальнейшей реализации всеми государственными органами, его повсеместная популяризация.

Согласно ч. 1 ст. 59 Конституции Российской Федерации защита Отечества является долгом и обязанностью гражданина Российской Федерации.

Вместе с тем ч. 3 ст. 59 Конституции предусматривает, что гражданин Российской Федерации в случае, если его убеждениям или вероисповеданию противоречит несение военной службы, а также в иных установленных федеральным законом случаях имеет право на замену ее альтернативной гражданской службой, т. е. принятие закона о такой службе прямо предусмотрено Основным законом России.

Институт альтернативной службы не является новым для законодательства России. Еще в 1919 г. декретом Совета Народных Комиссаров РСФСР было признано право верующих на замену военной службы на иную общественно полезную работу. Данная замена должна была производиться по решению суда. Аналогично решался вопрос и в законодательстве СССР до принятия в 1939 г. Закона о всеобщей воинской обязанности.

Кроме того, как известно, Российская Федерация взяла на себя обязательство принять закон об альтернативной гражданской службе в порядке приведения национального законодательства в соответствие со стандартами Совета Европы при вступлении в эту международную организацию.

Проект закона был принят Государственной Думой в первом чтении еще в 1994 г. В последующем в течение восьми лет обсуждалось еще как минимум пять альтернативных законопроектов.

Отсутствие закона об альтернативной гражданской службе при одновременном наличии права на таковую в Конституции Российской Федерации и ссылок в ряде федеральных законов на эту службу порождало определенные социальные и правовые коллизии; не способствовало укреплению авторитета государственной власти.

Так, в п. 5 ст. 1 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» установлено, что граждане имеют право на замену военной службы альтернативной гражданской службой в соответствии с Конституцией Российской Федерации и федеральным законом. Решение о направлении гражданина на альтернативную гражданскую службу принимается призывной комиссией (п. 1 ст. 28 указанного Федерального закона). Согласно п. 1 ст. 52 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» запас Вооруженных Сил Российской Федерации создается из числа граждан, в том числе прошедших альтернативную гражданскую службу. А ч. 2 ст. 328 УК РФ даже предусматривает уголовную ответственность за уклонение от прохождения альтернативной гражданской службы лиц, освобожденных от военной службы.

В практике российских судов возникли ситуации, требующие разрешения вопросов, связанных с реализацией гражданами конституционного права на замену военной службы альтернативной гражданской службой, прямого применения норм Конституции Российской Федерации об альтернативной гражданской службе.

Так, Конституционный Суд Российской Федерации констатировал, что буквально закрепленное в конституционной норме и не нуждающееся в конкретизации право граждан, чьим убеждениям или вероисповеданию противоречит несение военной службы, на замену ее альтернативной гражданской службой, как и все другие права и свободы человека и гражданина, является непосредственно действующим (ст. 18 Конституции Российской Федерации) и должно обеспечиваться независимо от того, принят или не принят соответствующий федеральный закон. Стремление гражданина реализовать свое конституционное право не запрещенными законом способами во всяком случае не может служить основанием для возбуждения против него уголовного или иного преследования. Статья УК РФ, предусматривающая ответственность за уклонение от очередного призыва на военную службу по буквальному своему смыслу распространяется лишь на лиц, подлежащих призыву на такую службу, и не касается правоотношений, связанных с прохождением альтернативной гражданской службы.

Вышесказанное подтверждается содержанием и другого нормативного акта — Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе», согласно которому уголовной ответственности за уклонение от призыва на военную службу подлежат лишь граждане, не явившиеся по повестке военного комиссара на военную службу без уважительной причины.

Действия граждан, реализующих свое конституционное право на альтернативную гражданскую службу, не могут расцениваться как уклонение без уважительной причины от военной службы и, следовательно, не подпадают под признаки предусмотренного названными законодательными нормами правонарушения.

Определение же того, в какой мере те или иные действия лица, отказывающегося от прохождения военной службы, связаны с осуществлением им своего права на альтернативную гражданскую службу и насколько причины его неявки на военную службу уважительны, в каждом конкретном случае относится к компетенции судов общей юрисдикции¹.

В 1996 г. определением Верховного Суда Российской Федерации по конкретному делу в отношении Бакалина, призывника, осужденного по ч. 1 ст. 80 УК РСФСР (ч. 1 ст. 328 УК РФ), приговор, определение и постановление президиума областного суда были отменены и дело прекращено производством за отсутствием состава преступления. При этом было констатировано, что в деле не имеется доказательств, свидетельствующих о том, что призывник вступил в общество «Свидетели Иеговы» не по религиозным убеждениям, а с целью избежать воинской службы. Отсутствие же

¹ См. определение Конституционного Суда Российской Федерации «Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Беловского городского народного суда Кемеровской области как не соответствующего требованиям Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» от 22 мая 1996 г.

закона об альтернативной гражданской службе не является основанием для применения Закона Российской Федерации «О воинской обязанности и военной службе» в отношении лиц, имеющих право на альтернативную службу².

Вместе с тем Верховным Судом Российской Федерации правомерно констатируется, что граждане, заявляющие требование о замене военной службы альтернативной гражданской службой, не освобождаются от обязанности доказывать, что несение военной службы противоречит их убеждениям или вероисповеданию³.

В свое время Военная коллегия Верховного Суда Российской Федерации по делу Михайлова, который, будучи призван на военную службу, как член разрешенной религиозной организации «Свидетели Иеговы» открыто отказался от несения обязанностей военной службы, также определила, что отказ от несения обязанностей военной службы по религиозным убеждениям не содержит состава преступления⁴.

Таким образом, комментируемый Закон направлен в соответствии с ч. 3 ст. 59 Конституции Российской Федерации на реализацию права граждан на замену военной службы альтернативной гражданской службой.

В комментируемом Законе учтены интересы граждан, общества и государства, а также зарубежный опыт организации альтернативной гражданской службы.

Закон придает альтернативной гражданской службе статус особого вида трудовой деятельности в интересах общества и государства, что специально подчеркивают авторы Комментария.

Предлагаемый вниманию широкого читателя первый Комментарий к Федеральному закону «Об альтернативной гражданской службе» в соответствии со структурой самого Закона состоит из 6 глав и 25 статей.

Первая глава раскрывает вопросы правового регулирования и понятие альтернативной гражданской службы, определяет место прохождения альтернативной гражданской службы, срок ее прохождения, организацию альтернативной гражданской службы, устанавливает ответственность должностных лиц за нарушение комментируемого Закона, определяет организацию альтернативной гражданской службы в период военного положения, в период мобилизации и в военное время.

Организация альтернативной гражданской службы возлагается на специально уполномоченные федеральные органы исполнительной власти, определяемые Президентом Российской Федерации и Правительством Российской Федерации. Определены функции органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области альтернативной гражданской службы и администрации организаций, в которых предусмотрено прохождение гражданами альтернативной гражданской службы.

Порядок несения альтернативной гражданской службы предлагается определить Положением о порядке прохождения альтернативной гражданской службы, утверждаемым Правительством Российской Федерации.

Предложенная организация альтернативной гражданской службой позволит реализовать как территориальный, так и экстерриториальный принципы ее прохождения гражданами, обеспечит возможность планового применения их труда в приоритетных для государства сферах, исключит местнический подход в использовании граждан при направлении их на объекты работ.

Отдельной статьей определяются источники финансирования расходов, связанных с организацией альтернативной гражданской службы. Дополнительные финансовые затраты на реализацию комментируемого Закона будут определяться численностью граждан, направляемых на альтернативную гражданскую службу, и в основном потребуются на оплату проезда граждан к месту жительства и обратно в связи с предоставлением ежегодного оплачиваемого отпуска. Частично организация альтернативной гражданской службы будет финансироваться и за счет средств организаций, в которых граждане проходят эту службу, а также за счет средств внебюджетных источников.

Во второй главе излагается порядок направления граждан на альтернативную гражданскую службу.

В третьей главе определен порядок прохождения гражданами альтернативной гражданской службы и предоставления отпусков проходящим ее гражданам.

Четвертая глава устанавливает статус граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, определяет их права, обязанности и ответственность. Отдельной статьей определяется порядок оплаты труда, социального страхования и обеспечения гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу.

В пятой главе определены основания и порядок увольнения граждан с альтернативной гражданской службы и их зачисления в запас.

Шестая глава посвящена заключительным положениям.

Текст Комментария Федерального закона «Об альтернативной гражданской службе» согласован с положениями Конституции Российской Федерации, федеральных законов «Об обороне», «О воинской обязанности и военной службе», законодательства Российской Федерации о труде и другими нормативными актами.

Реализация комментируемого Закона потребует дополнительного финансирования на осуществление мероприятий, связанных с прохождением гражданами альтернативной гражданской службы, из федерального бюджета Российской Федерации и бюджетов субъектов Российской Федерации.

Количество денежных средств будет зависеть от количества граждан, направленных на альтернативную гражданскую службу.

При подготовке финансово-экономического обоснования к проекту федерального закона «Об альтернативной гражданской службе» предполагалось, что количество граждан, которых можно будет направить на альтернативную гражданскую службу, будет соответствовать количеству поданных в 2000 г. в военные комиссариаты заявлений о замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой и составит 2000 человек.

² См.: Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за второй квартал 1996 года, утвержденный постановлением Президиума Верховного Суда Российской Федерации от 11 сентября 1996 г. // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. — 1997. — № 3. — С. 8.

³ См.: Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за третий квартал 1998 года (по гражданским делам), утвержденный постановлением Президиума Верховного Суда Российской Федерации от 2 декабря 1998 г. // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. — 1999. — № 3. — С. 22.

⁴ См.: Бюллетень военных судов. — 1996. — № 2 (162). — С. 46—48; Ахметшин Х.М., Петухов Н.А., Тер-Акопов А.А., Уколов А.Т. Преступления против военной службы (научно-практический комментарий Уголовного кодекса Российской Федерации). — М., 1999. — С. 71.

Предполагается также, что до 70 процентов указанных граждан будут направлены в организации, подведомственные федеральным органам исполнительной власти, и до 30 процентов — в организации, подведомственные органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

При проведении расчетов учитывалось, что дополнительных расходов по оповещению граждан, их медицинскому освидетельствованию и обследованию, по явке в военный комиссариат на заседание призывной комиссии, отправке к месту прохождения альтернативной гражданской службы и обратно при ее окончании не потребуется, так как эти расходы предусмотрены федеральным бюджетом Российской Федерации на мероприятия, связанные с призывом граждан на военную службу и комплектованием войск (сил) рядовым и сержантским составом.

По результатам расчетов ежегодные дополнительные расходы на осуществление мероприятий, связанных с альтернативной гражданской службой, за счет средств федерального бюджета Российской Федерации составят 1442000 рублей, за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации — 618000 рублей.

Комментируемый Закон потребует внесения изменений и дополнений в действующую систему нормативных актов, в том числе военно-правового характера, в частности, в п. 2 ст. 55 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» в части освобождения от военных сборов граждан Российской Федерации, прошедших альтернативную гражданскую службу в Российской Федерации.

С принятием комментируемого Закона предусмотренное в Конституции Российской Федерации положение о праве молодых людей проходить альтернативную службу будет реализовано на практике.

Данный акт, безусловно, положительно скажется и на общей ситуации в армии. Прежде всего, служить в войска пойдут те молодые люди, которые действительно к этому стремятся. Значит, меньше станет случаев уклонений, дезертирств, неуставных отношений, других сопутствующих им преступных проявлений. Те же, кто решит пройти службу на альтернативной основе, смогут сделать это, опираясь на Закон.

В демократическом государстве у каждого должна быть свобода выбора, должна быть альтернатива, что и является лейтмотивом предлагаемого Комментария.

*Член рабочей группы по разработке законопроекта «Об альтернативной гражданской службе»
Комитета Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации по обороне Н.А. Петухов*

Федеральный закон «Об альтернативной гражданской службе» от 25 июля 2002 г. № 113-ФЗ

Принят Государственной Думой 28 июня 2002 года

Одобен Советом Федерации 10 июля 2002 года

Настоящий Федеральный закон регулирует отношения, связанные с реализацией гражданами Российской Федерации (далее — граждане) конституционного права на замену военной службы по призыву альтернативной гражданской службой.

Глава 1. Общие положения

Статья 1. Альтернативная гражданская служба

1. Альтернативная гражданская служба — особый вид трудовой деятельности в интересах общества и государства, осуществляемой гражданами взамен военной службы по призыву.

2. Правовой основой альтернативной гражданской службы являются Конституция Российской Федерации, федеральные конституционные законы, настоящий Федеральный закон, другие федеральные законы и принятые в соответствии с ними иные нормативные правовые акты Российской Федерации, общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации.

3. Статус граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, устанавливается настоящим Федеральным законом в соответствии с Конституцией Российской Федерации.

Трудовая деятельность граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации с учетом особенностей, предусмотренных настоящим Федеральным законом.

Комментарий к ст. 1

1. Альтернативная гражданская служба — особый вид трудовой деятельности.

Особенность альтернативной гражданской службы заключается в том, что она осуществляется:

во-первых, в интересах общества и государства;

во-вторых, взамен военной службы по призыву.

Альтернативная гражданская служба не является разновидностью государственной, в том числе военной или муниципальной, службы. В то же время альтернативная гражданская служба как разновидность социальной деятельности в обществе, с одной стороны, обеспечивает другие виды социальной деятельности (например, государственную, в том числе военную, и муниципальную службу, деятельность в сфере здравоохранения, социального обеспечения граждан и др.), а с другой — реализует конституционное право граждан на возможность отказа от исполнения воинской обязанности в форме прохождения ее по призыву.

2. В комментируемой статье понятие «правовые основы» тождественно понятию «законодательство», которое применяется в «широком» смысле этого слова, включает в себя правовые нормы Конституции Российской Федерации, федеральных конституционных законов и федеральных законов, международных договоров, а также иные нормативные правовые акты, т. е. издаваемые на их основе (Указы Президента Российской Федерации, постановления Правительства Российской Федерации, нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти). Международные договоры в соответствии с ч. 4 ст. 15 Конституции Российской Федерации являются частью правовой системы Российской Федерации. Указанной конституционной нормой также определено, что если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора. При этом необходимо иметь в виду, что международные договоры вступают в силу после принятия решения о согласии Российской Федерации с их положениями в порядке, установленном Федеральным законом «О международных договорах Российской Федерации».

3. Конституция Российской Федерации закрепила право граждан на замену военной службы альтернативной гражданской службой (ч. 3 ст. 59). Условием такой замены являются противоречие несения военной службы убеждениям или вероисповеданию данного лица, а также иные случаи, установленные комментируемым Законом. В частности, ст. 2 Закона закрепила право на указанную замену за гражданами, относящимися к коренным малочисленным народам при соблюдении ряда условий (см. комментарий к ст. 2).

До принятия комментируемого Закона на практике подчас возникал и в настоящее время в связи с вступлением его в силу с 1 января 2004 г. возникает вопрос о возможности замены военной службы альтернативной гражданской службой.

Конституционный Суд Российской Федерации в определении от 22 мая 1996 г. № 63-О отметил, что отсутствие федерального закона, который бы определял условия и порядок замены военной службы альтернативной гражданской службой, создает препятствия для осуществления гражданами их конституционного права в полной мере, прежде всего применительно к «иным случаям», которые согласно ст. 59 (ч. 3) Конституции Российской Федерации должны устанавливаться именно в таком законе.

Вместе с тем буквально закрепленное в вышеназванной конституционной норме и не нуждающееся в конкретизации право граждан, чьим убеждениям или вероисповеданию противоречит несение военной службы, на замену ее альтернативной гражданской службой, как и все другие права и свободы человека и гражданина, является непосредственно действующим (ст. 18 Конституции Российской Федерации) и должно обеспечиваться независимо от того, принят или не принят соответствующий федеральный закон. Стремление гражданина реализовать свое конституционное право не запрещенными законом способами во всяком случае не может служить основанием для возбуждения против него уголовного или иного преследования.

Таким образом, действия граждан, реализующих свое конституционное право на замену военной службы альтернативной гражданской службой (о чем, например, они могут заявить призывной комиссии), не могут расцениваться как уклонение без уважительной причины от военной службы и, следовательно, не подпадают под признаки уголовного правонарушения.

УК РФ (ст. 328) устанавливает уголовную ответственность за уклонение от прохождения военной и альтернативной гражданской службы.

В то же время граждане, призванные на военную службу с нарушением их права на замену военной службы альтернативной гражданской службой и отказавшиеся по этой причине от несения обязанностей военной службы, не

подлежат уголовной ответственности, поскольку в их действиях отсутствует состав преступления (определение Военной коллегии Верховного Суда Российской Федерации по уголовному делу Михайлова от 26 октября 1995 г. № 2н-0427/95).

4. Комментируемая статья закрепляет принципиальное положение, в соответствии с которым статус (правовое положение) граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу (права, свободы, обязанности и ответственность, правовые и социальные гарантии гражданам, уволенным с альтернативной гражданской службы, и членам их семей), устанавливается комментируемым Законом в соответствии с Конституцией Российской Федерации.

Многие элементы правового статуса граждан закреплены в Конституции Российской Федерации: каждый имеет право на труд, на вознаграждение без какой-либо дискриминации (ст. 37); каждому гарантируется социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца и в иных случаях, установленных законом (ст. 39); каждый имеет право на охрану здоровья и медицинскую помощь (ст. 41); каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод; решения и действия (или бездействие) органов государственной власти, органов местного самоуправления, общественных объединений и должностных лиц могут быть обжалованы в суд (ст. 46); гражданин проходит альтернативную гражданскую службу в соответствии с федеральным законом (ч. 3 ст. 59).

5. Поскольку альтернативная гражданская служба заменяет военную службу по призыву, постольку правовую основу альтернативной гражданской службы составляет также Федеральный закон «О воинской обязанности и военной службе», который закрепляет следующие положения:

граждане имеют право на замену военной службы альтернативной гражданской службой в соответствии с Конституцией Российской Федерации и федеральным законом (п. 5 ст. 1);

граждане обязаны состоять на воинском учете, за исключением граждан, проходящих военную службу или альтернативную гражданскую службу (п. 1 ст. 8);

документы воинского учета должны содержать в числе других и сведения о прохождении гражданином военной службы или альтернативной гражданской службы (п. 4 ст. 8);

граждане, проходящие или прошедшие альтернативную гражданскую службу, освобождаются от призыва на военную службу (п. 1 ст. 23);

при призыве на военную службу граждан, не пребывающих в запасе, на призывную комиссию возлагаются обязанности по организации медицинского освидетельствования указанных граждан и принятию в отношении их одного из следующих решений: о призыве на военную службу или о направлении на альтернативную гражданскую службу (п. 1 ст. 28);

запас Вооруженных Сил Российской Федерации создается из числа граждан, в том числе прошедших альтернативную гражданскую службу (п. 1 ст. 52).

С вступлением с 1 января 2004 г. комментируемого Закона в силу в Федеральный закон «О воинской обязанности и военной службе» вносится ряд дополнений, касающихся вопросов организации альтернативной гражданской службы (см. ст. 26 комментируемого Закона).

6. Альтернативная гражданская служба, по определению являющаяся особым видом трудовой деятельности, порождает возникновение отношений, регулируемых ТК РФ, с учетом особенностей, установленных комментируемым Законом.

7. Правовую основу альтернативной гражданской службы составляют общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации.

Так, согласно п. «с» ч. 3 ст. 8 Международного пакта о гражданских и политических правах служба, предусматриваемая законом для лиц, отказывающихся от военной службы по политическим или религиозно-этическим мотивам, не относится к принудительному или обязательному труду, принуждение к которому запрещается Пактом.

8. Кроме Конституции и законодательных актов Российской Федерации, международных правовых актов, правовую основу альтернативной гражданской службы составляют также принятые на их основе подзаконные акты.

В целях избежания проблем реализации правовых норм, составляющих содержание правового положения лиц, осуществляющих альтернативную гражданскую службу, правовых и социальных гарантий граждан, уволенных с альтернативной гражданской службы, и членов их семей, заключающихся в настоящее время в недостаточной разработанности правовых норм, в том числе обладающих юридической силой закона, фиксирующих порядок и процедуру реализации материальных норм, определяющих права указанных лиц на льготы, гарантии и компенсации, в период до 1 января 2004 г. предстоит принять десятки нормативных правовых актов.

Статья 2. Право гражданина на замену военной службы по призыву альтернативной гражданской службой

Гражданин имеет право на замену военной службы по призыву альтернативной гражданской службой в случаях, если:

несение военной службы противоречит его убеждениям или вероисповеданию;

он относится к коренному малочисленному народу, ведет традиционный образ жизни, осуществляет традиционное хозяйствование и занимается традиционными промыслами.

Комментарий к ст. 2

1. Право гражданина на замену военной службы по призыву альтернативной гражданской службой может быть реализовано при соблюдении следующих условий:

если несение военной службы противоречит его убеждениям;

если несение военной службы противоречит его вероисповеданию;

если он относится к коренному малочисленному народу, ведет традиционный образ жизни, осуществляет традиционное хозяйствование и занимается традиционными промыслами.

2. Конституция Российской Федерации (ст. 28) гарантирует каждому свободу совести, свободу вероисповедания, включая право исповедовать индивидуально или совместно с другими любую религию или не исповедовать никакой, свободно выбирать, иметь и распространять религиозные и иные убеждения и действовать в соответствии с ними.

Указанные права соответствуют гражданским и политическим правам, закрепленным в ст. 18 Пакта о гражданских и политических правах. Право свободно и гласно исповедовать свою веру, не подвергаясь преследованиям и дискриминации со стороны государства и общества, составляет основу демократии в конкретном государстве и обществе.

Необходимо иметь в виду, что свобода совести и свобода вероисповедания — понятия не равнозначные. В то же время совесть есть особое душевное свойство каждого человека, присущее ему вне зависимости от того, признает его человек или отрицает, и состоит оно во врожденном познании и различении добра и зла. Конституция России закрепляет наличие в обществе многообразных мировоззренческих позиций и убеждений, не всегда сводимых к идеологии и политике и охватывающих науку, культуру, религию и т. д. Следовательно, свобода совести равнозначна свободе убеждений и мировоззрений, не имеющих политико-идеологического содержания (чч. 1—3 ст. 13 Конституции). Конституция Российской Федерации прямо не формулирует «право на убеждения», но запрещает принуждение к выражению убеждений или отказу от них (ч. 3 ст. 29).

Признание права каждого свободно действовать в соответствии со своими убеждениями означает как свободу быть членом уже существующих религиозных и иных объединений, так и право основывать новые, беспрепятственно осуществлять культовые обряды, издавать и распространять религиозную и иную литературу, получать образование в религиозных и иных учебных заведениях, а также реализовать право на альтернативную гражданскую службу.

3. Право на замену военной службы по призыву альтернативной гражданской службой комментируемым Законом не связывается с обязательной принадлежностью к какому-либо религиозному или иному объединению граждан, т. е. право действовать в соответствии со своими религиозными убеждениями может быть реализовано как в рамках религиозной организации, так и индивидуально.

Конституционным Судом в определении от 22 мая 1996 г. № 63-О был сделан важный практический вывод: стремление гражданина реализовать свое конституционное право не запрещенными законом способами во всяком случае не может служить основанием для возбуждения против него уголовного или иного преследования (см.: Конституционный Суд Российской Федерации. Постановления. Определения. 1992—1996. — М., 1997. — С. 501—503). Развивая данную правовую позицию, Конституционный Суд в постановлении от 23 ноября 1999 г., касающемся положений Федерального закона «О свободе совести и о религиозных объединениях», отметил, что рассматриваемое конституционное право является именно индивидуальным правом, т. е. связанным со свободой вероисповедания в ее индивидуальном, а не коллективном аспекте, а значит, должно обеспечиваться независимо от того, состоит гражданин в какой-либо религиозной организации или нет (Вестник Конституционного Суда Российской Федерации. — 1999. — № 6. — С. 29).

Основные принципы вероисповедания или убеждений (например, пацифистских), отрицающие несение военной службы, являются юридическими фактами, достаточными для реализации гражданами своего права на замену военной службы по призыву альтернативной гражданской службой (ч. 3 ст. 59 Конституции Российской Федерации).

4. Право граждан, относящихся к коренным малочисленным народам, на замену военной службы по призыву альтернативной гражданской службой корреспондируется с аналогичной нормой, закрепленной в ст. 9 Федерального закона «О гарантиях прав коренных малочисленных народов Российской Федерации» от 30 апреля 1999 г. № 82-ФЗ, согласно которой лица, относящиеся к малочисленным народам, ведущие традиционный образ жизни, осуществляющие традиционное хозяйствование и занимающиеся традиционными промыслами, имеют право на замену военной службы альтернативной гражданской службой в соответствии с Конституцией Российской Федерации и федеральным законом.

Следовательно, законодательство устанавливает следующие условия замены военной службы по призыву альтернативной гражданской службой для указанных граждан, которые применяются в совокупности:

- принадлежность к малочисленным народам Российской Федерации;
- ведение традиционного образа жизни;
- осуществление традиционного хозяйствования;
- занятие традиционными промыслами.

5. К коренным малочисленным народам Российской Федерации относятся народы, проживающие на территориях традиционного расселения своих предков, сохраняющие традиционный образ жизни, хозяйствование и промыслы, насчитывающие в Российской Федерации менее 50 тысяч человек и осознающие себя самостоятельными этническими общностями (ст. 1 Федерального закона «О гарантиях прав коренных малочисленных народов Российской Федерации»).

Единый перечень коренных малочисленных народов Российской Федерации утверждается Правительством Российской Федерации по представлению органов государственной власти субъектов Российской Федерации, на территориях которых проживают эти народы.

Единый перечень коренных малочисленных народов Российской Федерации утвержден постановлением Правительства Российской Федерации «О Едином перечне коренных малочисленных народов Российской Федерации» от 24 марта 2000 г. № 255 (с изменениями от 30 сентября 2000 г.)

Изменения и дополнения в Единый перечень вносятся Правительством Российской Федерации по предложению Министерства по делам федерации и национальностей Российской Федерации на основании представлений органов государственной власти субъектов Российской Федерации, на территориях которых проживают коренные малочисленные народы Российской Федерации.

К коренным малочисленным народам относятся:

Наименование коренных малочисленных народов Российской Федерации	Наименование субъектов Российской Федерации, на территориях которых проживают коренные малочисленные народы Российской Федерации
Абазины	Карачаево-Черкесская Республика
Алеуты	районы Камчатской области, Корякский автономный округ
Алutorцы	Корякский автономный округ
Бесермяне	Удмуртская Республика
Вепсы	Республика Карелия, Ленинградская область

Долганы	Таймырский (Долгано-Ненецкий) автономный округ, районы Красноярского края, Республика Саха (Якутия)
Ижорцы	Ленинградская область
Ительмены	Корякский автономный округ, районы Камчатской области, Магаданская область
Камчадалы	районы Камчатской области, Корякский автономный округ
Кереки	Чукотский автономный округ
Кеты	Красноярский край
Коряки	Корякский автономный округ, районы Камчатской области, Чукотский автономный округ, Магаданская область
Кумандинцы	Алтайский край, Республика Алтай, Кемеровская область
Манси	Ханты-Мансийский автономный округ, районы Тюменской области, Свердловская область, Республика Коми
Нагайбаки	Челябинская область
Нанайцы	Хабаровский край, Приморский край, Сахалинская область
Нганасаны	Таймырский (Долгано-Ненецкий) автономный округ, районы Красноярского края
Негидальцы	Хабаровский край
Ненцы	Ямало-Ненецкий автономный округ, Ненецкий автономный округ, районы Архангельской области, Таймырский (Долгано-Ненецкий) автономный округ, Ханты-Мансийский автономный округ, Республика Коми
Нивхи	Хабаровский край, Сахалинская область
Ороки (ульта)	Сахалинская область
Орочи	Хабаровский край
Саамы	Мурманская область
Селькупы	Ямало-Ненецкий автономный округ, районы Тюменской области, Томская область, Красноярский край
Сойоты	Республика Бурятия
Тазы	Приморский край
Теленгиты	Республика Алтай
Телеуты	Кемеровская область
Тофалары	Иркутская область
Тубалары	Республика Алтай
Тувинцы-тоджинцы	Республика Тыва
Удэгейцы	Приморский край, Хабаровский край
Ульчи	Хабаровский край
Ханты	Ханты-Мансийский автономный округ, Ямало-Ненецкий автономный округ, районы Тюменской области, Томская область, Республика Коми
Челканцы	Республика Алтай
Чуванцы	Чукотский автономный округ, Магаданская область
Чукчи	Чукотский автономный округ, Корякский автономный округ
Чулымцы	Томская область, Красноярский край
Шапсуги	Краснодарский край
Шорцы	Кемеровская область, Республика Хакасия, Республика Алтай
Эвенки	Республика Саха (Якутия), Эвенкийский автономный округ, районы Красноярского края, Хабаровский край, Амурская область, Сахалинская область, Республика Бурятия, Иркутская область, Читинская область, Томская область, Тюменская область
Эвены	Республика Саха (Якутия), Хабаровский край, Магаданская область, Чукотский автономный округ, Корякский автономный округ, районы Камчатской области
Энцы	Таймырский (Долгано-Ненецкий) автономный округ
Эскимосы	Чукотский автономный округ, Корякский автономный округ
Юкагиры	Республика Саха (Якутия), Магаданская область

6. Федеральный закон от 30 апреля 1999 г. № 82-ФЗ с учетом уникальности этнического состава населения Республики Дагестан по числу проживающих на ее территории народов предоставил право Государственному Совету Республики Дагестан определять количественные и иные особенности ее коренных малочисленных народов, а также устанавливать перечень этих народов с последующим включением его в Единый перечень коренных малочисленных народов Российской Федерации.

Во исполнение ст. 1 Федерального закона от 30 апреля 1999 г. № 82-ФЗ Правительство Российской Федерации постановлением «О постановлении Государственного Совета Республики Дагестан от 18 октября 2000 г. № 191» от 28 марта 2001 г. № 236 приняло к сведению постановление Государственного Совета Республики Дагестан «Об особенностях применения Федерального закона «О гарантиях прав коренных малочисленных народов Российской Федерации»

Федерации» в Республике Дагестан от 18 октября 2000 г. № 191, установившее перечень коренных малочисленных народов Республики Дагестан.

Указанный перечень является частью Единого перечня коренных малочисленных народов Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации «О Едином перечне коренных малочисленных народов Российской Федерации».

7. Граждане, относящиеся к коренным малочисленным народам, имеют право на замену военной службы по призыву альтернативной гражданской службой при условии, что они ведут традиционный образ жизни малочисленных народов, т. е. исторически сложившийся способ жизнеобеспечения малочисленных народов, основанный на историческом опыте их предков в области природопользования, самобытной социальной организации проживания, самобытной культуры, сохранения обычаев и верований (ст. 1 Федерального закона от 30 апреля 1999 г. № 82-ФЗ).

Традиционный образ жизни возможен только в пределах исконной среды обитания малочисленных народов, т. е. исторически сложившегося ареала, в пределах которого малочисленные народы осуществляют культурную и бытовую жизнедеятельность и который влияет на их самоидентификацию, образ жизни.

Самобытная социальная организация малочисленных народов представляет собой общины и иные формы общественного самоуправления, т. е. формы самоорганизации лиц, относящихся к малочисленным народам и объединяемых по кровнородственному (семья, род) и (или) территориально-соседскому принципам, создаваемые в целях защиты их исконной среды обитания, сохранения и развития традиционных образа жизни, хозяйствования, промыслов и культуры.

8. Право на замену военной службы по призыву альтернативной гражданской службой не распространяется на лиц: которые относятся к малочисленным народам, постоянно проживают в местах традиционного проживания и хозяйственной деятельности малочисленных народов и для которых традиционное хозяйство и занятие традиционными промыслами являются подсобными видами деятельности по отношению к основному виду деятельности в других отраслях народного хозяйства, социально-культурной сфере, органах государственной власти или органах местного самоуправления;

не относящихся к малочисленным народам, но постоянно проживающих в местах традиционного проживания и хозяйственной деятельности малочисленных народов.

Статья 3. Граждане, направляемые на альтернативную гражданскую службу

1. На альтернативную гражданскую службу направляются граждане мужского пола в возрасте от 18 до 27 лет, которые не пребывают в запасе, имеют право на замену военной службы по призыву альтернативной гражданской службой, лично подали заявление в военный комиссариат о желании заменить военную службу по призыву альтернативной гражданской службой и в отношении которых в соответствии с настоящим Федеральным законом призывной комиссией района, города без районного деления, иного муниципального деления (административно-территориального) образования (далее — призывная комиссия) принято соответствующее решение.

2. На альтернативную гражданскую службу не направляются граждане, которые в соответствии с Федеральным законом «О воинской обязанности и военной службе»:

имеют основания для освобождения от призыва на военную службу;

не подлежат призыву на военную службу;

имеют основания для предоставления отсрочки от призыва на военную службу.

Комментарий к п. 1

1. Направление граждан на альтернативную гражданскую службу возможно при соблюдении ряда условий, под которыми имеются в виду фактические обстоятельства, имеющие юридическое значение, исключительно при наличии которых и могут возникнуть отношения по осуществлению альтернативной гражданской службы.

В комментируемой статье Закона определено, что, во-первых, направлению на альтернативную гражданскую службу подлежат граждане мужского пола. В связи с этим условиями осуществления альтернативной гражданской службы являются пол человека и гражданство. Иностранцы и лица без гражданства не могут быть направлены в Российской Федерации на альтернативную гражданскую службу.

Следовательно, гражданство Российской Федерации является необходимой предпосылкой и элементом правового статуса данной категории граждан.

Другим условием направления гражданина на альтернативную гражданскую службу является достижение им определенного возраста. Комментируемый Закон установил единый возраст для направления граждан мужского пола на альтернативную гражданскую службу — 18 лет. В связи с достижением вышеуказанного возраста государство имеет право требовать от гражданина совершения действий, направленных на исполнение воинской обязанности в форме прохождения военной службы по призыву, а гражданин имеет право при соблюдении установленных комментируемым Законом условий на ее замену альтернативной гражданской службой.

Условием направления гражданина на альтернативную гражданскую службу является также принятие призывной комиссией решения о замене военной службы альтернативной гражданской службой в отношении конкретного гражданина, достигшего 18-летнего возраста. Лица, не призванные на военную службу или не направленные на альтернативную гражданскую службу по различным основаниям до достижения возраста 27 лет, не подлежат как призыву на военную службу, так и направлению на альтернативную гражданскую службу. Итак, если гражданин еще не достиг указанного возраста (18 лет) или превысил установленный возраст (27 лет), он не может быть направлен на альтернативную гражданскую службу.

2. Решение призывной комиссии о замене конкретному гражданину военной службы по призыву альтернативной гражданской службой будет правомочно только в том случае, если есть соответствующее волеизъявление гражданина, которое зафиксировано в письменном заявлении в военный комиссариат о желании заменить военную службу по призыву альтернативной гражданской службой.

Указанное заявление подается гражданином, желающим осуществить указанную замену, только лично. Комментируемый Закон не предусматривает возможности подачи заявления какими бы то ни было представителями,

даже если они уполномочены на такое действие заявителем на основании доверенности. Такая доверенность не будет соответствовать Закону, поскольку он устанавливает единственное возможное правило для совершения указанного действия — личная подача заявления в соответствующую призывную комиссию.

3. При наличии оснований и соблюдении всех условий, установленных комментируемым Законом для замены военной службы по призыву альтернативной гражданской службой, но отсутствии заявления конкретного гражданина об осуществлении указанной замены призывная комиссия не может принять решение о его направлении на альтернативную гражданскую службу.

4. Гражданину, который подал заявление и в отношении которого имеют место основания и соблюдены все условия, необходимые для замены, не может быть отказано в направлении на альтернативную гражданскую службу, т. е. призывная комиссия обязана принять положительное решение о его направлении на альтернативную гражданскую службу.

В то же время необходимо иметь в виду, что гражданин, подавший заявление, может в любой момент до принятия призывной комиссией решения отказаться от своего права на замену, подав соответствующее заявление в призывную комиссию.

Комментарий к п. 2

5. Комментируемый Закон устанавливает правила для призывных комиссий, согласно которым они не могут принять решение о направлении гражданина на альтернативную гражданскую службу при соблюдении всех других условий.

На альтернативную гражданскую службу не направляются граждане, которые в соответствии с Федеральным законом «О воинской обязанности и военной службе»:

имеют основания для освобождения от призыва на военную службу;

не подлежат призыву на военную службу;

имеют основания для предоставления отсрочки от призыва на военную службу.

6. Федеральный закон «О воинской обязанности и военной службе» (ст. 23) предусматривает основания освобождения от призыва на военную службу двоякого рода: императивные (обязательные) и факультативные (по желанию гражданина).

К основаниям, при наличии которых не производится направление граждан на альтернативную гражданскую службу, относятся:

а) признание граждан не годными или ограниченно годными к военной службе по состоянию здоровья;

б) прохождение гражданами военной службы (в том числе по контракту) в Российской Федерации;

в) прохождение альтернативной гражданской службы;

г) установление документально подтвержденных обстоятельств, свидетельствующих о прохождении военной службы в другом государстве.

7. Освобождаются от призыва на военную службу и направления на альтернативную гражданскую службу граждане, страдающие определенными заболеваниями, наличие которых делает физически невозможным прохождение этими гражданами военной службы по призыву и осуществление ими альтернативной гражданской службы.

В целях определения категории годности граждан по состоянию здоровья к военной службе по призыву или к осуществлению альтернативной гражданской службы проводится военно-врачебная экспертиза в соответствии с Положением о военно-врачебной экспертизе, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 20 апреля 1995 г. № 390 (с изменениями и дополнениями).

Требования к состоянию здоровья граждан приведены в приложении 1 к указанному Положению. В Министерстве обороны Российской Федерации по данному вопросу действует Инструкция о порядке проведения военно-врачебной экспертизы в Вооруженных Силах Российской Федерации, утвержденная приказом министра обороны Российской Федерации от 22 сентября 1995 г. № 315 (с изменениями и дополнениями); в МВД России — Инструкция, утвержденная приказом МВД России от 2 октября 1995 г. № 370.

В случае несогласия с заключением военно-врачебной комиссии граждане, подлежащие призыву на военную службу, имеют право на производство независимой медицинской экспертизы. Экспертиза признается независимой, если производящие ее эксперт либо члены комиссии не находятся в служебной или иной зависимости от учреждения или комиссии, производивших медицинскую экспертизу, а также от органов, учреждений, должностных лиц и граждан, заинтересованных в результатах независимой экспертизы.

Положение о независимой медицинской экспертизе утверждается Правительством Российской Федерации (в настоящее время документ не утвержден). При производстве независимой медицинской экспертизы гражданам предоставляется право выбора экспертного учреждения и экспертов.

В конфликтных случаях окончательное решение по заключению медицинской экспертизы выносится судом.

Граждане, признанные не годными или ограниченно годными к военной службе по состоянию здоровья, не могут быть направлены на альтернативную гражданскую службу.

Федеральный закон «О воинской обязанности и военной службе» (п. 2 ст. 23) предусматривает факультативное право на освобождение от призыва на военную службу граждан:

а) имеющих предусмотренную государственной системой аттестации ученую степень кандидата наук или доктора наук;

б) являющихся сыновьями (родными братьями):

военнослужащих, погибших (умерших) в связи с исполнением ими обязанностей военной службы, и граждан, проходивших военные сборы, погибших (умерших) в связи с исполнением ими обязанностей военной службы в период прохождения военных сборов;

граждан, умерших вследствие увечья (ранения, травмы, контузии) либо заболевания, полученных в связи с исполнением ими обязанностей военной службы, после увольнения с военной службы либо после окончания военных сборов.

Условием для приобретения права на освобождение от призыва на военную службу на основании получения ученой степени кандидата наук или доктора наук является наличие научной степени, только предусмотренной государственной системой аттестации.

Ученая степень доктора наук присуждается Высшим аттестационным комитетом (ВАК) Российской Федерации на основании ходатайства диссертационного совета, принятого после публичной защиты диссертации соискателем, имеющим высшее или послевузовское профессиональное образование, и с учетом заключения соответствующего экспертного совета ВАКа России.

Ученая степень кандидата наук присуждается диссертационным советом на основании публичной защиты диссертации соискателем, имеющим высшее или послевузовское профессиональное образование.

Порядок присуждения ученых степеней установлен Положением о порядке присуждения ученых степеней, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. № 74.

Граждане Российской Федерации, получившие ученую степень кандидата наук или доктора наук в ином порядке, чем предусмотренный государственной системой аттестации, не имеют права на освобождение от призыва на военную службу (например, ученые степени, присужденные Высшей межакадемической аттестационной комиссией (ВМАК), созданной Высшим экспертно-квалификационным комитетом (ВЭКК) и наделенной вышеназванным комитетом полномочиями по присуждению ученых степеней доктора и кандидата наук, а также присвоению ученых званий профессора и доцента с выдачей дипломов и аттестатов установленного образца). Ученые степени кандидата наук и доктора наук, которые присуждены ВМАК, а равно иной организацией (кроме ВАКа России), не дают гражданину Российской Федерации права на освобождение от призыва на военную службу и, следовательно, на замену ее альтернативной гражданской службой, так как вышеназванные ученые степени не предусмотрены государственной системой аттестации.

При рассмотрении вопроса об освобождении гражданина, имеющего ученую степень кандидата или доктора наук, от призыва на военную службу и ее замене альтернативной гражданской службой указанный гражданин представляет призывной комиссии документ, подтверждающий наличие у него ученой степени.

В случае представления призывной комиссии иных документов, свидетельствующих о защите гражданином ученой степени (например, заключения диссертационного совета учебного заведения о защите диссертации до получения диплома), но при отсутствии документа о присуждении соответствующей степени, призывная комиссия должна отложить рассмотрение вопроса о принятии решения об освобождении от призыва на военную службу или ее замене альтернативной гражданской службой.

8. Закон предоставляет право гражданину Российской Федерации на освобождение от призыва на военную службу или замену ее альтернативной гражданской службой вследствие гибели его близкого родственника (в данном случае отца, матери, родного брата, родной сестры) в связи с исполнением ими обязанностей военной службы. Случаи исполнения обязанностей военной службы для военнослужащих, а также для граждан, проходящих военные сборы, определены в п. 1 ст. 37 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе».

При рассмотрении вопроса об освобождении гражданина от призыва на военную службу в случае гибели (смерти) отца, матери, родного брата, родной сестры в связи с исполнением ими обязанностей военной службы, призывной комиссии представляется свидетельство о смерти и извещение воинской части в адрес военного комиссариата об их гибели (смерти) (п. 1 Инструкции по подготовке и проведению мероприятий, связанных с призывом на военную службу граждан Российской Федерации, не пребывающих в запасе (с изменениями от 27 октября 2000 г.), утвержденной приказом министра обороны Российской Федерации от 6 сентября 1999 г. № 400).

9. Согласно п. 3 ст. 23 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» не подлежат призыву на военную службу граждане:

- а) отбывающие наказание в виде обязательных работ, исправительных работ, ограничения свободы, ареста или лишения свободы;
- б) имеющие неснятую или непогашенную судимость за совершение преступления;
- в) в отношении которых ведется дознание либо предварительное следствие или уголовное дело в отношении которых передано в суд.

10. В ст. 24 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» установлены отсрочки от призыва на военную службу.

Отсрочка от военной службы предоставляется гражданам:

а) признанным в установленном указанным Федеральным законом порядке временно не годными к военной службе по состоянию здоровья, — на срок до одного года;

б) занятым постоянным уходом за отцом, матерью, женой, родным братом, родной сестрой, дедушкой, бабушкой или усыновителем, если отсутствуют другие лица, обязанные по закону содержать указанных граждан, а также при условии, что последние не находятся на полном государственном обеспечении и нуждаются по состоянию здоровья в соответствии с заключением органа государственной службы медико-социальной экспертизы по месту жительства граждан, призываемых на военную службу, в постоянном постороннем уходе (помощи, надзоре) или являются инвалидами I или II группы, достигли пенсионного возраста по старости или не достигли возраста 18 лет;

в) имеющим ребенка, воспитываемого без матери;

г) имеющим двух и более детей;

д) имеющим ребенка в возрасте до 3 лет;

е) мать (отец) которых кроме них имеет 2 и более детей в возрасте до 8 лет или инвалида с детства и воспитывает их без мужа (жены);

ж) поступившим на работу по специальности непосредственно по окончании образовательных учреждений высшего профессионального образования на условиях полного рабочего дня в государственные организации, перечень которых определяется Правительством Российской Федерации, — на время этой работы. Перечень указанных государственных учреждений, организаций и предприятий утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 1998 г. № 1583 (с изменениями от 11 января, 15 апреля, 17 июля 2000 г.);

з) окончившим государственные, муниципальные или имеющие государственную аккредитацию по соответствующим направлениям подготовки (специальностям) негосударственные образовательные учреждения высшего профессионального образования и проходящим службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, федеральных органах

налоговой полиции и таможенных органах Российской Федерации, а также обучающимся в образовательных учреждениях указанных органов или окончившим данные образовательные учреждения и получившим специальные звания, — на время службы в этих органах.

11. Право на получение отсрочки от призыва на военную службу имеют также граждане:

а) обучающиеся по очной форме обучения в:

государственных, муниципальных или имеющих государственную аккредитацию негосударственных образовательных учреждениях основного общего и среднего (полного) общего образования, — на время обучения, но до достижения указанными гражданами возраста 20 лет;

государственных, муниципальных или имеющих государственную аккредитацию по соответствующим направлениям подготовки (специальностям) негосударственных образовательных учреждений начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования, — на время обучения, но не свыше нормативных сроков освоения основных образовательных программ. Основным критерием соответствия негосударственных образовательных учреждений требованиям, соблюдение которых предоставляет гражданам, обучающимся в них, право на отсрочку от военной службы, является государственная аккредитация учебного заведения, которая проводится в целях установления (подтверждения на очередной срок) его государственного аккредитационного статуса по типу (высшее учебное заведение) и виду (институт, академия, университет) с установлением перечня образовательных программ высшего профессионального образования, по которым вуз имеет право выдавать выпускникам документы об образовании государственного образца (п. 2 Положения о государственной аккредитации высшего учебного заведения, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 2 декабря 1999 г. № 1323). Решение об аккредитации вуза утверждается распорядительным документом аккредитационного органа, на основании которого вузу выдается свидетельство о государственной аккредитации.

Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 21 октября 1999 г. № 13-П положение абз. 1 подп. «а» п. 2 ст. 24 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе», на основании которого гражданам, обучающимся по очной форме обучения в негосударственных образовательных учреждениях высшего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, не предоставляется право на получение отсрочки от призыва на военную службу на время обучения, признано не противоречащим Конституции Российской Федерации.

Право на указанную отсрочку от призыва на военную службу для получения профессионального образования сохраняется за гражданами в случае их повторного поступления в образовательное учреждение того же уровня (при условии их обучения не более трех лет в предыдущем образовательном учреждении того же уровня) или однократного перевода в образовательное учреждение того же уровня, а также в случае однократного использования ими академического отпуска.

Указанное право не распространяется на граждан, отчисленных из образовательных учреждений за нарушение их уставов или правил внутреннего распорядка. Граждане вправе воспользоваться данной отсрочкой не более двух раз (для получения образования данного и более высокого уровня);

б) получающие послевузовское профессиональное образование по очной форме обучения в государственных, муниципальных или имеющих государственную аккредитацию по соответствующим направлениям подготовки (специальностям) негосударственных образовательных учреждениях высшего профессионального образования и научных учреждениях, имеющих лицензии на ведение образовательной деятельности по образовательным программам послевузовского профессионального образования, — на время обучения и защиты квалификационной работы;

в) имеющие высшее педагогическое образование и постоянно работающие на педагогических должностях в государственных, муниципальных или имеющих государственную аккредитацию по соответствующим направлениям подготовки (специальностям) негосударственных сельских образовательных учреждениях, — на время этой работы;

г) постоянно работающие врачами в сельской местности, — на время этой работы;

д) которым это право дано на основании следующих указов Президента Российской Федерации:

Указ Президента Российской Федерации от 31 июля 2002 г. № 817 (поступившим на работу в государственные организации Российского авиационно-космического агентства и Российского агентства по судостроению);

Указ Президента Российской Федерации от 9 ноября 2000 г. № 1855 (занятым на основных производствах организаций ядерного оружейного комплекса Министерства Российской Федерации по атомной энергии);

Указ Президента Российской Федерации от 15 октября 1999 г. № 1367 (отдельным категориям молодых специалистов с высшим профессиональным образованием);

Указ Президента Российской Федерации от 14 января 2002 г. № 24 (священнослужителям, получившим в установленном в конфессиях порядке духовный сан (звание) и занимающим в религиозных организациях соответствующие должности, при условии, что религиозные организации не имеют возможности заменить их на этих должностях иными лицами, — на время исполнения обязанности священнослужителя.);

Указ Президента Российской Федерации от 9 июня 2001 г. № 678 (гражданам Российской Федерации, поступившим на работу в научно-исследовательские подразделения Управления научно-технического обеспечения Федеральной службы безопасности Российской Федерации);

Указ Президента Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 865 (гражданам, поступившим на работу в органы Государственной налоговой службы Российской Федерации);

Указ Президента Российской Федерации от 25 января 1996 г. № 93 (отдельным представителям талантливой молодежи);

Указ Президента Российской Федерации от 18 июня 1994 г. № 1259 (учащимся Московского и Санкт-Петербургского академических художественных лицеев при Российской академии художеств);

Указ Президента Российской Федерации от 9 июня 1993 г. № 873 (наиболее талантливым представителям российского искусства);

Указ Президента Российской Федерации от 21 мая 1992 г. № 516 (курсантам и выпускникам морского колледжа и мореходных школ Военно-Морского Флота).

12. Граждане, зачисленные в запас с присвоением воинского звания офицера, имеют право на отсрочку от призыва на военную службу по вышеуказанным основаниям, за исключением оснований, предусмотренных подп. «г»), «д»), «е») п. 1 ст. 24 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе», т. е. в отношении граждан:

- имеющих двух и более детей;
- имеющих ребенка в возрасте до трех лет;
- мать (отец) которых, кроме них, имеет двух и более детей в возрасте до восьми лет или инвалида с детства и воспитывает их без мужа (жены).

Статья 4. Место прохождения гражданами альтернативной гражданской службы

1. Граждане проходят альтернативную гражданскую службу индивидуально, а также в составе групп или формирований:

- в организациях, подведомственных федеральным органам исполнительной власти;
- в организациях, подведомственных органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации;
- в организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований и органов в качестве гражданского персонала.

Прохождение альтернативной гражданской службы в организациях, подведомственных органам местного самоуправления, определяется федеральным законом.

2. Граждане проходят альтернативную гражданскую службу, как правило, за пределами территорий субъектов Российской Федерации, в которых они постоянно проживают.

При невозможности направления граждан для прохождения альтернативной гражданской службы за пределы территорий субъектов Российской Федерации, в которых они постоянно проживают, граждане в соответствии с решением специально уполномоченного федерального органа исполнительной власти могут быть направлены для прохождения альтернативной гражданской службы в организации, находящиеся на территориях субъектов Российской Федерации, в которых они постоянно проживают.

3. Граждане, относящиеся к коренным малочисленным народам, направляются для прохождения альтернативной гражданской службы в организации традиционных отраслей хозяйствования и традиционных промыслов.

4. Перечни видов работ, профессий, должностей, на которых могут быть заняты граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, а также организаций, где предусмотрено прохождение альтернативной гражданской службы, определяются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

5. При определении вида работы, профессии, должности, на которых может быть занят гражданин, направляемый на альтернативную гражданскую службу, и места прохождения альтернативной гражданской службы учитываются образование, специальность, квалификация, опыт предыдущей работы, состояние здоровья, семейное положение гражданина, а также потребность организаций в трудовых ресурсах.

6. Трудовая деятельность граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, не должна препятствовать трудоустройству других лиц, а также служить основанием для перевода на другое место работы лиц, выполняющих работу по трудовому договору, или для их увольнения.

Комментарий к ст. 4

1. Комментируемая статья устанавливает ряд норм прямого действия, а также отсылочных норм, регулирующих вопросы организации и фактического осуществления альтернативной гражданской службы. Указанные нормы до 1 января 2004 г. должны были детализированы в ряде подзаконных актов.

2. Под местом прохождения альтернативной гражданской службы понимается как организационная структура, так и географический район (административно-территориальная единица), в которых предусмотрено осуществление альтернативной гражданской службы.

3. Комментируемый Закон предусматривает прохождение альтернативной гражданской службы как в организациях федеральной подчиненности (в организациях, подведомственных федеральным органам исполнительной власти, в организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований и органов в качестве гражданского персонала), так и в организациях, подведомственных органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

Закон также предусматривает возможность прохождения альтернативной гражданской службы в организациях, подведомственных органам местного самоуправления, но лишь в порядке, определяемом федеральным законом, т. е. такая возможность будет предоставлена гражданам только с его принятием.

4. В отличие от военной службы, которая исполняется только в составе формирований, граждане могут проходить альтернативную гражданскую службу как в составе формирований, так и индивидуально, а также в составе отдельных групп. Таким образом, альтернативной гражданской службе не присущ такой характерный признак военной службы, как коллективный быт, что объясняется отличием в целях учреждения альтернативной гражданской службы и военной службы, решаемыми задачами и разной юридической природой отношений при их исполнении (альтернативная гражданская служба — трудовые отношения, военная служба — военно-служебные отношения).

5. Комментируемый Закон устанавливает общее правило, согласно которому граждане проходят альтернативную гражданскую службу за пределами территорий субъектов Российской Федерации, в которых они постоянно проживают (т. е. по экстерриториальному принципу).

В то же время Закон допускает возможность исключений из общего правила, которые будут конкретизированы в подзаконных актах. При невозможности направления граждан для прохождения альтернативной гражданской службы за пределы территорий субъектов Российской Федерации, в которых они постоянно проживают (при этом необходимо иметь в виду, что такие обстоятельства должны быть нормативно определены), граждане в соответствии с решением специально уполномоченного федерального органа исполнительной власти могут быть направлены для прохождения

альтернативной гражданской службы в организации, находящиеся на территориях субъектов Российской Федерации, в которых они постоянно проживают.

Таким образом, исключение из общего правила о месте прохождения альтернативной гражданской службы может быть реализовано при соблюдении следующих условий:

наличие нормативно установленных оснований (случаев);

решение специально уполномоченного федерального органа исполнительной власти, а не призывной комиссии.

Под территорией субъекта Российской Федерации, в котором граждане постоянно проживают, понимается их место жительства на территории соответствующего субъекта, т. е. место постоянного или преимущественного проживания гражданина (ст. 20 ГК РФ).

Местом жительства является место, где гражданин постоянно или преимущественно проживает в качестве собственника, по договору найма (поднайма), социального найма либо на иных основаниях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, — жилой дом, квартира, служебное жилое помещение, специализированные дома (общежитие, гостиница-приют, дом маневренного фонда, специальный дом для одиноких и престарелых, дом-интернат для инвалидов, ветеранов и др.), а также иное жилое помещение (п. 3 Правил регистрации и снятия граждан Российской Федерации с регистрационного учета по месту пребывания и по месту жительства в пределах Российской Федерации, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 17 июля 1995 г. № 713 (с изменениями от 23 апреля 1996 г., 14 февраля 1997 г., 16 марта 2000 г., 14 августа 2002 г.).

Не является местом жительства место временного пребывания граждан — гостиница, санаторий, дом отдыха, пансионат, кемпинг, больница, туристская база, иное подобное учреждение, а также жилое помещение, в котором гражданин проживает временно.

Место проживания фиксируется регистрацией граждан по конкретному адресу.

6. Граждане, относящиеся к коренным малочисленным народам, направляются для прохождения альтернативной гражданской службы в организации традиционных отраслей хозяйствования и традиционных промыслов, перечни которых должны быть нормативно определены.

7. Порядок определения перечней видов работ, профессий, должностей, на которых могут быть заняты граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, а также организаций, где предусмотрено прохождение альтернативной гражданской службы, устанавливает Правительство Российской Федерации.

Указанный порядок должен быть определен Правительством Российской Федерации с учетом введения комментируемого Закона в силу с 1 января 2004 г., т. е. заранее.

8. Комментируемый Закон устанавливает критерии, которыми следует руководствоваться призывным комиссиям при принятии решения о направлении конкретного гражданина на альтернативную гражданскую службу.

При определении вида работы, профессии, должности, на которых может быть занят гражданин, направляемый на альтернативную гражданскую службу, и места прохождения альтернативной гражданской службы призывные комиссии должны учитывать:

образование;

специальность и квалификацию;

опыт предыдущей работы;

состояние здоровья;

семейное положение гражданина;

потребность организаций в трудовых ресурсах.

9. В п. 6 комментируемой статьи Закона установлены гарантии прав граждан по вопросам их трудоустройства и реализации ими трудовых прав и обязанностей в связи с осуществлением другими гражданами альтернативной гражданской службы. Так, трудовая деятельность граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, не должна препятствовать трудоустройству других лиц, а также служить основанием для перевода на другое место работы лиц, выполняющих работу по трудовому договору, или для их увольнения.

Статья 5. Срок альтернативной гражданской службы

1. Срок альтернативной гражданской службы в 1,75 раза превышает установленный Федеральным законом «О воинской обязанности и военной службе» срок военной службы по призыву и составляет 42 месяца, а для граждан из числа окончивших государственные, муниципальные или имеющие государственную аккредитацию по соответствующим направлениям подготовки (специальностям) негосударственные образовательные учреждения высшего профессионального образования — 21 месяц.

2. Срок альтернативной гражданской службы для граждан, проходящих данную службу в организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований и органов, в 1,5 раза превышает установленный Федеральным законом «О воинской обязанности и военной службе» срок военной службы по призыву и составляет 36 месяцев, а для граждан из числа окончивших государственные, муниципальные или имеющие государственную аккредитацию по соответствующим направлениям подготовки (специальностям) негосударственные образовательные учреждения высшего профессионального образования — 18 месяцев.

3. Началом альтернативной гражданской службы гражданина считается день его убытия к месту прохождения альтернативной гражданской службы, указанный в предписании военного комиссариата.

4. Окончанием альтернативной гражданской службы гражданина считается день прекращения работодателем срочного трудового договора с гражданином при его увольнении с альтернативной гражданской службы. При этом срочный трудовой договор с гражданином, проходящим альтернативную гражданскую службу, должен быть прекращен работодателем в день истечения срока его альтернативной гражданской службы.

5. В срок альтернативной гражданской службы не засчитываются:

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.

Комментарий к ст. 5

1. Данная статья посвящена различным технико-правовым вопросам, связанным с порядком определения сроков альтернативной гражданской службы (начала, продолжительности, окончания).

Понятие «срок» имеет двоякое значение. Так называют либо определенный период времени, либо определенный момент. В отношении по вопросам альтернативной гражданской службы соответствующее понятие используется и в том и в другом смысле. Например, в соответствии с пп. 1 и 2 комментируемой статьи сроки альтернативной гражданской службы, соотносимые со сроками военной службы по призыву, исчисляются в месяцах — определенный период, а п. 3 комментируемой статьи установлен срок начала альтернативной гражданской службы — определенный момент (день приобретения гражданином статуса лица, осуществляющего альтернативную гражданскую службу).

2. Комментируемая статья устанавливает порядок определения срока альтернативной гражданской службы.

Для граждан продолжительность осуществления альтернативной гражданской службы императивно определена в п. 1 и п. 2 ст. 5. Поскольку альтернативная гражданская служба заменяет военную службу, постольку указанная продолжительность соотносится с продолжительностью военной службы по призыву.

3. Закон, установив сроки альтернативной гражданской службы, также определил моменты ее начала (п. 3 ст. 5) и окончания (п. 4 ст. 5). Единый порядок исчисления сроков, определенных периодом времени, должен быть установлен нормативным правовым актом (положением) о порядке прохождения альтернативной гражданской службы, устанавливающим начало течения срока и его конец.

Началом течения срока альтернативной гражданской службы считается день убытия гражданина к месту прохождения альтернативной гражданской службы, указанный в предписании военного комиссариата.

Окончанием альтернативной гражданской службы гражданина считается день прекращения работодателем срочного трудового договора с гражданином при его увольнении с альтернативной гражданской службы. При этом срочный трудовой договор с гражданином, проходящим альтернативную гражданскую службу, должен быть прекращен работодателем в день истечения срока его альтернативной гражданской службы.

Прекращение (расторжение) срочного трудового договора осуществляется в порядке, предусмотренном ст. 79 ТК РФ. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

4. Комментируемый Закон, определив общие сроки альтернативной гражданской службы, в то же время устанавливает, что в отношении конкретного гражданина срок его альтернативной гражданской службы истекает с учетом фактического ее осуществления, т. е. в срок не засчитываются периоды, указанные в п. 5 комментируемой статьи.

5. Прогул — это отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня.

В соответствии с комментируемым Законом в отличие от ТК РФ (подп. «а» п. 6 ст. 81) прогул не является основанием для расторжения срочного трудового договора с гражданином, осуществляющим альтернативную гражданскую службу.

Рабочее место — закрепленное за работником место выполнения трудовой функции, т. е. его рабочий стол, станок и т. п. Под местом работы понимается сама организация, ее структурные подразделения или иной объект, где работник должен выполнять свои обязанности. Следовательно, работник может отсутствовать на рабочем месте, но находиться на работе.

Прогоулы в срок альтернативной гражданской службы не засчитываются.

Негативные последствия, предусмотренные комментируемым Законом, наступают для работника, если отсутствие: а) не вызывалось уважительной причиной; б) продолжалось более четырех часов подряд.

Трудовое законодательство предусматривает следующие уважительные причины невыполнения работы:

задержка выплаты заработной платы на срок более 15 дней. Работник в этом случае имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ);

работа не обусловлена трудовым договором. Исключения составляют случаи, предусмотренные ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ);

перевод на работу, противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст. 74 ТК РФ).

6. Время нахождения в дополнительных отпусках, предоставляемых работодателем гражданам, обучающимся в образовательных учреждениях, в срок альтернативной гражданской службы не засчитывается.

Продолжительность дополнительных (учебных) отпусков для подготовки к вступительным экзаменам (экзаменам) и сдачи вступительных экзаменов (экзаменов) в образовательные учреждения профессионального образования, а также в период обучения в них устанавливается в соответствии с федеральными законами и нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации.

А. Порядок предоставления отпусков лицам, поступающим в образовательные учреждения профессионального и послевузовского образования, а также обучающимся в них, установлен ст. 17 Федерального закона «О высшем и послевузовском образовании» от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ (Собрание законодательства Российской Федерации. — 1996. — № 35. — Ст. 4135) и ст. 198 КЗоТ РФ. Студентам, успешно обучающимся в вечерних и заочных высших учебных заведениях, на период выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов ежегодно предоставляется отпуск на первом и втором курсах 40 календарных дней, на третьем и последующих курсах — 50 календарных дней. Учащимся, успешно обучающимся в вечерних средних специальных учебных заведениях, на период выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов ежегодно предоставляется отпуск на первом и втором курсах — 10 календарных дней, на третьем и последующих — 20 календарных дней. Студентам и учащимся, успешно обучающимся в заочных средних специальных учебных заведениях, на период выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов ежегодно предоставляется отпуск на первом и втором курсах — 30 календарных дней, на третьем и

последующих курсах — 40 календарных дней. Студентам и учащимся вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведений на период сдачи государственных экзаменов предоставляется отпуск 30 календарных дней. Студентам вечерних и заочных высших учебных заведений на период подготовки и защиты дипломного проекта (работы) предоставляется отпуск продолжительностью в 4 месяца, а учащимся вечерних и заочных средних специальных учебных заведений — 2 месяца.

За время отпусков, предоставляемых в связи с обучением в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, за работниками сохраняется средняя заработная плата.

Б. Отпуска в связи с обучением с отрывом от производства лицам, указанным в ст. 173 ТК РФ, предоставляются для сдачи экзаменов и зачетов, а также выполнения лабораторных работ в течение всего учебного года. При этом если на последних курсах учебным планом предусмотрено обучение лишь в одном семестре и сдача одной экзаменационной сессии, то отпуск предоставляется в половинном размере от указанной продолжительности.

Администрация учебного заведения определяет с учетом учебного плана продолжительность экзаменационных и зачетных сессий, а также установочных занятий. Основанием для предоставления отпусков является справка-вызов учебного заведения, обязательная для администрации.

В. Учебные отпуска имеют строго целевое назначение, поэтому если гражданин без уважительных причин не участвовал в сессии и не использовал отпуск в установленные сроки, он теряет на него право.

Право на отпуск не утрачивается, если обучающемуся лицу учебным заведением разрешено выполнять лабораторные работы, сдавать зачеты и экзамены в межсессионный период. При этом такой отпуск может быть использован по частям.

Г. Если в соответствии с учебным планом наряду с защитой дипломного проекта предусмотрена сдача государственных экзаменов, то общая продолжительность отпуска для подготовки, защиты дипломного проекта и сдачи государственных экзаменов не может превышать 4 месяцев (см. также комментарий к п. 6 ст. 19).

7. Время отбывания уголовного или административного наказания в виде ареста также не включается в срок альтернативной гражданской службы.

А. За совершение административных правонарушений могут применяться виды административных наказаний, предусмотренные ст. 3.2 КоАП РФ, в том числе административный арест.

Административный арест заключается в содержании нарушителя в условиях изоляции от общества и устанавливается на срок до 15 суток, а за нарушение требований режима чрезвычайного положения или режима в зоне проведения контртеррористической операции — до 30 суток. Административный арест назначается судьей. Административный арест устанавливается и назначается лишь в исключительных случаях за отдельные виды административных правонарушений и не может применяться к беременным женщинам, женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, лицам, не достигшим возраста 18 лет, инвалидам I и II групп. Срок административного задержания включается в срок административного ареста.

Срок административного ареста исчисляется сутками, исправительных работ — месяцами или днями, лишения специального права — годами, месяцами или днями. Взыскание за административное правонарушение налагается в пределах, установленных нормативным актом, предусматривающим ответственность за совершенное правонарушение. При наложении взыскания учитываются характер совершенного правонарушения, личность нарушителя, степень его вины, имущественное положение, обстоятельства, смягчающие и отягчающие ответственность.

Б. Уголовное наказание в виде ареста предусмотрено ст. 54 УК РФ.

Арест заключается в содержании осужденного в условиях строгой изоляции от общества и устанавливается на срок от одного до шести месяцев. В случае замены обязательных работ или исправительных работ арестом он может быть назначен на срок менее одного месяца.

Строгая изоляция от общества заключается в том, что осужденным не предоставляется свиданий, за исключением свиданий с адвокатом или иными лицами, имеющими право на оказание юридической помощи; не разрешается получение посылок, передач и бандеролей, не разрешается передвижение без конвоя. Лица, осужденные к аресту, отбывают наказание по месту осуждения в арестных домах. Как правило, отбывание всего срока наказания осужденным осуществляется в одном арестном доме. Перевод из одного арестного дома в другой допускается лишь в случае болезни либо для обеспечения личной безопасности осужденного, а также при иных исключительных обстоятельствах, препятствующих дальнейшему нахождению осужденного в данном арестном доме.

Порядок и условия исполнения наказания в виде ареста установлены УИК РФ (ст.ст. 68—72).

8. В соответствии с комментируемым Законом в отличие от ТК РФ (подп. «б» п. 6 ст. 81) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения не является основанием для расторжения срочного трудового договора с гражданином, осуществляющим альтернативную гражданскую службу.

Факт появления на работе в состоянии опьянения должен быть доказан работодателем. Таким доказательством является прежде всего медицинское заключение. Вместе с тем появление на работе в состоянии алкогольного опьянения может быть подтверждено и другими доказательствами.

Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, работодатель обязан отстранить от работы (ст. 76 ТК РФ). Если работодатель не отстранил такого работника от работы, то он несет ответственность за могущие возникнуть в связи с этим последствия. Например, несчастные случаи с людьми или повреждение оборудования.

9. В сроки альтернативной гражданской службы включаются отпуска, предусмотренные ст. 17 комментируемого Закона.

10. Поскольку комментируемый Закон не предусматривает возможности продления срока альтернативной гражданской службы, постольку истечение указанного срока является основанием для прекращения работодателем срочного трудового договора и увольнения гражданина с альтернативной гражданской службы.

При соблюдении требований трудового законодательства с гражданином, уволенным с альтернативной гражданской службы, может быть заключен обычный трудовой договор на исполнение ранее занимаемой должности.

Статья 6. Организация альтернативной гражданской службы **Статья 6. Организация альтернативной гражданской службы**

1. Альтернативная гражданская служба организуется в соответствии с настоящим Федеральным законом, положением о порядке прохождения альтернативной гражданской службы, а также иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2. Организация альтернативной гражданской службы осуществляется специально уполномоченными федеральными органами исполнительной власти, определяемыми Президентом Российской Федерации и Правительством Российской Федерации в соответствии со своими полномочиями.

Президент Российской Федерации и Правительство Российской Федерации в соответствии со своими полномочиями и настоящим Федеральным законом возлагают на специально уполномоченные федеральные органы исполнительной власти осуществление нормативного регулирования, а также организационных, контрольных и иных функций в области организации альтернативной гражданской службы.

3. Правительство Российской Федерации в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, настоящим Федеральным законом, другими федеральными законами, указами Президента Российской Федерации утверждает положение о порядке прохождения альтернативной гражданской службы, издает иные нормативные правовые акты в области организации альтернативной гражданской службы и обеспечивает их исполнение.

4. В организации альтернативной гражданской службы участвуют федеральные органы исполнительной власти, определяемые Президентом Российской Федерации и Правительством Российской Федерации в соответствии со своими полномочиями, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, которым подведомственны организации, где предусмотрено прохождение альтернативной гражданской службы, а также эти организации.

Функции указанных федеральных органов исполнительной власти в области организации альтернативной гражданской службы определяются Президентом Российской Федерации и Правительством Российской Федерации в соответствии со своими полномочиями и настоящим Федеральным законом.

Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации:

представляют в специально уполномоченные федеральные органы исполнительной власти предложения по перечням видов работ, профессий, должностей, на которых могут быть заняты граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, а также организаций, где предлагается предусмотреть прохождение альтернативной гражданской службы;

ведут учет подведомственных им организаций, где предусмотрено прохождение альтернативной гражданской службы;

направляют в специально уполномоченные федеральные органы исполнительной власти необходимую информацию о гражданах, прибывших для прохождения альтернативной гражданской службы в подведомственные им организации;

ведут учет граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу в подведомственных им организациях, организуют их размещение и бытовое обслуживание;

контролируют исполнение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных им организациях, где граждане проходят альтернативную гражданскую службу;

обеспечивают в пределах своей компетенции соблюдение положений настоящего Федерального закона, осуществляют меры по реализации прав граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, и их социальную защиту.

Организации, где предусмотрено прохождение альтернативной гражданской службы:

представляют в соответствующий федеральный орган исполнительной власти или в орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации предложения по перечням видов работ, профессий, должностей, на которых могут быть заняты граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу;

заключают срочные трудовые договоры с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы, и прекращают с ними срочные трудовые договоры;

организуют при необходимости профессиональное обучение граждан, направленных для прохождения альтернативной гражданской службы;

контролируют исполнение гражданами, проходящими альтернативную гражданскую службу, трудовых обязанностей; в случае уклонения граждан от альтернативной гражданской службы принимают меры по привлечению их к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

обеспечивают в пределах своей компетенции соблюдение положений настоящего Федерального закона, осуществляют меры по реализации прав граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, и их социальную защиту.

Комментарий к ст. 6

1. Организация альтернативной гражданской службы должна осуществляться в соответствии с требованиями следующих законодательных и иных нормативных правовых актов:

— комментируемого Закона;

— ТК РФ (п. 3 ст. 1 комментируемого Закона) — в части, касающейся организации трудовой деятельности в интересах общества и государства, осуществляемой взамен военной службы по призыву;

— Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» (п. 2 ст. 10 комментируемого Закона) — в части, касающейся направления на альтернативную гражданскую службу;

— положения о порядке прохождения альтернативной гражданской службы;

— иных законодательных правовых актов, затрагивающих вопросы организации и прохождения альтернативной гражданской службы, нормативных правовых актов Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации по этим вопросам, а также нормативных правовых актов, принятых специально уполномоченными

федеральными органами исполнительной власти, на которые возложены функции по осуществлению нормативного регулирования альтернативной гражданской службы (по вопросам этой службы).

2. Комментируемая статья выделяет следующих участников организации альтернативной гражданской службы:

— Президент Российской Федерации;

— Правительство Российской Федерации;

— специально уполномоченные федеральные органы исполнительной власти, на которые Президентом Российской Федерации и Правительством Российской Федерации возложено осуществление нормативного регулирования, а также организационных, контрольных и иных функций в области организации альтернативной гражданской службы;

— другие федеральные органы исполнительной власти, определяемые Президентом Российской Федерации и Правительством Российской Федерации в соответствии со своими полномочиями;

— органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, которым подведомственны организации, где предусмотрено прохождение гражданами альтернативной гражданской службы;

— организации, где предусмотрено прохождение гражданами альтернативной гражданской службы.

3. В соответствии со ст. 80 Конституции Российской Федерации Президент Российской Федерации является гарантом Конституции Российской Федерации, прав и свобод человека и гражданина (в том числе и конституционного права на замену военной службы по призыву альтернативной гражданской службой). В установленном Конституцией Российской Федерации порядке он обеспечивает согласованное функционирование и взаимодействие органов государственной власти. Для реализации этих положений Указом Президента Российской Федерации от 1 сентября 2000 г. № 1602 образован Государственный совет Российской Федерации, являющийся совещательным органом, содействующим реализации полномочий главы государства по вопросам обеспечения согласованного функционирования и взаимодействия органов государственной власти, и утверждено Положение о нем.

Обеспечение согласованного функционирования и взаимодействия органов государственной власти по организации альтернативной гражданской службы осуществляется Президентом Российской Федерации совместно с Правительством Российской Федерации.

4. В соответствии со ст. 110 Конституции Российской Федерации Правительство Российской Федерации осуществляет исполнительную власть Российской Федерации и состоит из Председателя Правительства Российской Федерации, заместителей Председателя Правительства Российской Федерации и федеральных министров.

Полномочия Правительства Российской Федерации закреплены в ст. 114 Конституции Российской Федерации, устанавливающей, что Правительство Российской Федерации осуществляет меры по обеспечению обороны страны, государственной безопасности, а также по обеспечению законности, прав и свобод граждан. Более подробно полномочия Правительства Российской Федерации регламентируются Федеральным конституционным законом «О Правительстве Российской Федерации», который, кроме того, регулирует взаимоотношения Правительства Российской Федерации и Президента Российской Федерации, взаимоотношения Правительства Российской Федерации и органов государственной власти субъектов Российской Федерации.

Правительство Российской Федерации руководит работой федеральных министерств и иных федеральных органов исполнительной власти и контролирует их деятельность, а федеральные министерства и иные федеральные органы исполнительной власти подчиняются Правительству Российской Федерации и ответственны перед ним за выполнение порученных задач.

Правительство Российской Федерации утверждает положения о федеральных министерствах и об иных федеральных органах исполнительной власти, устанавливает предельную численность работников их аппаратов и размер ассигнований на содержание этих аппаратов в пределах средств, предусмотренных на эти цели в федеральном бюджете.

Правительство Российской Федерации для осуществления своих полномочий может создавать свои территориальные органы и назначать соответствующих должностных лиц.

Правительство Российской Федерации устанавливает порядок создания и деятельности территориальных органов федеральных органов исполнительной власти, устанавливает размер ассигнований на содержание их аппаратов в пределах средств, предусмотренных на эти цели в федеральном бюджете.

Правительство Российской Федерации назначает на должность и освобождает от должности заместителей федеральных министров, руководителей федеральных органов исполнительной власти, не являющихся федеральными министрами, и их заместителей, руководителей органов и организаций при Правительстве Российской Федерации, утверждает членов коллегий федеральных министерств и иных федеральных органов исполнительной власти.

Правительство Российской Федерации вправе отменять акты федеральных органов исполнительной власти или приостанавливать действие этих актов.

Кроме того, Правительство Российской Федерации вправе учреждать организации, образовывать координационные, совещательные органы, а также органы при Правительстве Российской Федерации.

К полномочиям Правительства Российской Федерации также относится принятие мер по реализации трудовых прав граждан (ст. 16 Федерального конституционного закона «О Правительстве Российской Федерации»).

5. Функции федеральных органов исполнительной власти (участвующих в организации альтернативной гражданской службы) в области организации альтернативной гражданской службы определяются Президентом Российской Федерации и Правительством Российской Федерации в соответствии со своими полномочиями и комментируемым Законом.

Из анализа положений комментируемого Закона можно выделить две различные по своему содержанию группы функций, свойственных двум федеральным органам исполнительной власти.

А. Первую группу составляют функции, связанные с организацией направления граждан на альтернативную гражданскую службу и регламентируемые гл. 2 комментируемого Закона. Это в первую очередь решение вопросов, связанных с приемом и рассмотрением заявлений граждан о замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой, рассмотрение заявления гражданина на заседании призывной комиссии и вынесение этой комиссией заключения (решения), обеспечение явки гражданина на медицинское освидетельствование и на заседание призывной комиссии для принятия решения о направлении его на альтернативную гражданскую службу, обеспечение явки гражданина в военный комиссариат и вручение ему предписания с указанием места прохождения альтернативной гражданской службы.

Представляется целесообразным в качестве специально уполномоченного федерального органа исполнительной власти, на который Президентом Российской Федерации и Правительством Российской Федерации будет возложено осуществление нормативного регулирования, а также организационных, контрольных и иных функций в области организации альтернативной гражданской службы по перечисленным выше вопросам, определить Министерство обороны Российской Федерации, поскольку по своей сути эта деятельность ему во многом близка и знакома, кроме того, военные комиссариаты подчиняются этому ведомству.

В частности, п. 2 Положения о военных комиссариатах (утверждено Указом Президента Российской Федерации от 15 октября 1999 г. № 1372) устанавливает, что военные комиссариаты являются территориальными органами Министерства обороны Российской Федерации в республиках, краях, областях, городах федерального значения, автономной области и автономных округах, а также в районах, городах (без районного деления), административных округах и равных им административных образованиях и входят в состав военных округов (флота), на территории которых они находятся. В соответствии с п. 6 Положения организацию деятельности военных комиссариатов осуществляет Генеральный штаб через управления соответствующих военных округов (управление флота), а прямым начальником личного состава военных комиссариатов, находящихся на территории соответствующего военного округа, является командующий войсками военного округа (флотом).

Комментируемый Закон прямо устанавливает, что направление граждан на альтернативную гражданскую службу организует глава органа местного самоуправления совместно с военным комиссаром (п. 2 ст. 10), а к месту прохождения альтернативной гражданской службы гражданина направляет военный комиссар (п. 1 ст. 14).

Кроме того, у военного комиссара имеются необходимые административно-правовые средства воздействия для надлежащей организации направления граждан на альтернативную гражданскую службу.

В частности, КоАП РФ устанавливается, что военные комиссары субъектов Российской Федерации, городов (без районного деления), административных округов и равных им административных образований, а также военные комиссары объединенных военных комиссариатов рассматривают дела об административных правонарушениях, предусмотренных ст.ст. 19.25, 21.1—21.7 названного Кодекса, а следовательно, могут привлекать к административной ответственности лиц, допустивших (в том числе и при организации направления граждан на альтернативную гражданскую службу) следующие административные правонарушения:

— непредставление в военный комиссариат или в иной орган, осуществляющий воинский учет, списков граждан, подлежащих первоначальной постановке на воинский учет (ст. 21.1);

— неоповещение граждан о вызове их по повестке военного комиссариата или иного органа, осуществляющего воинский учет (ст. 21.2);

— несвоевременное представление сведений об изменениях состава постоянно проживающих граждан или граждан, пребывающих более трех месяцев в месте временного пребывания, состоящих или обязанных состоять на воинском учете (ст. 21.3);

— несообщение сведений о гражданах, состоящих или обязанных состоять на воинском учете (ст. 21.4);

— неисполнение гражданами обязанностей по воинскому учету (ст. 21.5);

— уклонение от медицинского обследования (ст. 21.6);

— умышленные порча или утрата документов воинского учета (ст. 21.7).

Согласно Положению о Министерстве обороны Российской Федерации (утверждено Указом Президента Российской Федерации от 11 ноября 1998 г. № 1357) Министерство обороны Российской Федерации является федеральным органом исполнительной власти, проводящим государственную политику и осуществляющим государственное управление в области обороны, а также координирующим деятельность федеральных министерств, иных федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации по вопросам обороны.

Руководит деятельностью Министерства обороны Президент Российской Федерации. Правительство Российской Федерации координирует деятельность Министерства обороны.

Вторую группу функций в области организации альтернативной гражданской службы составляют: организация прохождения гражданами альтернативной гражданской службы и организация реализации ими своих прав, обязанностей, привлечение их в установленном порядке к ответственности во время прохождения ими этой службы, а также функции, связанные с организацией увольнения с альтернативной гражданской службы. Перечисленные вопросы регламентируются гл. 3—5 комментируемого Закона.

В отношении данной группы представляется целесообразным в качестве специально уполномоченного федерального органа исполнительной власти, на который Президентом Российской Федерации и Правительством Российской Федерации будет возложено осуществление нормативного регулирования, а также организационных, контрольных и иных функций в области организации альтернативной гражданской службы, определить Министерство труда и социального развития Российской Федерации, поскольку в соответствии с п. 1 Положения об этом органе, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 23 апреля 1997 г. № 480, Министерство труда и социального развития Российской Федерации является федеральным органом исполнительной власти, проводящим государственную политику и осуществляющим управление в области труда, занятости и социальной защиты населения, а также координирующим деятельность по этим направлениям иных федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

Министерство труда и социального развития Российской Федерации:

а) в области занятости населения:

осуществляет анализ занятости на федеральном и территориальном (региональном) уровнях, по отдельным категориям населения, разрабатывает прогнозные оценки состояния рынка труда, организует и координирует разработку федеральной программы содействия занятости населения;

определяет совместно с заинтересованными федеральными органами исполнительной власти общую потребность в рабочих местах и с учетом демографического прогноза разрабатывает генеральную схему создания рабочих мест;

организует разработку программ создания, сохранения и развития рабочих мест, обеспечения занятости населения и усиления социальной защиты работников, высвобождаемых при санации производства и банкротстве предприятий, а также при увольнении из Вооруженных Сил Российской Федерации;

проводит экспертизу разрабатываемых федеральных целевых и инвестиционных программ в части создания и сохранения рабочих мест;

подготавливает предложения о критериях отнесения регионов к критическим по состоянию рынка труда и о мерах по их финансово-экономической поддержке;

осуществляет меры по совершенствованию организации трудоустройства граждан, организует разработку специальных программ и мероприятий по поддержке граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, по сокращению длительности безработицы;

разрабатывает предложения по повышению мобильности трудовых ресурсов, определяет направления территориального перемещения трудовых ресурсов, оказывает помощь в трудоустройстве гражданам в связи с направлением на работу в другую местность по предложению территориальных органов по вопросам занятости населения;

разрабатывает порядок предоставления компенсаций материальных затрат в связи с направлением на работу (обучение) в другую местность безработных граждан по предложению территориальных органов по вопросам занятости населения;

подготавливает предложения по развитию общественных работ;

разрабатывает проект бюджета Государственного фонда занятости населения Российской Федерации по источникам образования и целевым направлениям расходования средств;

организует работу по формированию, ведению и использованию на федеральном уровне банка вакансий;

публикует статистические данные и информационные материалы о предложениях и спросе на рабочую силу, возможностях трудоустройства, профессиональной подготовки и переподготовки граждан, состоянии рынков труда;

б) в области развития кадрового потенциала:

разрабатывает и организует реализацию предложений по содействию развития персонала на производстве, осуществляет методическое руководство подготовкой региональных и отраслевых программ развития персонала;

подготавливает проекты нормативных правовых актов по проведению квалификационных экзаменов, аттестации и сертификации персонала, переподготовке и повышению квалификации кадров;

осуществляет организационное и методическое руководство развитием профессиональной ориентации и психологической поддержки населения;

осуществляет организационное и методическое руководство профессиональным обучением населения, подготовкой, переподготовкой, повышением квалификации работников на производстве, безработных и незанятых граждан.

6. В соответствии с Федеральным законом «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» от 6 октября 1999 г. № 184-ФЗ система исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации устанавливается ими самостоятельно в соответствии с основами конституционного строя Российской Федерации и указанным Федеральным законом.

Основы деятельности и полномочия высшего исполнительного органа государственной власти субъекта Российской Федерации закреплены в ст.ст. 20—21 указанного Федерального закона, где, кроме того, предусматривается, что этот орган осуществляет иные полномочия, установленные федеральными законами, а значит, и полномочия, установленные комментируемым Законом.

7. Комментируемый Закон предусматривает также возложение дополнительных обязанностей и на организации, в которых предусмотрено прохождение альтернативной гражданской службы.

В частности, данные организации должны заключать с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы, только срочные трудовые договоры (ст. 59 ТК РФ). Порядок заключения срочного трудового договора регламентируется гл. 11 ТК РФ, при этом следует учитывать особенности заключения такого договора, предусмотренные п. 2 ст. 21 комментируемого Закона. Данной нормой права сторон срочного трудового договора ограничиваются тем, что гражданам, проходящим альтернативную гражданскую службу, запрещается отказываться от заключения срочного трудового договора, занимать руководящие должности, в связи с чем и организация-работодатель не вправе назначать этих граждан на руководящие должности.

При прекращении срочных трудовых договоров с гражданами, проходящими альтернативную гражданскую службу, организация-работодатель также должна учитывать, что она не вправе прекратить (расторгнуть) срочный трудовой договор по инициативе этого гражданина (п. 2 ст. 21 комментируемого Закона).

8. Комментируемая статья предусматривает, что при необходимости организации, в которых предусмотрено прохождение альтернативной гражданской службы, организуют профессиональное обучение граждан, направленных для прохождения альтернативной гражданской службы.

Порядок проведения такого профессионального обучения регламентируется ст.ст. 196—197 ТК РФ, предусматривающими права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров, а также право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

Организации, где предусмотрено прохождение альтернативной гражданской службы, вправе проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации граждан, направленных для прохождения альтернативной гражданской службы, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости — в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При этом формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации граждан, направленных для прохождения альтернативной гражданской службы, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Гражданам, направленным для прохождения альтернативной гражданской службы, проходящим профессиональную подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные комментируемым Законом (п. 6 ст. 19), гл. 26 ТК РФ (с учетом ограничений, предусмотренных комментируемым Законом), иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, срочным трудовым договором.

При организации профессионального обучения следует учитывать, что граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, имеют право на обучение во внерабочее время в образовательных учреждениях по заочной или очно-заочной (вечерней) форме обучения, им предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ для лиц, совмещающих работу с обучением. При этом им не могут быть установлены сокращенная рабочая неделя или сокращенное рабочее время.

Граждане, направленные для прохождения альтернативной гражданской службы, имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между этими гражданами и работодателем. При этом следует учитывать требования ст. 249 ТК РФ, которая предусматривает возмещение затрат, связанных с обучением работника, и в соответствии с которой граждане, направленные для прохождения альтернативной гражданской службы, обязаны возместить затраты, понесенные работодателем при направлении их на обучение за счет средств работодателя, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении этих граждан за счет средств работодателя.

9. Комментируемый Закон возлагает на организации, где предусмотрено прохождение альтернативной гражданской службы, также и контроль за исполнением гражданами, проходящими альтернативную гражданскую службу, трудовых обязанностей по занимаемой ими в данной организации должности. В случае выявления фактов уклонения этих граждан от альтернативной гражданской службы руководители организаций должны принимать меры по привлечению таких граждан к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Ответственность граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, регламентируется ст. 22 комментируемого Закона, устанавливающей, что граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, несут дисциплинарную, административную, материальную, гражданско-правовую и уголовную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации с учетом особенностей, связанных с прохождением альтернативной гражданской службы.

Особенности, связанные с прохождением альтернативной гражданской службы, закреплены в комментируемом Законе, а также в изданных во исполнение этого Закона иных нормативных правовых актах. В основном эти особенности сконцентрированы в ст. 21 комментируемого Закона, устанавливающей обязанности граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, и ограничения их прав и свобод.

В частности, если гражданин, проходящий альтернативную гражданскую службу, отказывается от заключения срочного трудового договора, участвует в забастовках и иных формах приостановления деятельности организаций, совмещает альтернативную гражданскую службу с работой в иных организациях, занимается предпринимательской деятельностью лично или через доверенных лиц, а также оказывает содействие физическим и юридическим лицам в их предпринимательской деятельности, получает за это вознаграждение и пользуется льготами, покидает населенный пункт, в котором расположена организация, где он проходит альтернативную гражданскую службу, без согласования с представителем работодателя, прекратил (расторг) срочный трудовой договор по своей инициативе, оставил рабочее место и покинул организацию, где он проходит альтернативную гражданскую службу, в период рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, такие действия могут рассматриваться как уклонение от альтернативной гражданской службы и за совершение вышеуказанных действий этот гражданин может быть привлечен в установленном порядке к дисциплинарной ответственности, а в отдельных случаях и к уголовной ответственности.

10. Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности установлен ст.ст. 192—194 ТК РФ и предусматривает право работодателя применять следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

При этом следует учитывать, что федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания. Вместе с тем не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме, при этом отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

При привлечении к дисциплинарной ответственности следует учитывать, что дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка (не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников) и не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки — позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При этом приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

11. Уголовная ответственность за перечисленные выше правонарушения может наступить в силу ст. 328 УК РФ, предусматривающей уголовное наказание за уклонение от прохождения военной и альтернативной гражданской службы.

В частности, ч. 2 ст. 328 УК РФ устанавливает, что лица, освобожденные от военной службы и допустившие уклонение от прохождения альтернативной гражданской службы, наказываются штрафом в размере от 100 до 200

минимальных размеров оплаты труда или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного до двух месяцев, либо обязательными работами на срок от 180 до 240 часов, либо арестом на срок от трех до шести месяцев.

Данное пресуппозиция совершается с прямым умыслом. Лицо осознает общественно опасный характер уклонения от прохождения альтернативной гражданской службы, осознает, что уклоняется без уважительных причин, и желает уклониться.

Субъектом преступления является вменяемое лицо, достигшее 18-летнего возраста и направленное в установленном законом и иными нормативными правовыми актами порядке к месту прохождения альтернативной гражданской службы.

12. Граждане, направленные для прохождения альтернативной гражданской службы, при наличии предусмотренных законом оснований могут привлекаться работодателем и к материальной ответственности в порядке, предусмотренном гл. 39 ТК РФ.

Статья 7. Ответственность должностных лиц за нарушение настоящего Федерального закона

Члены призывных комиссий, должностные лица федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и организаций, способствующие своими действиями незаконному направлению граждан на альтернативную гражданскую службу либо уклонению граждан от исполнения обязанностей альтернативной гражданской службы, а также препятствующие исполнению гражданами обязанностей альтернативной гражданской службы или не исполняющие обязанности, связанные с организацией альтернативной гражданской службы, установленные законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, привлекаются к ответственности, предусмотренной законодательством Российской Федерации.

Комментарий к ст. 7

1. Понятие должностного лица при привлечении к юридической ответственности граждан определяется УК РФ (примечание 1 к ст. 285) и КоАП РФ (примечание к ст. 2.4).

В соответствии с указанными законодательными актами должностными лицами признаются лица, постоянно, временно или по специальному полномочию осуществляющие функции представителя власти либо выполняющие организационно-распорядительные, административно-хозяйственные функции в государственных органах, органах местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждениях, а также в Вооруженных Силах Российской Федерации, других войсках и воинских формированиях Российской Федерации.

Вместе с тем КоАП РФ, по сути, дается более расширительное (по сравнению с УК РФ) толкование вышеназванного юридического термина — к должностным лицам приравниваются и другие категории граждан, в связи с чем там же указывается, что совершившие административные правонарушения в связи с выполнением организационно-распорядительных или административно-хозяйственных функций руководители и другие работники иных организаций, а также лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, несут административную ответственность как должностные лица, если законом не установлено иное.

2. Члены призывных комиссий осуществляют свою деятельность на основании Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе», который устанавливает два вида призывных комиссий: в муниципальном образовании и в субъекте Российской Федерации.

В ст. 27 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе», в частности, устанавливается, что в состав призывной комиссии (в муниципальном образовании) включаются:

— заместитель главы органа местного самоуправления — председатель комиссии;

— военный комиссар — заместитель председателя комиссии;

— секретарь комиссии;

— врач, руководящий работой по медицинскому освидетельствованию граждан, подлежащих призыву на военную службу;

— представитель соответствующего органа внутренних дел;

— представитель соответствующего органа управления образованием.

В состав призывной комиссии могут включаться представители других органов и организаций, в связи с чем представляется целесообразным предусмотреть включение в состав призывной комиссии на правах члена также и представителя от органов занятости населения (территориального подразделения Министерства труда и социального развития Российской Федерации), поскольку в силу п. 3 ст. 13 комментируемого Закона именно на призывную комиссию возлагается принятие решения о направлении гражданина на альтернативную гражданскую службу, а к месту прохождения альтернативной гражданской службы гражданина направляет военный комиссар в соответствии с решением призывной комиссии и согласно плану специально уполномоченного федерального органа исполнительной власти (п. 1 ст. 14 комментируемого Закона).

3. Федеральный закон «О воинской обязанности и военной службе» (ст. 29) устанавливает, что решением главы органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации создается призывная комиссия субъекта Российской Федерации, в состав которой включаются:

— заместитель главы органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации — председатель комиссии;

— военный комиссар субъекта Российской Федерации — заместитель председателя комиссии;

— секретарь комиссии;

— врачи-специалисты, участвующие в проведении медицинского освидетельствования и медицинского осмотра граждан;

— представитель органа внутренних дел субъекта Российской Федерации;

— представитель органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации по образованию.

В состав призывной комиссии субъекта Российской Федерации могут включаться представители других органов и организаций субъекта Российской Федерации, в связи с чем представляется целесообразным предусмотреть по вышеуказанным мотивам включение в состав призывной комиссии на правах члена также и представителя от органов занятости населения (территориального подразделения Министерства труда и социального развития Российской Федерации в субъекте Российской Федерации).

Призывная комиссия субъекта Российской Федерации создается для осуществления методического руководства призывными комиссиями, контроля за их деятельностью и выполнения иных задач, определенных Федеральным законом «О воинской обязанности и военной службе».

4. Обязанности членов призывных комиссий, а также должностных лиц федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и организаций, за ненадлежащее исполнение которых эти лица могут быть привлечены установленным порядком к ответственности, изложены в различных нормативных правовых актах.

В частности, обязанности призывной комиссии предусмотрены ст. 28 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе», которая устанавливает, что при призыве на военную службу граждан, не пребывающих в запасе, на призывную комиссию возлагаются обязанности по организации медицинского освидетельствования указанных граждан и принятию в отношении их одного из следующих решений:

- о призыве на военную службу;
- о направлении на альтернативную гражданскую службу;
- о предоставлении отсрочки от призыва на военную службу;
- об освобождении от призыва на военную службу;
- о зачислении в запас;
- об освобождении от исполнения воинской обязанности.

В п. 5 ст. 28 вышеназванного Федерального закона указывается, что призывная комиссия принимает соответствующие решения на основании федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

Призывная комиссия субъекта Российской Федерации в силу п. 2 ст. 29 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе»:

организует медицинский осмотр граждан, не пребывающих в запасе, призванных на военную службу, перед направлением их к месту прохождения военной службы, а также контрольное медицинское освидетельствование граждан, получивших освобождение от призыва на военную службу по состоянию здоровья, и граждан, заявивших о несогласии с заключениями об их годности к военной службе по результатам медицинского освидетельствования;

осуществляет методическое руководство деятельностью призывных комиссий;

проверяет правильность предоставления гражданам отсрочек и освобождений от призыва на военную службу;

рассматривает жалобы граждан, призываемых на военную службу, на решения призывных комиссий.

Кроме того, призывная комиссия субъекта Российской Федерации имеет право отменять решения нижестоящих призывных комиссий (п. 3 ст. 29 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе»).

Ряд обязанностей призывной комиссии изложен в комментируемом Законе. Так, в частности, на призывную комиссию возлагается рассмотрение заявления гражданина о замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой (ст. 12 комментируемого Закона) и принятие решения о направлении его на альтернативную гражданскую службу (ст. 13 комментируемого Закона).

5. На военных комиссаров возлагается:

организация в целом совместно с главой органа местного самоуправления направления граждан на альтернативную гражданскую службу (п. 2 ст. 10 комментируемого Закона);

организация выдачи гражданам документа, подтверждающего регистрацию заявлений о замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой (п. 3 ст. 11 комментируемого Закона);

обеспечение вызова граждан на мероприятия, связанные с направлением на альтернативную гражданскую службу, повестками военного комиссариата (п. 3 ст. 10 комментируемого Закона);

после представления предприятиями и организациями необходимых документов компенсация им выплаченных на время медицинского освидетельствования гражданам Российской Федерации средств, предусмотренных п. 3 Положения о финансировании расходов, связанных с реализацией Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» (утверждено постановлением Правительства Российской Федерации от 3 марта 2001 г. № 157);

иные обязанности, предусмотренные комментируемым Законом и другими нормативными правовыми актами, изданными во исполнение этого Закона.

6. Обязанности других должностных лиц, за ненадлежащее выполнение которых эти лица могут быть привлечены к различным видам юридической ответственности, содержатся в различных нормативных правовых актах.

В частности, в качестве примера можно привести ст. 4 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе», в которой содержатся обязанности должностных лиц органов государственной власти, органов местного самоуправления и организаций по обеспечению исполнения гражданами воинской обязанности, в том числе и при замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой.

Например, п. 1 ст. 4 вышеназванного Федерального закона предусматривает, что руководители, другие ответственные за военно-учетную работу должностные лица организаций, органов местного самоуправления обязаны:

оповещать граждан о вызовах (повестках) военных комиссариатов районов, городов без районного деления, иных муниципальных (административно-территориальных) образований (далее — военные комиссариаты) или иных органов, осуществляющих воинский учет;

обеспечивать гражданам возможность своевременной явки по вызовам (повесткам) военных комиссариатов или иных органов, осуществляющих воинский учет;

направлять в двухнедельный срок по запросам военных комиссариатов или иных органов, осуществляющих воинский учет, необходимые для занесения в документы воинского учета сведения о гражданах, поступающих на воинский учет, состоящих на воинском учете, а также не состоящих, но обязанных состоять на воинском учете.

Очевидно, что при невыполнении вышеуказанными должностными лицами перечисленных обязанностей (при организации направления граждан для прохождения альтернативной гражданской службы) они тем самым будут препятствовать исполнению этими гражданами соответствующих обязанностей альтернативной гражданской службы.

7. Законодательством Российской Федерации предусматриваются следующие виды ответственности: уголовная, административная, дисциплинарная, материальная и гражданско-правовая.

Каждый из перечисленных видов юридической ответственности имеет свои установленные действующим законодательством основания и порядок привлечения.

В гл. 30 УК РФ предусмотрена ответственность за преступления против государственной власти, интересов государственной службы и службы в органах местного самоуправления, в связи с чем должностные лица, способствующие своими действиями незаконному направлению граждан на альтернативную гражданскую службу либо уклонению граждан от исполнения обязанностей альтернативной гражданской службы, а также препятствующие исполнению гражданами обязанностей альтернативной гражданской службы или не исполняющие обязанности, связанные с организацией альтернативной гражданской службы, установленные законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, могут привлекаться при наличии необходимых правовых оснований (признаков состава преступления) к уголовной ответственности по соответствующим статьям этой главы УК РФ.

8. В частности, ст. 285 УК РФ предусматривает ответственность за злоупотребление должностными полномочиями, т. е. за использование должностным лицом своих служебных полномочий вопреки интересам службы, если это деяние совершено из корыстной или иной личной заинтересованности и повлекло существенное нарушение прав и законных интересов граждан или организаций либо охраняемых законом интересов общества или государства.

При этом то же деяние, совершенное лицом, занимающим государственную должность Российской Федерации или государственную должность субъекта Российской Федерации, а равно главой органа местного самоуправления, образует квалифицирующий признак, предусмотренный ч. 2 ст. 285 УК РФ, и наказывается уже строже: максимальная санкция за это деяние, совершенное указанными должностными лицами, предусматривает лишение свободы на срок не до 4 (как для остальных должностных лиц), а уже до 7 лет.

Под лицами, занимающими государственные должности Российской Федерации, понимаются лица, занимающие должности, устанавливаемые Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами и федеральными законами для непосредственного исполнения полномочий государственных органов, а под лицами, занимающими государственные должности субъектов Российской Федерации, — лица, занимающие должности, устанавливаемые конституциями или уставами субъектов Российской Федерации для непосредственного исполнения полномочий государственных органов.

9. В ст. 286 УК РФ предусмотрена уголовная ответственность за превышение должностных полномочий. При этом под превышением должностных полномочий понимается совершение должностным лицом действий, явно выходящих за пределы его полномочий и повлекших существенное нарушение прав и законных интересов граждан или организаций либо охраняемых законом интересов общества или государства.

За то же деяние, совершенное лицом, занимающим государственную должность Российской Федерации или государственную должность субъекта Российской Федерации, а равно главой органа местного самоуправления, предусматривается также более строгое уголовное наказание (аналогичное более строгому наказанию, указанному выше).

10. Действия, связанные с присвоением государственным служащим или служащим органа местного самоуправления, не являющимся должностным лицом, полномочий должностного лица, и совершение им в связи с этим действий, которые повлекли существенное нарушение прав и законных интересов граждан или организаций при организации альтернативной гражданской службы и ее прохождении, могут квалифицироваться по ст. 288 УК РФ, предусматривающей уголовную ответственность за присвоение полномочий должностного лица.

11. Наиболее суровая (из приведенных составов уголовно наказуемых деяний) ответственность предусматривается за получение должностным лицом лично или через посредника взятки в виде денег, ценных бумаг, иного имущества или выгод имущественного характера за действия (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

Такие действия квалифицируются УК РФ как получение взятки (ч. 1 ст. 290) и наказываются штрафом в размере от 700 до 1000 минимальных размеров оплаты труда или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от семи месяцев до одного года либо лишением свободы на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет.

При этом следует учитывать, что получение должностным лицом взятки за незаконные действия (бездействие) наказывается более строго — лишением свободы на срок от трех до семи лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет (ч. 2 ст. 290 УК РФ), а те же деяния, предусмотренные чч. 1 или 2 ст. 290 УК РФ, совершенные лицом, занимающим государственную должность Российской Федерации или государственную должность субъекта Российской Федерации, а равно главой органа местного самоуправления, наказываются лишением свободы уже на срок от пяти до десяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет (ч. 3 ст. 290 УК РФ).

Наиболее строгие уголовные санкции предусматриваются ч. 4 ст. 290 УК РФ, устанавливающей, что вышеуказанные деяния, предусмотренные чч. 1, 2 или 3 ст. 290 УК РФ, наказываются лишением свободы на срок от семи до двенадцати лет с конфискацией имущества или без таковой, если они совершены:

- а) группой лиц по предварительному сговору или организованной группой;
- б) неоднократно;
- в) с вымогательством взятки;
- г) в крупном размере.

При этом следует учитывать, что крупным размером взятки признаются сумма денег, стоимость ценных бумаг, иного имущества или выгод имущественного характера, превышающие 300 минимальных размеров оплаты труда.

12. В ст. 292 УК РФ предусматривается ответственность за служебный подлог, т. е. внесение должностным лицом, а также государственным служащим или служащим органа местного самоуправления, не являющимся должностным лицом, в официальные документы заведомо ложных сведений, а равно внесение в указанные документы исправлений, искажающих их действительное содержание, если эти деяния совершены из корыстной или иной личной заинтересованности.

Максимальная уголовная санкция за служебный подлог устанавливается в виде лишения свободы на срок до двух лет.

13. Предусмотренная комментируемой статьей ответственность в отношении должностных лиц, не исполняющих обязанности, связанные с организацией альтернативной гражданской службы, установленные законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, может наступать в силу ст. 293 УК РФ, предусматривающей халатность, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение должностным лицом своих обязанностей вследствие недобросовестного или небрежного отношения к службе, если это повлекло существенное нарушение прав и законных интересов граждан или организаций либо охраняемых законом интересов общества или государства.

14. Следует отметить, что помимо перечисленных составов должностных преступлений, должностные лица могут привлекаться к уголовной ответственности за соучастие в уклонении от прохождения альтернативной гражданской службы.

Понятие соучастия в преступлении раскрывается в ст. 32 УК РФ, в соответствии с которой соучастием в преступлении признается умышленное совместное участие двух или более лиц в совершении умышленного преступления. Ответственность соучастников преступления определяется характером и степенью фактического участия каждого из них в совершении преступления.

УК РФ выделяет следующие виды соучастников преступления: исполнитель, организатор, подстрекатель, пособник.

15. Административная ответственность должностных лиц регламентируется КоАП РФ. Общие основания привлечения должностных лиц к административной ответственности установлены в ст. 2.4 КоАП РФ, которая закрепляет, что административной ответственности подлежит должностное лицо в случае совершения им административного правонарушения в связи с неисполнением либо ненадлежащим исполнением своих служебных обязанностей.

Поскольку направление на альтернативную гражданскую службу осуществляется через военкомат, должностные лица которого также являются и военнослужащими Вооруженных Сил Российской Федерации, необходимо отметить, что в силу ст. 2.5 КоАП РФ военнослужащие и призванные на военные сборы граждане несут ответственность за административные правонарушения в соответствии с дисциплинарными уставами.

Из данного общего правила существуют исключения, т. е. случаи, когда военнослужащие несут административную ответственность на общих основаниях. К таким случаям ст. 2.5 КоАП РФ относит нарушения законодательства о выборах и референдумах, в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, правил дорожного движения, требований пожарной безопасности вне места службы, законодательства об охране окружающей природной среды, таможенных правил и правил режима Государственной границы Российской Федерации, пограничного режима, режима в пунктах пропуска через Государственную границу Российской Федерации, а также административные правонарушения в области налогов, сборов и финансов, невыполнение законных требований прокурора, следователя, лица, производящего дознание, или должностного лица, осуществляющего производство по делу об административном правонарушении.

Как видно из вышесказанного, нарушение законодательства об организации и прохождении альтернативной гражданской службы не включено в приведенный перечень случаев, в связи с чем можно сделать вывод, что военнослужащие не могут привлекаться к административной ответственности за эти правонарушения.

В соответствии с п. 16 Положения о военных комиссариатах (утвержденное Указом Президента Российской Федерации от 25 октября 1999 г. № 1372) военный комиссар рассматривает дела об административных правонарушениях и налагает административные взыскания в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях, а при необходимости передает материалы на лиц, совершивших эти правонарушения, в правоохранительные органы.

Порядок производства по делам об административных правонарушениях и исполнения административных наказаний изложен в разд. IV и V КоАП РФ.

16. Должностные лица, способствующие своими действиями незаконному направлению граждан на альтернативную гражданскую службу либо уклонению граждан от исполнения обязанностей альтернативной гражданской службы, а также препятствующие исполнению гражданами обязанностей альтернативной гражданской службы или не исполняющие обязанности, связанные с организацией альтернативной гражданской службы, установленные законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, могут привлекаться также и к дисциплинарной ответственности.

В зависимости от того, является должностное лицо военнослужащим или нет, зависит и порядок привлечения к дисциплинарной ответственности.

В отношении военнослужащих (например, проходящих военную службу в военных комиссариатах) действуют положения Дисциплинарного устава Вооруженных Сил Российской Федерации, утвержденного указом Президента Российской Федерации от 14 декабря 1993 г. № 2140, в соответствии с требованиями которых они могут привлекаться к дисциплинарной ответственности (о порядке привлечения к дисциплинарной ответственности *см. п. 10 комментария к ст. 6*).

Статья 8. Финансирование мероприятий, связанных с организацией альтернативной гражданской службы

Финансирование мероприятий, связанных с организацией альтернативной гражданской службы и предоставлением прав и социальных гарантий гражданам, проходящим альтернативную гражданскую службу, осуществляется за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, бюджетов организаций и внебюджетных источников в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Комментарий к ст. 8

1. Законодательство содержит ряд норм о финансировании мероприятий, в той или иной степени связанных с организацией альтернативной гражданской службой и предоставлением прав и социальных гарантий гражданам, проходящим альтернативную гражданскую службу. Такие нормы можно встретить в различных законодательных и иных нормативных правовых актах. Источники финансирования таких мероприятий могут быть различными: бюджетными и внебюджетными.

2. В соответствии с п. 2 ст. 13 комментируемого Закона медицинское освидетельствование граждан, направляемых на альтернативную гражданскую службу, осуществляется в порядке, определенном Федеральным законом «О воинской обязанности и военной службе» для граждан, подлежащих призыву на военную службу.

В соответствии со ст. 6 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» предусматривается материальное обеспечение граждан в связи с исполнением ими воинской обязанности. В частности, п. 1 этой статьи устанавливает порядок, в соответствии с которым граждане на время медицинского освидетельствования, медицинского обследования или лечения для решения вопросов о постановке их на воинский учет, а также на время исполнения ими других обязанностей, связанных с воинским учетом, освобождаются от работы или учебы с сохранением за ними места постоянной работы или учебы и выплатой среднего заработка или стипендии по месту постоянной работы или учебы в размере не более 1000 рублей, им возмещаются расходы, связанные с наймом (поднаймом) жилья и оплатой проезда от места жительства (работы, учебы) и обратно, а также командировочные расходы.

Очевидно, что в силу вышеуказанных правовых норм подобный порядок материального обеспечения должен действовать и в отношении граждан, направляемых для прохождения альтернативной гражданской службы (т. е. в связи с исполнением ими воинской обязанности, но только уже в форме альтернативной гражданской службы, после замены на нее военной службы по призыву в порядке, установленном действующим законодательством).

В соответствии с п. 5 ст. 30 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» финансирование медицинского освидетельствования и медицинского обследования граждан, подлежащих призыву на военную службу, осуществляется в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, за счет средств федерального бюджета.

Финансирование указанных расходов осуществляется за счет средств федерального бюджета, предусматриваемых по разделу «Национальная оборона» (подраздел «Обеспечение мобилизационной и вневойсковой подготовки», целевая статья «Мобилизационная подготовка и переподготовка резервов, учебно-сборные мероприятия с гражданами Российской Федерации»).

Министерство обороны Российской Федерации в месячный срок после представления предприятиями и организациями необходимых документов должно компенсировать им через военные комиссариаты выплаченные гражданам Российской Федерации средства, предусмотренные вышеуказанными законоположениями.

3. Кроме того, п. 8 ст. 19 комментируемого Закона устанавливает, что граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, имеют право на бесплатный проезд железнодорожным, воздушным, водным и автомобильным (за исключением такси) транспортом к месту прохождения альтернативной гражданской службы, в связи с переводом на новое место альтернативной гражданской службы, к месту жительства при использовании ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно (один раз в год), к месту жительства при увольнении с альтернативной гражданской службы.

При этом указанной нормой предусматривается, что расходы, связанные с реализацией права граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, на бесплатный проезд к месту прохождения альтернативной гражданской службы, в том числе в связи с переводом на новое место альтернативной гражданской службы, и к месту жительства при увольнении с альтернативной гражданской службы, компенсируются за счет средств федерального бюджета в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Что же касается расходов, связанных с реализацией права граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, на бесплатный проезд к месту жительства при использовании ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно, то эти расходы в силу вышеназванной нормы компенсируются за счет средств работодателя в порядке, определяемом также Правительством Российской Федерации.

4. В соответствии с п. 4 ст. 20 комментируемого Закона обеспечение специальной одеждой, специальной обувью, другими средствами индивидуальной защиты и иное материальное обеспечение граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, осуществляются организациями в порядке, по нормам и в сроки, которые установлены законодательством Российской Федерации для соответствующего вида работ.

5. В силу п. 5 ст. 20 комментируемого Закона граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, подлежат обязательному государственному социальному страхованию, а также государственному пенсионному обеспечению по инвалидности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Порядок социального страхования регламентируется законодательством Российской Федерации об обязательном социальном страховании, которое состоит из Федерального закона «Об основах обязательного социального страхования» от 16 июля 1999 г. № 165-ФЗ, других федеральных законов и принимаемых в соответствии с ними иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также законов и нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации.

Обязательное социальное страхование — часть государственной системы социальной защиты населения, спецификой которой является осуществляемое в соответствии с федеральным законом страхование работающих граждан от возможного изменения материального и (или) социального положения, в том числе по независящим от них обстоятельствам.

Обязательное социальное страхование представляет собой систему создаваемых государством правовых, экономических и организационных мер, направленных на компенсацию или минимизацию последствий изменения материального и (или) социального положения работающих граждан, а в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, иных категорий граждан вследствие признания их безработными, трудового увечья или профессионального заболевания, инвалидности, болезни, травмы, беременности и родов, потери кормильца, а также наступления старости, необходимости получения медицинской помощи, санаторно-курортного лечения и наступления иных установленных законодательством Российской Федерации социальных страховых рисков, подлежащих обязательному социальному страхованию.

В ст. 8 Федерального закона «Об основах обязательного социального страхования» от 16 июля 1999 г. № 165-ФЗ предусмотрены среди прочих следующие виды страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию: оплата медицинскому учреждению расходов, связанных с предоставлением застрахованному лицу необходимой медицинской помощи;

- пенсия по инвалидности;
- пособие по временной нетрудоспособности;
- пособие в связи с трудовым увечьем и профессиональным заболеванием;
- единовременное пособие при рождении ребенка;
- пособие на санаторно-курортное лечение;
- социальное пособие на погребение;
- оплата путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей.

Выплаты вышеуказанных видов страхового обеспечения осуществляются за счет бюджетов фондов обязательного социального страхования, которые в силу ст. 16 вышеназванного Федерального закона не входят в состав федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов.

Источниками поступлений денежных средств в бюджеты обязательного социального страхования являются:

- страховые взносы;
- дотации, другие средства федерального бюджета, а также средства иных бюджетов в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации;
- штрафные санкции и пени;
- денежные средства, возмещаемые страховщикам в результате регрессных требований к ответственным за причинение вреда застрахованным лицам;
- доходы от размещения временно свободных денежных средств обязательного социального страхования;
- иные поступления, не противоречащие законодательству Российской Федерации.

6. В целях обеспечения финансирования мероприятий, связанных с организацией альтернативной гражданской службы и предоставлением прав и социальных гарантий гражданам, проходящим альтернативную гражданскую службу, необходимо предусмотреть финансирование таких расходов в соответствующих бюджетах. Порядок составления и исполнения бюджетов различных уровней регламентируется Бюджетным кодексом Российской Федерации, который предусматривает бюджеты трех уровней, составляющих в совокупности Бюджетную систему Российской Федерации, а именно:

- первый уровень — федеральный бюджет и бюджеты государственных внебюджетных фондов;
- второй уровень — бюджеты субъектов Российской Федерации и бюджеты территориальных государственных внебюджетных фондов;
- третий уровень — местные бюджеты.

Федеральный бюджет и бюджеты государственных внебюджетных фондов разрабатываются и утверждаются в форме федеральных законов, бюджеты субъектов Российской Федерации и бюджеты территориальных государственных внебюджетных фондов разрабатываются и утверждаются в форме законов субъектов Российской Федерации, местные бюджеты разрабатываются и утверждаются в форме правовых актов представительных органов местного самоуправления либо в порядке, установленном уставами муниципальных образований.

Расходы бюджетов всех уровней бюджетной системы Российской Федерации группируются в бюджетной классификации Российской Федерации в порядке, предусмотренном Федеральным законом «О бюджетной классификации Российской Федерации».

7. Финансирование мероприятий, связанных с организацией альтернативной гражданской службы и предоставлением прав и социальных гарантий гражданам, проходящим альтернативную гражданскую службу, должно осуществляться в соответствии с разд. VIII Бюджетного кодекса Российской Федерации, который определил, что в Российской Федерации устанавливается казначейское исполнение бюджетов. Организация исполнения и исполнение бюджетов, управление счетами бюджетов и бюджетными средствами возлагаются на органы исполнительной власти. Указанные органы являются кассирами всех распорядителей и получателей бюджетных средств и осуществляют платежи за счет бюджетных средств от имени и по поручению бюджетных учреждений.

В соответствии со ст. 219 Бюджетного кодекса Российской Федерации бюджеты по расходам исполняются в пределах фактического наличия бюджетных средств на едином счете бюджета с соблюдением обязательных последовательно осуществляемых процедур санкционирования и финансирования. При этом основными этапами санкционирования при исполнении расходов бюджетов являются:

- составление и утверждение бюджетной росписи;
- утверждение и доведение уведомлений о бюджетных ассигнованиях до распорядителей и получателей бюджетных средств, а также утверждение смет доходов и расходов распорядителям бюджетных средств и бюджетным учреждениям;
- утверждение и доведение уведомлений о лимитах бюджетных обязательств до распорядителей и получателей бюджетных средств;
- принятие денежных обязательств получателями бюджетных средств;
- подтверждение и выверка исполнения денежных обязательств.

Процедура финансирования заключается в расходовании бюджетных средств, которое осуществляется путем списания денежных средств с единого счета бюджета в размере подтвержденного бюджетного обязательства в пользу физических и юридических лиц. При этом объем расходующихся бюджетных средств должен соответствовать объему подтвержденных денежных обязательств.

Финансирование расходов федерального бюджета представляет собой последовательно совершаемые действия и включает:

- разрешение (распоряжение) на осуществление платежа;
- осуществление платежа.

Финансирование расходов федерального бюджета осуществляется Федеральным казначейством с использованием лицевых счетов бюджетных средств, открываемых в едином учетном регистре Федерального казначейства для каждого главного распорядителя, распорядителя и получателя средств федерального бюджета.

В отношении Вооруженных Сил Российской Федерации, в частности, действуют Временные правила открытия и ведения лицевых счетов для учета операций по финансированию расходов федерального бюджета Министерства обороны Российской Федерации и находящихся в его ведении видов Вооруженных Сил, военных округов, иных получателей бюджетных средств органами федерального казначейства Министерства финансов Российской Федерации, утвержденные приказом Министерства финансов Российской Федерации от 28 июня 2000 г. № 61н.

На лицевом счете отражается объем средств федерального бюджета, которыми располагает распорядитель либо получатель этих средств в процессе реализации процедур санкционирования и финансирования расходов федерального бюджета.

Лицевой счет распорядителя либо получателя средств федерального бюджета открывается в соответствующем территориальном органе Федерального казначейства в соответствии с положениями, установленными Инструкцией о порядке открытия и ведения территориальными органами федерального казначейства Министерства финансов Российской Федерации лицевых счетов для учета операций по исполнению расходов федерального бюджета, утвержденной приказом Министерства финансов Российской Федерации от 30 декабря 1999 г. № 106н.

8. Бюджет субъекта Российской Федерации (региональный бюджет) — форма образования и расходования денежных средств, предназначенных для обеспечения задач и функций, отнесенных к предметам ведения субъекта Российской Федерации.

9. Бюджет муниципального образования (местный бюджет) — форма образования и расходования денежных средств, предназначенных для обеспечения задач и функций, отнесенных к предметам ведения местного самоуправления.

В соответствии со ст. 5 Федерального закона «О финансовых основах местного самоуправления в Российской Федерации» каждое муниципальное образование имеет собственный бюджет и право на получение в процессе осуществления бюджетного регулирования средств из федерального бюджета и средств из бюджета субъекта Российской Федерации в соответствии с названным Федеральным законом и законами субъекта Российской Федерации. Формирование и исполнение местного бюджета осуществляются органами местного самоуправления самостоятельно в соответствии с уставом муниципального образования.

Статья 9. Организация и прохождение альтернативной гражданской службы в период мобилизации, в период военного положения и в военное время
Статья 9. Организация и прохождение альтернативной гражданской службы в период мобилизации, в период военного положения и в военное время

Организация и прохождение альтернативной гражданской службы в период мобилизации, в период военного положения и в военное время определяются федеральными конституционными законами, другими федеральными законами и принимаемыми в соответствии с ними иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Комментарий к ст. 9

1. В соответствии с п. 2 ст. 1 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» в период мобилизации, в период военного положения и в военное время воинская обязанность граждан определяется федеральными конституционными законами, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и предусматривает:

- призыв на военную службу по мобилизации, в период военного положения и в военное время;
- прохождение военной службы в период мобилизации, в период военного положения и в военное время;
- военное обучение в период военного положения и в военное время.

Очевидно, что порядок реализации гражданами своего конституционного права на замену военной службы альтернативной гражданской службой в период мобилизации, в период военного положения и в военное время также должен быть регламентирован законодательным порядком.

При этом следует исходить из того, что согласно ст. 28 Конституции Российской Федерации каждому гарантируется свобода совести, свобода вероисповедания, включая право исповедовать индивидуально или совместно с другими любую религию или не исповедовать никакой, свободно выбирать, иметь и распространять религиозные и иные убеждения и действовать в соответствии с ними. Следует также учитывать, что этому конституционному положению корреспондируют аналогичные нормы ст. 18 (п. 1) Международного пакта о гражданских и политических правах, а также ст. 9 (п. 1) Конвенции о защите прав человека и основных свобод.

В силу ч. 3 ст. 59 Конституции Российской Федерации гражданин Российской Федерации в случае, если его убеждениям или вероисповеданию противоречит несение военной службы, а также в иных установленных федеральным законом случаях имеет право на замену ее альтернативной гражданской службой. Данная конституционная норма никаких изъятий или оговорок по ее реализации в период мобилизации, в период военного положения и в военное время не содержит.

Вместе с тем комментируемым Законом закрепляется механизм такой замены, и п. 1 ст. 1 этого Закона прямо устанавливает, что альтернативная гражданская служба — особый вид трудовой деятельности в интересах общества и государства, осуществляемой гражданами взамен военной службы по призыву.

В связи с изложенным можно сделать вывод о том, что в период мобилизации, в период военного положения и в военное время долг и обязанность гражданина Российской Федерации по защите Отечества (ч. 1 ст. 59 Конституции Российской Федерации) могут быть реализованы не только в форме несения военной службы, но также и в форме прохождения альтернативной гражданской службы.

2. Федеральный закон «Об обороне» в ст. 20 устанавливает, что с объявлением общей или частичной мобилизации осуществляются мероприятия по переводу Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований и органов на организацию и состав, предусмотренные для военного времени, а также по переводу

органов государственной власти, органов местного самоуправления и организаций на работу в условиях военного времени.

Порядок проведения мобилизации установлен Федеральным законом «О мобилизационной подготовке и мобилизации в Российской Федерации», в соответствии с которым под мобилизацией в Российской Федерации понимается комплекс мероприятий по переводу экономики Российской Федерации, экономики субъектов Российской Федерации и экономики муниципальных образований, переводу органов государственной власти, органов местного самоуправления и организаций на работу в условиях военного времени, переводу Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований, органов и специальных формирований на организацию и состав военного времени (п. 2 ст. 1).

При этом указанным Федеральным законом предусматривается, что мобилизация в Российской Федерации может быть как общей, так и частичной.

3. Обязанности граждан при проведении мобилизации изложены в ст. 10 Федерального закона «О мобилизационной подготовке и мобилизации в Российской Федерации», в соответствии с которой они обязаны:

1) являться по вызову в военные комиссариаты для определения своего предназначения в период мобилизации и в военное время;

2) выполнять требования, изложенные в полученных ими мобилизационных предписаниях, повестках и распоряжениях военных комиссаров;

3) предоставлять в соответствии с законодательством Российской Федерации в военное время в целях обеспечения обороны страны и безопасности государства здания, сооружения, транспортные средства и другое имущество, находящиеся в их собственности, с возмещением государством понесенных ими убытков в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Кроме того, гражданам, состоящим на воинском учете, с момента объявления мобилизации воспрещается выезд с места жительства без разрешения военных комиссаров района или города (п. 2 ст. 21).

В соответствии с п. 11 Положения о воинском учете (утверждено постановлением Правительства Российской Федерации от 25 декабря 1998 г. № 1541) в период мобилизации и в военное время выезд граждан, состоящих на воинском учете, с места жительства или места временного пребывания производится с разрешения военного комиссара по письменным заявлениям граждан с указанием причины убытия и нового места жительства или места временного пребывания.

Граждане за неисполнение своих обязанностей в области мобилизационной подготовки и мобилизации несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4. Вышеназванным Федеральным законом также предусматривается, что граждане в период мобилизации и в военное время привлекаются к выполнению работ в целях обеспечения обороны страны и безопасности государства, а также зачисляются в специальные формирования в установленном порядке.

Таким образом, граждане, имеющие право на замену военной службы альтернативной гражданской службой, в период мобилизации и в военное время могут привлекаться к выполнению вышеуказанных работ.

5. В соответствии со ст. 17 Федерального закона «О мобилизационной подготовке и мобилизации в Российской Федерации» призыву на военную службу по мобилизации подлежат граждане, пребывающие в запасе, не имеющие права на отсрочку от призыва на военную службу по мобилизации.

Вместе с тем данным Федеральным законом (п. 3 ст. 17) установлено, что граждане, пребывающие в запасе и не призванные на военную службу по мобилизации, могут направляться для работы на должностях гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований, органов и специальных формирований.

Следовательно, граждане, имеющие право на замену военной службы альтернативной гражданской службой, в период мобилизации в силу вышеуказанных положений вместо призыва на военную службу могут также направляться и для работы на должностях гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований, органов и специальных формирований.

6. В силу п. 2 ст. 3 комментируемого Закона на альтернативную гражданскую службу не направляются граждане, которые в соответствии с Федеральным законом «О воинской обязанности и военной службе»:

имеют основания для освобождения от призыва на военную службу;

не подлежат призыву на военную службу;

имеют основания для предоставления отсрочки от призыва на военную службу.

А в соответствии с п. 2 ст. 17 Федерального закона «О мобилизационной подготовке и мобилизации в Российской Федерации» граждане, пребывающие в запасе, не имеющие права на отсрочку от призыва на военную службу по мобилизации, подлежат призыву на военную службу по мобилизации.

Отсрочка от призыва на военную службу по мобилизации в соответствии со ст. 18 Федерального закона «О мобилизационной подготовке и мобилизации в Российской Федерации» предоставляется лишь гражданам:

1) забронированным в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации;

2) признанным временно не годными к военной службе по состоянию здоровья, — на срок до шести месяцев;

3) занятым постоянным уходом за отцом, матерью, женой, мужем, родным братом, родной сестрой, дедушкой, бабушкой, усыновителем, нуждающимися по состоянию здоровья в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии в постороннем постоянном уходе (помощи, надзоре) либо являющимися инвалидами I группы, а также за членами семьи, не достигшими 16-летнего возраста, при отсутствии других лиц, обязанных по закону содержать указанных граждан;

4) имеющим на иждивении четырех и более детей (гражданам женского пола — одного ребенка);

5) матери которых, кроме них, имеют четырех и более детей в возрасте до восьми лет и воспитывают их без мужа;

6) членам Совета Федерации и депутатам Государственной Думы.

Кроме того, отсрочка от призыва на военную службу по мобилизации, помимо граждан, указанных в п. 1 ст. 18 Федерального закона «О мобилизационной подготовке и мобилизации в Российской Федерации», предоставляется другим гражданам или отдельным категориям граждан, которым такое право предоставлено указом Президента Российской Федерации.

Совершенно очевидно, что перечень оснований для освобождения от призыва на военную службу и для предоставления отсрочки от призыва на военную службу, а также граждан, не подлежащих призыву на военную службу, изложенный в ст.ст. 23—24 и других статьях Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе», значительно шире вышеуказанного перечня оснований для отсрочек от призыва на военную службу по мобилизации.

Таким образом, в силу указанной коллизии норм граждане, которые не имеют отсрочек от призыва на военную службу по мобилизации (т. е. подлежат призыву на военную службу), но в соответствии с п. 2 ст. 3 комментируемого Закона на альтернативную гражданскую службу не могут быть направлены (так как в соответствии с Федеральным законом «О воинской обязанности и военной службе» они либо не подлежат призыву на военную службу, либо имеют основания для освобождения от призыва на военную службу или для предоставления отсрочки от призыва на военную службу), оказываются, если следовать букве указанного Закона, фактически лишенными возможности реализовать свое конституционное право на замену военной службы альтернативной гражданской службой в период мобилизации.

Однако, с учетом того, что в соответствии со ст. 18 Конституции Российской Федерации права и свободы человека и гражданина являются непосредственно действующими, а также основываясь на том, что, как уже выше отмечалась, ч. 3 ст. 59 Конституции Российской Федерации, устанавливающая право гражданина Российской Федерации на замену военной службы на альтернативную гражданскую службу, никаких изъятий или оговорок по реализации гражданином этого права в период мобилизации, в период военного положения и в военное время не содержит, можно утверждать, что в указанные периоды правом быть направленными для прохождения альтернативной гражданской службы (путем замены на нее военной службы по призыву) могут воспользоваться все без исключения граждане Российской Федерации, в том числе и перечисленные в ст. 2 комментируемого Закона.

7. Призыв граждан на военную службу по мобилизации или направление их для работы на должностях гражданского персонала, предусмотренных штатами военного времени, осуществляет орган местного самоуправления района или города (в городах без районного деления) совместно с военным комиссариатом района или города (в городах без районного деления).

8. Порядок направления граждан для работы на должностях гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований, органов и специальных формирований установлен Положением о призыве на военную службу по мобилизации граждан, приписанных к воинским частям (предназначенных в специальные формирования) для прохождения военной службы на воинских должностях, предусмотренных штатами военного времени, или направления их для работы на должностях гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований, органов и специальных формирований (утверждено постановлением Правительства Российской Федерации от 19 октября 1998 г. № 1216).

В соответствии с названным Положением под призывом на военную службу и направлением на работу понимаются следующие мероприятия:

- а) объявление общей или частичной мобилизации;
- б) оповещение граждан о проведении общей или частичной мобилизации;
- в) явка (доставка) граждан в пункты предварительного сбора военных комиссариатов районов, городов без районного деления, иных муниципальных (административно-территориальных) образований, пункты сбора субъектов Российской Федерации или непосредственно в воинские части, учреждения, военно-учебные заведения, на предприятия, в организации Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований, органов и в специальные формирования (далее именуются — воинские части и специальные формирования);
- г) доставка граждан из пунктов предварительного сбора (пунктов сбора) в воинские части и специальные формирования;
- д) документальное оформление факта призыва граждан на военную службу (направления на работу).

Призыв на военную службу (направление на работу) осуществляется на основании указа Президента Российской Федерации об объявлении общей или частичной мобилизации.

Категории граждан, подлежащих призыву на военную службу (направлению на работу), а также имеющих отсрочки или не подлежащих призыву на военную службу (направлению на работу), определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9. В соответствии со ст. 20 Федерального закона «О мобилизационной подготовке и мобилизации в Российской Федерации», в целях своевременного перевода Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований и органов на организацию и состав военного времени и создания специальных формирований граждане, пребывающие в запасе, заблаговременно приписываются к воинским частям (предназначаются в специальные формирования) для прохождения военной службы в военное время на воинских должностях или для работы на должностях гражданского персонала, предусмотренных штатами военного времени.

Таким образом, при наличии предусмотренных законодательством оснований граждане, пребывающие в запасе и имеющие право на замену военной службы альтернативной гражданской службой, могут заблаговременно приписываться к воинским частям (предназначаться в специальные формирования) для работы в военное время на должностях гражданского персонала, предусмотренных штатами военного времени.

Приписка граждан к воинским частям (предназначение в специальные формирования) организуется военными комиссарами районов, городов без районного деления, иных муниципальных (административно-территориальных) образований и федеральными органами исполнительной власти, имеющими запас, во взаимодействии с командирами воинских частей и специальными формированиями в порядке, определяемом Генеральным штабом Вооруженных Сил Российской Федерации и федеральными органами исполнительной власти, имеющими запас.

Граждане, работающие в мирное время в воинских частях и специальных формированиях на должностях гражданского персонала, подлежат первоочередной приписке к этим воинским частям (предназначению в специальные формирования).

10. Решение о планируемом призыве на военную службу (направлению на работу) военными комиссарами заблаговременно доводится до граждан путем вручения им мобилизационных предписаний и проставления соответствующей отметки об этом в их военных билетах. Кроме того, всем гражданам, приписанным к воинским частям (предназначенным в специальные формирования), а также гражданам, предназначенным в аппарат усиления военных комиссариатов, соответствующими военными комиссариатами (федеральными органами исполнительной власти,

имеющими запас) выписываются персональные повестки. Мобилизационные предписания и персональные повестки подписываются военными комиссарами (представителями федеральных органов исполнительной власти, имеющих запас) и заверяются гербовыми печатями.

Формы мобилизационного предписания и персональной повестки устанавливаются Генеральным штабом Вооруженных Сил Российской Федерации.

11. Для осуществления призыва на военную службу (направления на работу) в каждом субъекте Российской Федерации, районе, городе без районного деления, ином муниципальном (административно-территориальном) образовании решением руководителя органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органа местного самоуправления создается призывная комиссия по мобилизации граждан.

Состав, обязанности и порядок работы призывной комиссии по мобилизации граждан утверждаются решением суженного заседания органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации (органа местного самоуправления). Председателем призывной комиссии, как правило, назначается руководитель органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации (органа местного самоуправления), а заместителем председателя комиссии — военный комиссар.

Представители призывной комиссии включаются в состав администрации пунктов предварительного сбора (пунктов сбора).

На случай отсутствия кого-либо из членов призывной комиссии в установленном порядке утверждается ее резервный состав.

12. Оповещение граждан о проведении общей или частичной мобилизации и необходимости их явки на пункты предварительного сбора (пункты сбора) организует и проводит военный комиссариат совместно с соответствующим органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации (органом местного самоуправления). К оповещению привлекаются должностные лица организаций и лица, предназначенные в аппарат усиления военных комиссариатов, при этом используются технические средства связи и почтовые.

Для оповещения граждан по месту работы в организациях и в органах местного самоуправления создаются штабы оповещения и проведения оборонных мероприятий. Ответственность за организацию указанных штабов возлагается на руководителей организаций и военных комиссаров.

Порядок использования местной радиовещательной сети, телевидения, других средств массовой информации, в том числе электронных, для передачи приказа военного комиссара о проведении общей или частичной мобилизации определяется в мирное время на суженных заседаниях органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации (органов местного самоуправления).

Явка (доставка) граждан на пункты предварительного сбора (пункты сбора) или непосредственно в воинские части и специальные формирования осуществляется на основании мобилизационных предписаний и персональных повесток.

13. Для перевозки граждан, призванных на военную службу (направляемых на работу), используются прежде всего общественный пассажирский транспорт, пригородные поезда и суда, привлекается в установленном порядке автотранспорт организаций и автотранспорт, изъятый у граждан для укомплектования воинских частей и специальных формирований, следующий своим ходом в попутном направлении.

Призванные на военную службу (направляемые на работу) граждане направляются на пункты встречи пополнения воинских частей и специальных формирований либо на пункты сбора в порядке, определяемом Генеральным штабом Вооруженных Сил Российской Федерации и федеральными органами исполнительной власти, имеющими запас.

Для сопровождения граждан при их следовании из пунктов предварительного сбора и для их передачи в воинские части и специальные формирования на каждую команду назначается начальник из числа не подлежащих призыву на военную службу (направлению на работу) граждан, имеющих воинские звания офицеров, прапорщиков, мичманов, сержантов и старшин запаса.

Передача в воинские части и специальные формирования граждан, призванных на военную службу (направляемых на работу), осуществляется на пунктах приема личного состава воинских частей и специальных формирований или непосредственно на пунктах предварительного сбора (пунктах сбора) в порядке, определяемом Генеральным штабом Вооруженных Сил Российской Федерации и федеральными органами исполнительной власти, имеющими запас.

14. Через пункты сбора осуществляется, как правило, отправка граждан, приписанных к воинским частям (предназначенных в специальные формирования), дислоцирующимся за пределами субъекта Российской Федерации.

15. Непосредственно в воинские части и специальные формирования могут быть направлены призванные на военную службу (направляемые на работу) граждане:

а) привлекаемые к выполнению первоочередных работ в воинских частях и специальных формированиях при их переводе на организацию и состав военного времени;

б) работающие в мирное время в воинских частях и специальных формированиях на штатных должностях гражданского персонала или по найму (по операционным кредитам или штатным расписаниям) и приписанные к ним (предназначенные в них).

16. Сбор призываемых на военную службу (направляемых на работу) граждан, проживающих в сельской местности, и доставка их на пункты предварительного сбора (пункты сбора) производятся органами местного самоуправления. Передача указанных граждан сотрудникам военного комиссариата на пунктах предварительного сбора (пунктах сбора) осуществляется по именованным спискам, заверенным руководителем органа местного самоуправления. Одновременно с именованными списками представляются персональные повестки неоповещенных граждан с указанием причин их неоповещения. Форма именованных списков устанавливается Генеральным штабом Вооруженных Сил Российской Федерации.

17. Призывать граждан на военную службу и направлять их на работу (в том числе и в добровольном порядке), минуя военные комиссариаты, запрещается. Исключение составляют имеющие воинские звания офицеров граждане, пребывающие в запасе федеральных органов исполнительной власти, имеющих запас.

18. В случае невозможности призыва на военную службу (направления на работу) граждан, приписанных к воинским частям (предназначенных в специальные формирования), осуществляется призыв на военную службу (направление на работу) граждан, не имеющих мобилизационных предписаний. Указанные граждане направляются в воинские части и специальные формирования в целях их полного и качественного укомплектования.

19. Паспорт и другие документы гражданина, призванного на военную службу (направляемого на работу), не изымаются.

20. Гражданин считается призванным на военную службу (принятым на работу) после оформления факта призыва (принятия на работу) в его документах воинского учета и подписания командиром воинской части или специального формирования приказа о зачислении гражданина в списки воинской части или специального формирования и назначении на воинскую должность (должность гражданского персонала).

21. Руководители организаций увольняют в установленном порядке граждан, призванных на военную службу (направленных на работу), на основании полученных ими извещений военных комиссариатов или федеральных органов исполнительной власти, имеющих запас.

22. При организации прохождения гражданами, имеющими право на замену военной службы альтернативной гражданской службой, в период мобилизации и в военное время альтернативной гражданской службы следует учитывать механизм бронирования граждан, пребывающих в запасе, на период мобилизации и на военное время, предусмотренный разд. VI Федерального закона «О мобилизационной подготовке и мобилизации в Российской Федерации».

Согласно ст.ст. 22—23 данного законодательного акта бронирование граждан, пребывающих в запасе и работающих в органах государственной власти, органах местного самоуправления и организациях, на период мобилизации и на военное время проводится в соответствии с федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации и в целях обеспечения на период мобилизации и на военное время деятельности органов государственной власти, органов местного самоуправления и организаций. Граждане, подлежащие бронированию, освобождаются от призыва на военную службу по мобилизации и последующих призывов в военное время на время предоставленной отсрочки.

23. Федеральный закон «Об обороне» в ст. 19 устанавливает, что военное положение как особый правовой режим деятельности органов государственной власти, иных государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, предусматривающий ограничения прав и свобод, вводится на всей территории Российской Федерации или в отдельных ее местностях в случае агрессии или непосредственной угрозы агрессии против Российской Федерации.

Более подробно вопросы введения военного положения на территории Российской Федерации и его отмены, режима военного положения, обязанности граждан при введении военного положения и ограничения в связи с этим их прав, а также другие подобные вопросы регламентируются Федеральным конституционным законом «О военном положении» от 30 января 2002 г. № 1-ФКЗ, ст. 1 которого устанавливает, что под военным положением понимается особый правовой режим, вводимый на территории Российской Федерации или в отдельных ее местностях в соответствии с Конституцией Российской Федерации Президентом Российской Федерации в случае агрессии против Российской Федерации или непосредственной угрозы агрессии.

Целью введения военного положения является создание условий для отражения или предотвращения агрессии против Российской Федерации.

24. Важным положением, закрепленным в вышеуказанной норме, является то, что в период действия военного положения в соответствии с указанным Федеральным конституционным законом могут в той мере, в какой это необходимо для обеспечения обороны страны и безопасности государства, ограничиваться права и свободы граждан Российской Федерации (в том числе, по-видимому, и конституционное право граждан Российской Федерации на замену военной службы альтернативной гражданской службой), на граждан, организации и их должностных лиц могут возлагаться дополнительные обязанности.

В п. 1 ст. 18 вышеуказанного Федерального конституционного закона уточняются правовые основания таких ограничений, и в частности указывается, что в период действия военного положения граждане пользуются всеми установленными Конституцией Российской Федерации правами и свободами человека и гражданина, за исключением прав и свобод, ограничение которых установлено указанным Федеральным конституционным законом и другими федеральными законами.

Таким образом, можно сделать вывод, что конституционное право граждан Российской Федерации на замену военной службы альтернативной гражданской службой в период действия военного положения может быть ограничено только законодательным актом федерального уровня. Следовательно, при отсутствии закона федерального уровня, ограничивающего указанные права граждан, они в период действия военного положения также имеют право на замену военной службы альтернативной гражданской службой.

25. Период действия военного положения начинается с даты и времени начала действия военного положения, которые устанавливаются указом Президента Российской Федерации о введении военного положения, и заканчивается датой и временем отмены (прекращения действия) военного положения.

В соответствии с ч. 2 ст. 87 Конституции Российской Федерации основанием для введения Президентом Российской Федерации военного положения на территории Российской Федерации или в отдельных ее местностях является агрессия против Российской Федерации или непосредственная угроза агрессии.

Согласно Федеральному конституционному закону «О военном положении» и в соответствии с общепризнанными принципами и нормами международного права агрессией против Российской Федерации признается применение вооруженной силы иностранным государством (группой государств) против суверенитета, политической независимости и территориальной целостности Российской Федерации или каким-либо иным образом, несовместимым с Уставом ООН.

Непосредственной угрозой агрессии против Российской Федерации могут признаваться действия иностранного государства (группы государств), совершенные в нарушение Устава ООН, общепризнанных принципов и норм международного права и непосредственно указывающие на подготовку к совершению акта агрессии против Российской Федерации, включая объявление войны Российской Федерации.

26. Режим военного положения определяется Федеральным конституционным законом «О военном положении» и включает в себя комплекс экономических, политических, административных, военных и иных мер, направленных на создание условий для отражения или предотвращения агрессии против Российской Федерации.

В частности, среди прочих мер предусматривается, что на основании указов Президента Российской Федерации на территории, на которой введено военное положение, применяются меры по привлечению граждан в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, к выполнению работ для нужд обороны, ликвидации

последствий применения противником оружия, восстановлению поврежденных (разрушенных) объектов экономики, систем жизнеобеспечения и военных объектов, а также к участию в борьбе с пожарами, эпидемиями и эпизоотиями.

Представляется целесообразным с учетом изложенного привлекать к указанным мероприятиям граждан, имеющих право на замену военной службы альтернативной гражданской службой.

27. Федеральным конституционным законом «О военном положении» в ст. 18 регламентируется правовое положение граждан в период действия военного положения и устанавливается, что граждане обязаны выполнять требования указанного Федерального конституционного закона, других федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации по вопросам военного положения.

В соответствии с названной законодательной нормой граждане, находящиеся на территории, на которой введено военное положение, обязаны:

1) выполнять требования федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов военного управления, обеспечивающих режим военного положения, и их должностных лиц и оказывать содействие таким органам и лицам;

2) являться по вызову в федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органы военного управления, обеспечивающие режим военного положения, а также в военные комиссариаты районов, городов без районного деления, иных муниципальных (административно-территориальных) образований, на территориях которых указанные граждане проживают;

3) выполнять требования, изложенные в полученных ими предписаниях, повестках и распоряжениях федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов военного управления, обеспечивающих режим военного положения, и их должностных лиц;

4) участвовать в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, в выполнении работ для нужд обороны, ликвидации последствий применения противником оружия, восстановлении поврежденных (разрушенных) объектов экономики, систем жизнеобеспечения и военных объектов, а также в борьбе с пожарами, эпидемиями и эпизоотиями, вступать в специальные формирования;

5) предоставлять в соответствии с федеральными законами необходимое для нужд обороны имущество, находящееся в их собственности, с последующей выплатой государством стоимости указанного имущества.

28. Военное положение, введенное на территории Российской Федерации или в отдельных ее местностях, отменяется указом Президента Российской Федерации после устранения обстоятельств, послуживших основанием для его введения, о чем население Российской Федерации или соответствующих ее отдельных местностей оповещается в том же порядке, в каком оно оповещалось о введении военного положения.

С момента отмены (прекращения действия) военного положения нормативные правовые акты, принятые для обеспечения режима военного положения, утрачивают свою силу или отменяются органами, их издавшими.

29. Состояние войны объявляется федеральным законом в случае вооруженного нападения на Российскую Федерацию другого государства или группы государств, а также в случае необходимости выполнения международных договоров Российской Федерации (ст. 18 Федерального закона «Об обороне»).

С момента объявления состояния войны или фактического начала военных действий наступает военное время, которое истекает с момента объявления о прекращении военных действий, но не ранее их фактического прекращения.

Глава 2. Организация направления граждан на альтернативную гражданскую службу

Организация направления граждан на альтернативную гражданскую службу

Статья 10. Направление граждан на альтернативную гражданскую службу

1. Направление гражданина на альтернативную гражданскую службу включает: подачу им заявления о замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой (далее также — заявление);

рассмотрение заявления гражданина на заседании призывной комиссии и вынесение указанной комиссией заключения о замене гражданину военной службы по призыву альтернативной гражданской службой либо решения об отказе в такой замене;

явку гражданина на медицинское освидетельствование и на заседание призывной комиссии для принятия решения о направлении его на альтернативную гражданскую службу;

явку гражданина в военный комиссариат и получение предписания с указанием места прохождения альтернативной гражданской службы.

2. Направление граждан на альтернативную гражданскую службу организует глава органа местного самоуправления совместно с военным комиссаром и осуществляет призывная комиссия в соответствии с Федеральным законом «О воинской обязанности и военной службе» и настоящим Федеральным законом.

3. На мероприятия, связанные с направлением на альтернативную гражданскую службу, граждане вызываются повестками военного комиссариата.

4. Порядок направления граждан на альтернативную гражданскую службу определяется настоящим Федеральным законом, другими федеральными законами, положением о порядке прохождения альтернативной гражданской службы и принимаемыми в соответствии с ними иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5. Граждане, относящиеся к коренным малочисленным народам, направляются для прохождения альтернативной гражданской службы в порядке, определяемом положением о порядке прохождения альтернативной гражданской службы.

Комментарий к ст. 10

1. В п. 1 комментируемой статьи перечислены четыре мероприятия, которые включает в себя направление гражданина на альтернативную гражданскую службу. Поскольку все эти четыре мероприятия более подробно раскрываются в

последующих статьях комментируемого Закона (11—14), то для получения необходимого разъяснения по каждому из указанных мероприятий необходимо обратиться к комментарию соответствующей статьи Закона.

2. Правовая регламентация вопросов, связанных с организацией направления граждан на альтернативную гражданскую службу во многом схожа с правовым механизмом организации призыва на военную службу, в связи с чем комментируемая статья имеет отсылочную норму (п. 2), устанавливающую, что направление граждан на альтернативную гражданскую службу организует глава органа местного самоуправления совместно с военным комиссаром и осуществляет призывная комиссия не только в соответствии с комментируемым Законом, но также и в соответствии с Федеральным законом «О воинской обязанности и военной службе».

В частности, комментируемая статья далее предусматривает, что на мероприятия, связанные с направлением на альтернативную гражданскую службу, граждане вызываются повестками военного комиссариата, однако более подробная регламентация реализации данного законоположения излагается в Федеральном законе «О воинской обязанности и военной службе» и других нормативных правовых актах, регламентирующих вопросы, связанные с организацией призыва граждан на военную службу.

Кроме того, Положение о призыве на военную службу граждан Российской Федерации (утверждено постановлением Правительства Российской Федерации от 1 июня 1999 г. № 587) определяет порядок, в соответствии с которым вручение повесток производится под расписку работниками военного комиссариата или по месту работы (учебы) призывника руководителями, другими ответственными за военно-учетную работу должностными лицами (работниками) организаций, а также ответственными за военно-учетную работу должностными лицами органов местного самоуправления, как правило, не позднее чем за 3 дня до назначенного срока явки призывников на заседание призывной комиссии или призывной пункт (п. 7).

3. После оповещения призывников глава органа местного самоуправления составляет график работы призывной комиссии и листы явки призывников с указанием дней работы призывной комиссии.

Явка призывников, проживающих за пределами населенных пунктов, в которых создаются призывные комиссии, проводится, как правило, в организованном порядке в сопровождении представителей органов местного самоуправления и (или) организаций.

Прибытие на заседание призывной комиссии призывников, которым не представилось возможным вручить повестки в установленном порядке, обеспечивается органами внутренних дел на основании письменного обращения военного комиссара.

Председатель призывной комиссии контролирует явку призывников на заседание призывной комиссии и в отношении отсутствующих лиц принимает меры по установлению причин их неявки.

Указанным порядком следует, очевидно, руководствоваться при вызове граждан повестками военного комиссариата на мероприятия, связанные с направлением на альтернативную гражданскую службу.

4. В соответствии со ст. 16 Федерального закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» глава муниципального образования избирается гражданами, проживающими на территории муниципального образования, на основе всеобщего равного и прямого избирательного права при тайном голосовании либо представительным органом местного самоуправления из своего состава в порядке, установленном федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации.

Наименование главы муниципального образования и сроки его полномочий определяются уставом муниципального образования в соответствии с законами субъектов Российской Федерации.

Глава муниципального образования наделяется собственной компетенцией по решению вопросов местного значения в соответствии с уставом муниципального образования.

Обязанности главы органа местного самоуправления по организации направления граждан на альтернативную гражданскую службу различны и содержатся преимущественно в законодательстве о воинской обязанности.

В частности, в ст. 5 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» указывается, что для проведения медицинского освидетельствования, медицинского обследования и медицинского осмотра граждан при постановке на воинский учет, призыве или поступлении на военную службу по контракту, призыве на военные сборы, медицинского переосвидетельствования граждан, ранее признанных ограниченно годными к военной службе по состоянию здоровья, а также для осуществления иных мероприятий, связанных с призывом или поступлением граждан на военную службу по контракту и призывом на военные сборы, органы местного самоуправления обязаны обеспечивать предоставление оборудованных территорий и помещений, медикаментов, медицинского оборудования, инструментария, имущества, транспорта, привлекать для проведения указанных мероприятий необходимых врачей-специалистов, средний медицинский персонал, других специалистов и технических работников.

В силу того, что норма (п. 2 комментируемой статьи), устанавливающая, что направление граждан на альтернативную гражданскую службу организует глава органа местного самоуправления в соответствии с Федеральным законом «О воинской обязанности и военной службе», является отсылочной можно заключить, что аналогичные вышеперечисленным обязанности должен выполнять глава органа местного самоуправления и в части, касающейся организации направления граждан на альтернативную гражданскую службу.

В соответствии с п. 3 Положения о призыве на военную службу граждан Российской Федерации в целях обеспечения деятельности призывной комиссии решением главы органа местного самоуправления выделяются и оборудуются необходимые помещения и территории.

5. В связи с организацией направления граждан на альтернативную гражданскую службу на военных комиссаров возлагаются обязанности, указанные в п. 5 комментария к ст. 7.

6. На главу органа местного самоуправления совместно с военным комиссаром комментируемой статьей возлагается организация направления граждан на альтернативную гражданскую службу. Вопрос о направлении граждан на альтернативную гражданскую службу решает призывная комиссия (ст. 27 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе»).

В состав призывной комиссии, кроме лиц, указанных в ст. 27 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе», могут включаться представители других органов и организаций, в связи с чем для определения наличия у гражданина, подавшего заявление о замене военной службы альтернативной гражданской службой, убеждения или вероисповедания, противоречащего несению военной службы могут привлекаться специалисты в

области религии, психологии и другие соответствующие специалисты, а для определения того, относится ли этот гражданин к коренному малочисленному народу, ведет ли он традиционный образ жизни, осуществляет ли он традиционное хозяйство и занимается ли он традиционными промыслами, по-видимому, необходимо привлечение в состав комиссии (там, где преимущественно проживают указанные народы) специалиста в области краеведения, этнографии и им подобных специалистов, а также возможно привлечение в состав призывной комиссии старейшин, других авторитетных уполномоченных представителей этих народов, способных дать объективное заключение (обоснованное мнение) по вопросам, подлежащим установлению комиссией.

Необходимость подобных действий основывается также и на положениях ст. 8 Федерального закона «О гарантиях прав коренных малочисленных народов Российской Федерации» от 30 апреля 1999 г. № 82-ФЗ, закрепляющей права малочисленных народов, объединений малочисленных народов и лиц, относящихся к малочисленным народам, на защиту их исконной среды обитания, традиционного образа жизни, хозяйствования и промыслов.

В частности, подп. 5 и 7 п. 1 ст. 8 указанного Федерального закона устанавливают, что малочисленные народы, объединения малочисленных народов в целях защиты их исконной среды обитания, традиционного образа жизни, хозяйствования и промыслов имеют право:

участвовать через уполномоченных представителей малочисленных народов в подготовке и принятии органами государственной власти Российской Федерации, органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления решений по вопросам защиты исконной среды обитания, традиционного образа жизни, хозяйствования и промыслов малочисленных народов;

делегировать уполномоченных представителей малочисленных народов в советы представителей малочисленных народов при органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органах местного самоуправления.

7. Обязанности призывной комиссии по организации направления граждан на альтернативную гражданскую службу можно условно разделить на две группы, первую из которых составляют обязанности по рассмотрению заявления гражданина о замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой, регламентированные ст. 12 комментируемого Закона и другими нормативными правовыми актами.

В частности, призывная комиссия на своем заседании рассматривает заявление гражданина о замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой только в его присутствии, а также рассматривает доводы гражданина о том, что несение военной службы противоречит его убеждениям или вероисповеданию. По итогам рассмотрения заявления призывная комиссия в установленные сроки выносит заключение о замене гражданину военной службы по призыву альтернативной гражданской службой либо принимает мотивированное решение об отказе в такой замене и объявляет его гражданину, в отношении которого оно принято, с выдачей ему копии заключения (решения).

Гражданину, в отношении которого призывной комиссией вынесено заключение о замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой, вручается повестка с указанием срока явки на медицинское освидетельствование и заседание призывной комиссии для решения вопроса о направлении его на альтернативную гражданскую службу, а гражданину, в отношении которого призывной комиссией принято решение об отказе в замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой (в связи с чем он подлежит призыву на военную службу в соответствии с Федеральным законом «О воинской обязанности и военной службе»), копия решения призывной комиссии должна быть выдана в трехдневный срок со дня принятия такого решения.

Вторую группу обязанностей составляют обязанности, связанные с принятием решения о направлении гражданина на альтернативную гражданскую службу и регламентированные ст. 13 комментируемого Закона, а также другими нормативными правовыми актами.

8. Среди других нормативных правовых актов, устанавливающих обязанности призывной комиссии по организации направления граждан на альтернативную гражданскую службу, можно назвать Федеральный закон «О воинской обязанности и военной службе» (подробнее см. п. 4 комментария к ст. 7).

9. Председатель призывной комиссии (военный комиссар) объявляет решение гражданину, в отношении которого оно принято, и по требованию гражданина выдает ему копию решения призывной комиссии, которое может быть обжаловано гражданином в установленный законодательством Российской Федерации срок со дня получения копии указанного решения в призывную комиссию соответствующего субъекта Российской Федерации или в суд, а решение военного комиссара — военному комиссару соответствующего субъекта Российской Федерации или в суд.

Жалоба гражданина должна быть рассмотрена в пятидневный срок со дня ее поступления в призывную комиссию соответствующего субъекта Российской Федерации или военному комиссару соответствующего субъекта Российской Федерации. В этом случае выполнение решения призывной комиссии или военного комиссара приостанавливается до вынесения решения призывной комиссией соответствующего субъекта Российской Федерации, военным комиссаром соответствующего субъекта Российской Федерации или вступления в законную силу решения суда.

10. Призывная комиссия субъекта Российской Федерации создается решением главы органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации (подробнее см. п. 3 комментария к ст. 7).

11. Призывная комиссия субъекта Российской Федерации, помимо выполнения прочих обязанностей: организует контрольное медицинское освидетельствование граждан, получивших освобождение от призыва на военную службу по состоянию здоровья, и граждан, заявивших о несогласии с заключениями об их годности к военной службе по результатам медицинского освидетельствования;

осуществляет методическое руководство деятельностью призывных комиссий;

проверяет правильность предоставления гражданам отсрочек и освобождений от призыва на военную службу;

рассматривает жалобы граждан, призываемых на военную службу, на решения призывных комиссий.

Призывная комиссия субъекта Российской Федерации имеет право отменять решения нижестоящих призывных комиссий.

Решение призывной комиссии субъекта Российской Федерации по жалобе гражданина может быть обжаловано им в суд в установленный законодательством Российской Федерации срок со дня получения копии указанного решения. Решение призывной комиссии приостанавливается до вступления в законную силу решения суда.

12. Порядок направления граждан на альтернативную гражданскую службу регламентируется в первую очередь комментируемым Законом, который определяет основные требования, предъявляемые к этому порядку.

В частности, определен исчерпывающий круг лиц, которые имеют право на замену военной службы по призыву альтернативной гражданской службой (см. п. 1 комментария к ст. 2).

Комментируемым Законом также определяются другие существенные условия, при наличии которых гражданин направляется на альтернативную гражданскую службу. К таким условиям относятся:

- наличие гражданства Российской Федерации;
- гражданин должен быть мужского пола;
- соответствие возрастному цензу, т. е. наличие возраста от 18 до 27 лет;
- гражданин не должен состоять в запасе;
- наличие права на замену военной службы по призыву альтернативной гражданской службой (в соответствии со ст. 2 комментируемого Закона);
- гражданин должен лично подать заявление в военный комиссариат о желании заменить военную службу по призыву альтернативной гражданской службой (в соответствии с порядком, установленным ст. 11 комментируемого Закона);
- наличие принятого призывной комиссией в отношении гражданина заключения о замене этому гражданину военной службы по призыву альтернативной гражданской службой.

Не менее важным условием, определяющим порядок направления граждан на альтернативную гражданскую службу, является место прохождения гражданами альтернативной гражданской службы, которое в силу ст. 4 комментируемого Закона должно находиться, как правило, за пределами территорий субъектов Российской Федерации, в которых они постоянно проживают, и лишь при невозможности направления граждан для прохождения альтернативной гражданской службы за пределы территорий субъектов Российской Федерации, в которых они постоянно проживают, граждане в соответствии с решением специально уполномоченного федерального органа исполнительной власти могут быть направлены для прохождения альтернативной гражданской службы в организации, находящиеся на территориях субъектов Российской Федерации, в которых они постоянно проживают.

Содержит указанная выше норма и перечень организаций, в которые может направляться гражданин для прохождения в них альтернативной гражданской службы.

13. В соответствии с установленным комментируемым Законом порядком направления граждан на альтернативную гражданскую службу гражданин, в отношении которого призывной комиссией вынесено заключение о замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой, в сроки, определенные военным комиссариатом, должен пройти медицинское освидетельствование и явиться на заседание призывной комиссии для решения вопроса о направлении его на альтернативную гражданскую службу, которое принимается призывной комиссией в соответствии с заключением о замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой при отсутствии оснований для освобождения или отсрочки от призыва на военную службу.

К месту прохождения альтернативной гражданской службы гражданина направляет военный комиссар в соответствии с решением призывной комиссии и согласно плану специально уполномоченного федерального органа исполнительной власти, для чего гражданин, направляемый на альтернативную гражданскую службу, должен явиться в военный комиссариат в срок, указанный в повестке военного комиссариата, и получить под расписку предписание для убытия к месту прохождения альтернативной гражданской службы.

Началом альтернативной гражданской службы гражданина считается день его убытия к месту прохождения альтернативной гражданской службы, указанный в предписании военного комиссариата (п. 3 ст. 5 комментируемого Закона).

К месту прохождения альтернативной гражданской службы гражданин обязан явиться в сроки, указанные в полученном им предписании.

14. Права коренных малочисленных народов в соответствии с общепризнанными принципами и нормами международного права и международными договорами Российской Федерации гарантируются ст. 69 Конституции Российской Федерации.

Для целей реализации конституционных положений был принят Федеральный закон «О гарантиях прав коренных малочисленных народов Российской Федерации» от 30 апреля 1999 г. № 82-ФЗ (см. п. 4 комментария к ст. 2)

В соответствии с вышеназванным Федеральным законом Единый перечень коренных малочисленных народов Российской Федерации утверждается Правительством Российской Федерации по представлению органов государственной власти субъектов Российской Федерации, на территориях которых проживают эти народы.

Во исполнение Федерального закона «О гарантиях прав коренных малочисленных народов Российской Федерации» Правительство Российской Федерации своим постановлением от 24 марта 2000 г. № 255 утвердило Единый перечень коренных малочисленных народов Российской Федерации, подготовленный Министерством по делам федерации и национальностей Российской Федерации на основании предложений органов государственной власти субъектов Российской Федерации, на территориях которых эти народы проживают.

15. Право гражданина на замену военной службы по призыву альтернативной гражданской службой установлено ст. 2 комментируемого Закона.

Из анализа данной нормы следует, что гражданин, относящийся к коренному малочисленному народу, имеет право на замену военной службы по призыву альтернативной гражданской службой лишь в том случае, если он соответствует всем вышеперечисленным требованиям Закона.

16. Традиционным образом жизни малочисленных народов согласно ст. 1 Федерального закона «О гарантиях прав коренных малочисленных народов Российской Федерации» является исторически сложившийся способ жизнеобеспечения малочисленных народов, основанный на историческом опыте их предков в области природопользования, самобытной социальной организации проживания, самобытной культуры, сохранения обычаев и верований.

Под исконной средой обитания малочисленных народов следует понимать исторически сложившийся ареал, в пределах которого малочисленные народы осуществляют культурную и бытовую жизнедеятельность и который влияет на их самоидентификацию, образ жизни.

17. Для установления наличия у гражданина, относящегося к коренному малочисленному народу, права на замену военной службы по призыву альтернативной гражданской службой целесообразно определить его отношение к общине

или иному органу общественного самоуправления малочисленных народов, под которыми Федеральный закон «О гарантиях прав коренных малочисленных народов Российской Федерации» (ст. 1) понимает формы самоорганизации лиц, относящихся к малочисленным народам и объединяемых по кровнородственному (семья, род) и (или) территориально-соседскому принципам, создаваемые в целях защиты их исконной среды обитания, сохранения и развития традиционных образа жизни, хозяйствования, промыслов и культуры.

Порядок создания общины или иного объединения малочисленных народов регламентируется ст. 12 Федерального закона «О гарантиях прав коренных малочисленных народов Российской Федерации», согласно которой лица, относящиеся к малочисленным народам, вправе создавать на добровольной основе общины малочисленных народов и иные объединения малочисленных народов в соответствии со своими национальными, историческими и культурными традициями в целях социально-экономического и культурного развития малочисленных народов, защиты их исконной среды обитания, традиционных образа жизни, хозяйствования и промыслов.

Общие принципы организации общин коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока Российской Федерации изложены в Федеральном законе от 20 июля 2000 г. № 104-ФЗ.

18. Большую помощь в организации направления граждан, относящихся к коренному малочисленному народу, имеющих право на замену военной службы по призыву альтернативной гражданской службой, могут оказывать привлекаемые для этих целей уполномоченные представители малочисленных народов — физические лица или организации, которые в соответствии с законодательством Российской Федерации представляют интересы этих народов.

19. Следует обратить внимание на еще одно немаловажное обстоятельство, которое заключается в том, что сфера действия Федерального закона «О гарантиях прав коренных малочисленных народов Российской Федерации» (ст. 3) распространяется на две группы лиц:

относящихся к малочисленным народам, постоянно проживающих в местах традиционного проживания и хозяйственной деятельности малочисленных народов, ведущих традиционный образ жизни, осуществляющих традиционное хозяйство и занимающихся традиционными промыслами;

относящихся к малочисленным народам, постоянно проживающих в местах традиционного проживания и хозяйственной деятельности малочисленных народов, для которых традиционное хозяйство и занятие традиционными промыслами являются подсобными видами деятельности по отношению к основному виду деятельности в других отраслях народного хозяйства, социально-культурной сфере, органах государственной власти или органах местного самоуправления.

Право на замену военной службы по призыву альтернативной гражданской службой, по-видимому, могут иметь лишь представители первой из перечисленных групп как отвечающие установленным ст. 2 комментируемого Закона требованиям, поскольку иного порядка (предусматривающего традиционное хозяйство и занятие традиционными промыслами в качестве подсобных видов деятельности по отношению к основным видам деятельности в других отраслях народного хозяйства, социально-культурной сфере, органах государственной власти или органах местного самоуправления) комментируемым Законом, а также другими федеральными законами не предусмотрено.

20. При установлении права на замену военной службы альтернативной гражданской службой, а также направлении граждан, относящихся к коренным малочисленным народам, на альтернативную гражданскую службу, необходимо не только руководствоваться требованиями комментируемого Закона, но и учитывать положения Федерального закона «О гарантиях прав коренных малочисленных народов Российской Федерации», предусматривающие обеспечение прав коренных малочисленных народов Российской Федерации» закрепляет обязательства органов государственной власти и органов местного самоуправления в этой области и, в частности, в ст. 4 устанавливает, что органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления в соответствии с федеральным законодательством и законодательством субъектов Российской Федерации обеспечивают права малочисленных народов на самобытное социально-экономическое и культурное развитие, защиту их исконной среды обитания, традиционных образа жизни и хозяйствования

Формы участия и полномочия Российской Федерации, субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления в защите исконной среды обитания, традиционных образа жизни, хозяйствования и промыслов малочисленных народов закрепляются в ст.ст. 5—7 Федерального закона «О гарантиях прав коренных малочисленных народов Российской Федерации» и должны учитываться при организации направления граждан, относящихся к коренным малочисленным народам, на альтернативную гражданскую службу.

21. В соответствии с п. 3 ст. 4 комментируемого Закона граждане, относящиеся к коренным малочисленным народам, направляются для прохождения альтернативной гражданской службы в организации традиционных отраслей хозяйствования и традиционных промыслов, в связи с чем особое внимание при организации направления граждан, относящихся к коренным малочисленным народам, на альтернативную гражданскую службу, следует уделять закрепленным в ст. 8 Федерального закона «О гарантиях прав коренных малочисленных народов Российской Федерации» правам малочисленных народов, объединений малочисленных народов и лиц, относящихся к малочисленным народам, на защиту их исконной среды обитания, традиционных образа жизни, хозяйствования и промыслов, среди которых можно отметить право:

участвовать через уполномоченных представителей малочисленных народов в подготовке и принятии органами государственной власти Российской Федерации, органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления решений по вопросам защиты исконной среды обитания, традиционных образа жизни, хозяйствования и промыслов малочисленных народов;

участвовать в проведении экологических и этнологических экспертиз при разработке федеральных и региональных государственных программ освоения природных ресурсов и охраны окружающей природной среды в местах традиционного проживания и хозяйственной деятельности малочисленных народов;

делегировать уполномоченных представителей малочисленных народов в советы представителей малочисленных народов при органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органах местного самоуправления;

на возмещение убытков, причиненных им в результате нанесения ущерба исконной среде обитания хозяйственной деятельностью организаций всех форм собственности, а также физическими лицами.

Кроме того, лица, относящиеся к малочисленным народам, в целях защиты своих исконной среды обитания, традиционного образа жизни, хозяйствования и промыслов имеют право:

участвовать в формировании и деятельности советов представителей малочисленных народов при органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органах местного самоуправления;

на первоочередной прием на работу по своей специальности в организации традиционных отраслей хозяйствования и традиционных промыслов малочисленных народов, создаваемые в местах их традиционного проживания и хозяйственной деятельности;

в порядке, установленном гражданским законодательством, создавать хозяйственные товарищества и общества, производственные и потребительские кооперативы, осуществляющие традиционное хозяйствование и занимающиеся промыслами малочисленных народов, совместно с лицами, не относящимися к малочисленным народам, при условии, что в создаваемых организациях не менее половины рабочих мест будет предоставляться лицам, относящимся к малочисленным народам;

на первоочередное приобретение в собственность организаций традиционных отраслей хозяйствования и традиционных промыслов малочисленных народов в местах их традиционного проживания и хозяйственной деятельности;

получать бесплатную медицинскую помощь в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения, в том числе проходить ежегодную диспансеризацию.

При организации направления граждан, относящихся к коренным малочисленным народам, на альтернативную гражданскую службу, также следует учитывать, что в целях защиты их исконной среды обитания, традиционного образа жизни, хозяйствования и промыслов, социально-экономического и культурного развития лица, относящиеся к малочисленным народам, вправе создавать на добровольной основе общины малочисленных народов и иные объединения малочисленных народов в соответствии со своими национальными, историческими и культурными традициями.

22. Поскольку п. 5 комментируемой статьи предусматривает, что граждане, относящиеся к коренным малочисленным народам, направляются для прохождения альтернативной гражданской службы в порядке, определяемом положением о порядке прохождения альтернативной гражданской службы, а также с учетом вышеприведенных требований нормативных правовых актов и анализа последующих статей комментируемого Закона следует отметить, что такой порядок будет несколько отличаться от того, который предусмотрен п. 2 ст. 11 комментируемого Закона.

В частности, п. 2 ст. 11 комментируемого Закона безоговорочно устанавливает, что граждане, изъявившие желание заменить военную службу по призыву альтернативной гражданской службой, должны обосновать, что несение военной службы противоречит их убеждениям или вероисповеданию. Совершенно очевидно, что данное требование не может распространяться на граждан, относящихся к коренным малочисленным народам.

Статья 11. Подача гражданами заявлений о замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой

1. Граждане вправе подать заявления о замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой в военный комиссариат, где они состоят на воинском учете, в следующие сроки:

до 1 апреля — граждане, которые должны быть призваны на военную службу в октябре — декабре текущего года;

до 1 октября — граждане, которые должны быть призваны на военную службу в апреле — июне следующего года.

Граждане, пользующиеся отсрочками от призыва на военную службу, сроки действия которых должны истечь после окончания очередного призыва на военную службу, при преждевременном прекращении основания для отсрочки вправе подать заявления о замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой после 1 апреля или после 1 октября в течение 10 дней со дня прекращения основания для отсрочки.

Граждане, пользующиеся отсрочками от призыва на военную службу, сроки действия которых должны истечь после 1 апреля или после 1 октября, но не позднее срока окончания очередного призыва на военную службу, подают заявления о замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой на общих основаниях.

Граждане, изъявившие желание заменить военную службу по призыву альтернативной гражданской службой, должны обосновать, что несение военной службы противоречит их убеждениям или вероисповеданию.

2. В заявлениях о замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой гражданин указывает причины и обстоятельства, побудившие его ходатайствовать об этом.

К заявлению прилагаются автобиография и характеристика с места работы и (или) учебы гражданина (для работающих (работавших) и (или) учащихся (учившихся)). К заявлению гражданин вправе приложить другие документы.

В заявлении гражданин вправе указать лиц, которые согласны подтвердить достоверность его доводов о том, что несение военной службы противоречит его убеждениям или вероисповеданию.

3. Военный комиссариат выдает гражданину документ, подтверждающий регистрацию заявления.

Комментарий к ст. 11

1. В комментируемой статье законодатель установил требования, предъявляемые к порядку подачи гражданами заявлений о замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой (определены место и срок подачи заявлений), а также требования, предъявляемые к самим заявлениям (по их содержанию и составу прилагаемых документов).

2. В соответствии со ст. 33 Конституции Российской Федерации граждане Российской Федерации имеют право обращаться лично, а также направлять индивидуальные и коллективные обращения в государственные органы и органы местного самоуправления.

Порядок обращения в органы военного управления (к числу которых относятся и военные комиссариаты) регламентируется Инструкцией о работе с обращениями граждан в Вооруженных Силах Российской Федерации (утверждена приказом министра обороны Российской Федерации от 29 декабря 2000 г. № 615).

В соответствии со ст. 7 вышеназванной Инструкции граждане обращаются в органы военного управления письменно или в устной форме. Письменные обращения пересылаются по почте, принимаются на личном приеме или при проведении опроса.

Допускается и повторное обращение, т. е. обращение, поступившее от одного и того же лица по одному и тому же вопросу, если со времени подачи первого обращения истек установленный действующим законодательством срок разрешения или заявитель не удовлетворен данным ему ответом.

Предложения, заявления и жалобы одного и того же лица по одному и тому же вопросу, направленные различным адресатам и поступившие для рассмотрения в один и тот же орган военного управления, повторными не считаются и учитываются как первичные.

3. Обращения, поступившие в военкоматы, подлежат обязательному рассмотрению. Отказ в приеме обращений, рассмотрение которых входит в компетенцию военных комиссариатов, недопустим.

В соответствии с п. 10 указанной Инструкции военный комиссар несет личную ответственность за своевременное рассмотрение обращений и принятие мер и обязан:

обеспечивать необходимые условия для своевременного и эффективного рассмотрения заявлений в подчиненных органах военного управления;

принимать и в пределах предоставленных ему прав в установленные сроки разрешать обращения заявителей;

внимательно разбираться в существе обращения, при необходимости истребовать документы для правильного разрешения просьбы заявителя, направлять должностных лиц на места для проверки и принимать другие меры по объективному, полному и всестороннему рассмотрению заявления;

принимать законные и обоснованные решения по обращениям и обеспечивать своевременное и правильное исполнение этих решений;

рассмотреть полученное заявление в трехдневный срок и, если заявление будет признано правильным, немедленно принять меры к удовлетворению просьбы подавшего заявление;

сообщать заявителям о решениях, принятых по их обращениям, а в случаях, когда просьбы заявителей не основываются на действующем законодательстве, давать подробные разъяснения правового разрешения рассматриваемых вопросов;

предоставлять по команде полную и объективную информацию о состоянии работы с обращениями граждан в вышестоящие органы военного управления и должностным лицам, осуществляющим проверку этой работы.

4. Должностное лицо, неправомерно отказывающееся в приеме или рассмотрении обращения заявителя, допускающее другие нарушения действующего законодательства в работе с обращениями граждан, а также заявитель, подавший заведомо ложное заявление, привлекаются к ответственности в соответствии с действующим законодательством.

5. Вышеназванной инструкцией устанавливается, что обращение заявителя, изложенное в письменной форме, должно содержать наименование и адрес органа военного управления, в который направляется обращение, изложение существа заявления или ходатайства, фамилию, имя и отчество, сведения о месте жительства, работы (службы) или учебы заявителя, дату и личную подпись (ст. 12).

К обращениям могут быть приложены необходимые для рассмотрения документы или их копии.

Следует учитывать, что обращение заявителя, не содержащее его фамилию, сведения о месте жительства, дату и личную подпись, признается анонимным и рассмотрению не подлежит.

6. Должностное лицо, получившее обращение и не имеющее достаточных прав для выполнения предложения или удовлетворения просьбы заявителя, не позднее чем в пятидневный срок направляет предложение (заявление, жалобу) по команде в установленном порядке, а в случаях, когда обращение заявителя не содержит необходимых сведений для решения о том, куда следует направить предложение (заявление, жалобу) для рассмотрения, или когда требуются дополнительные данные или иное оформление для передачи его по команде или в соответствующий орган военного управления, обращение немедленно возвращается заявителю с соответствующими разъяснениями.

О направлении обращения в другой орган военного управления обязательно уведомляется заявитель.

7. Заявление гражданина о замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой может быть подано на личном приеме, проводимом военным комиссаром или другими должностными лицами военкомата в порядке, установленном ст.ст. 20—23 указанной выше Инструкции.

Согласно указанным положениям Инструкции военные комиссары (начальники) обязаны проводить прием граждан по личным вопросам не реже двух раз в месяц в установленные приказом военного комиссара дни и часы, в удобное для посетителей время, в необходимых случаях — в вечерние часы, по месту службы или в специально отведенном для приема месте. Перенос даты приема или поручение его другим лицам не допускается. В исключительных случаях только по служебной необходимости могут провести прием заместители должностных лиц, которые должны проводить эти приемы лично. Прием проводится в помещениях, для входа в которые не требуется пропусков. При отсутствии таких помещений в часы приема обеспечивается свободный вход всех граждан, обратившихся на личный прием.

Посетители, приехавшие из других населенных пунктов, должны приниматься и в дни, не отведенные для приема.

Поданные на личном приеме письменные обращения подлежат регистрации и учету в установленном порядке. Если на личном приеме ставятся вопросы, не относящиеся к ведению органа военного управления, то посетителю разъясняется его право обратиться в соответствующие органы.

Прием посетителей регистрируется в книге учета посетителей. Книга должна быть пронумерована, прошнурована, скреплена мастичной печатью и заверена военным комиссаром. Решение по заявлению скрепляется подписью принимающего.

8. Заявления граждан о замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой подаются в сроки, установленные п. 1 комментируемой статьи. Сроки исчисляются со дня поступления и регистрации заявления в военкомате.

9. Делопроизводство по письмам военнослужащих и других граждан в органах военного управления организуется применительно к требованиям Инструкции по делопроизводству в Вооруженных Силах Российской Федерации

(утверждена приказом министра обороны Российской Федерации от 23 мая 1999 г. № 170) и ведется отдельно от других видов делопроизводства.

Ведение делопроизводства по письмам, подготовка приема посетителей и материалов к нему возлагаются на должностных лиц, определенных приказами соответствующих военных комиссаров.

В соответствии со ст. 124 Инструкции по делопроизводству в Вооруженных Силах Российской Федерации прием поступающей служебной корреспонденции производится экспедицией или делопроизводством военкомата.

В нерабочее время служебная корреспонденция принимается дежурным по военкомату, который записывает ее в книгу учета входящей корреспонденции, а с прибытием лица, ответственного за делопроизводство, передает всю полученную корреспонденцию в делопроизводство под расписку в этой книге, не вскрывая пакеты, бандероли и посылки.

Лицо, принимающее служебную корреспонденцию, обязано проверить правильность адресования пакетов, разборчиво расписаться в приеме пакетов, указав прописью их количество, дату и время получения. Расписка заверяется мастичной печатью «Для пакетов».

10. В соответствии со ст. 25 Инструкции о работе с обращениями граждан в Вооруженных Силах Российской Федерации все обращения (в том числе и заявления граждан о замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой), поступающие в военкомат, заносятся в день их поступления в книгу предложений, заявлений и жалоб, предусмотренную ДУ ВС РФ.

В военных комиссариатах субъектов Российской Федерации учет заявлений может вестись также с помощью учетных карточек или с использованием типовых программ обеспечения на персональных электронно-вычислительных машинах.

На первой странице поступившего заявления проставляются дата его поступления и регистрационный номер в книге предложений, заявлений и жалоб.

На повторных заявлениях в правом верхнем углу делается отметка «Повторно».

11. Местом подачи гражданами заявлений о замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой комментируемый Закон определяет военный комиссариат, где они состоят на воинском учете.

Военные комиссариаты являются территориальными органами Министерства обороны Российской Федерации в республиках, краях, областях, городах федерального значения, автономной области и автономных округах, а также в районах, городах (без районного деления), административных округах и равных им административных образованиях, входят в состав военных округов (флота), на территории которых они находятся.

Военный комиссариат является юридическим лицом, имеет печать с изображением Государственного герба Российской Федерации и со своим наименованием.

Организацию деятельности военных комиссариатов осуществляет Генеральный штаб через управления соответствующих военных округов (управление флота).

Командующий войсками военного округа (флотом) является прямым начальником личного состава военных комиссариатов, находящихся на территории соответствующего военного округа (Калининградского особого района), и в соответствии с законодательством Российской Федерации, Положением о военных комиссариатах (утверждено Указом Президента Российской Федерации от 25 октября 1999 г. № 1372), нормативными правовыми актами Министерства обороны Российской Федерации и Генерального штаба определяет задачи военным комиссариатам.

Основные задачи и содержание деятельности военных комиссариатов регламентируются вышеназванным Положением.

Организует служебную деятельность военного комиссариата и руководит его работой военный комиссар.

Военный комиссар субъекта Российской Федерации подчиняется заместителю начальника штаба по организационно-мобилизационной работе военного округа (флота) и является прямым начальником личного состава военных комиссариатов, находящихся на территории субъекта Российской Федерации. Он определяет должностные и специальные обязанности подчиненных военных комиссаров.

Военный комиссар района, города (без районного деления), административного округа и равного ему административного образования подчиняется военному комиссару субъекта Российской Федерации и является прямым начальником личного состава военного комиссариата района, города (без районного деления), административного округа и равного ему административного образования. Он определяет должностные обязанности подчиненного ему личного состава.

В соответствии с п. 16 Положения о военных комиссариатах военный комиссар является единоначальником, отвечает за выполнение задач, возложенных на военный комиссариат, и в частности обязан:

исполнять законодательные и иные нормативные правовые акты Российской Федерации по вопросам обороны в пределах своих полномочий на обслуживаемой военным комиссариатом территории, требования указанного Положения, нормативные правовые акты Министерства обороны Российской Федерации, Генерального штаба, приказы и директивы командующего войсками военного округа (флотом);

рассматривать обращения военнослужащих, лиц гражданского персонала, членов их семей, а также других граждан по вопросам, входящим в компетенцию военного комиссариата;

осуществлять контроль за законностью и обоснованностью выдачи документов воинского учета, удостоверений, дающих право на льготы, и других документов.

12. Согласно комментируемой статье граждане вправе подать заявления о замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой не в любой военный комиссариат, а лишь в тот, где они состоят на воинском учете, поэтому важно перед подачей заявления определить, в каком военкомате гражданин состоит на воинском учете.

Первоначальная постановка на воинский учет граждан мужского пола осуществляется в период с 1 января по 31 марта в год достижения ими возраста 17 лет комиссией по постановке граждан на воинский учет, создаваемой в районе, городе без районного деления или ином равном им муниципальном (административно-территориальном) образовании, при этом должностные лица организаций или образовательных учреждений обязаны обеспечивать гражданам, работающим или обучающимся в указанных организациях или учреждениях, возможность своевременной явки по повестке военного комиссариата для постановки на воинский учет.

В случае если граждане, подлежащие постановке на воинский учет, не работают и не учатся, они при получении повестки военного комиссариата обязаны лично прибыть в военный комиссариат по месту жительства для первоначальной постановки на воинский учет.

Комиссия по постановке граждан на воинский учет обязана организовать медицинское освидетельствование граждан, определить их годность к военной службе по состоянию здоровья, провести мероприятия по профессиональному психологическому отбору граждан для определения их пригодности к подготовке по военно-учетным специальностям и принять решение о постановке гражданина на воинский учет либо внести на рассмотрение призывной комиссии вопрос о зачислении в запас гражданина, признанного ограниченно годным к военной службе, или вопрос об освобождении от исполнения воинской обязанности гражданина, признанного не годным к военной службе.

Председатель комиссии по постановке граждан на воинский учет или по его поручению секретарь комиссии обязан объявить гражданам решение комиссии и разъяснить их обязанности по воинскому учету.

Обязанности граждан по воинскому учету установлены в ст. 10 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе», а также в разд. II Положения о воинском учете (утверждено постановлением Правительства Российской Федерации от 25 декабря 1998 г. № 1541), в соответствии с которыми граждане, подлежащие воинскому учету, обязаны:

состоять на воинском учете по месту жительства в военном комиссариате, а в населенном пункте, где нет военных комиссариатов, — в органах местного самоуправления;

явиться в установленные время и место по вызову (повестке) в военный комиссариат или иной орган, осуществляющий воинский учет, по месту жительства или временного пребывания, имея при себе военный билет (временное удостоверение, выданное взамен военного билета или удостоверение гражданина, подлежащего призыву на военную службу), а также паспорт гражданина Российской Федерации. Гражданин, имеющий водительское удостоверение на право управления транспортным средством, должен иметь его при себе;

сообщить в 2-недельный срок в военный комиссариат или иной орган, осуществляющий воинский учет, по месту жительства об изменении семейного положения, образования, места работы или должности, места жительства в пределах района, города без районного деления или иного муниципального образования;

снять с воинского учета при переезде на новое место жительства или место временного пребывания (на срок более 3 месяцев), а также при выезде из Российской Федерации на срок свыше 6 месяцев и встать на воинский учет в 2-недельный срок по прибытии на новое место жительства или место временного пребывания либо по возвращении в Российскую Федерацию;

бережно хранить военный билет (временное удостоверение, выданное взамен военного билета), а также удостоверение гражданина, подлежащего призыву на военную службу; в случае утраты указанных документов в 2-недельный срок обратиться в военный комиссариат или иной орган, осуществляющий воинский учет, по месту жительства для решения вопроса о получении документов взамен утраченных.

Граждане, подлежащие призыву на военную службу и выезжающие в период проведения призыва на срок более 3 месяцев с места жительства, должны лично сообщить об этом в военный комиссариат или иной орган, осуществляющий воинский учет, по месту жительства.

В период мобилизации и в военное время выезд граждан, состоящих на воинском учете, с места жительства или места временного пребывания производится с разрешения военного комиссара по письменным заявлениям граждан с указанием причины убытия и нового места жительства или места временного пребывания.

Для постановки на воинский учет и снятия с воинского учета граждане (кроме граждан, подлежащих призыву на военную службу, и офицеров запаса) сдают военный билет (временное удостоверение, выданное взамен военного билета) должностному лицу, ответственному за регистрацию граждан, в военном комиссариате. В населенных пунктах, где нет военных комиссариатов, граждане для постановки на воинский учет или снятия с воинского учета прибывают в орган местного самоуправления.

Граждане, подлежащие призыву на военную службу, для постановки на воинский учет и снятия с воинского учета и офицеры запаса обязаны лично являться в военные комиссариаты.

Снятие с воинского учета граждан, подлежащих призыву на военную службу, производится по их письменным заявлениям с указанием причины снятия и нового места жительства или места временного пребывания.

На органы внутренних дел при регистрации или снятии с регистрационного учета граждан по месту жительства возлагается обязанность выявлять граждан, обязанных состоять, но не состоящих на воинском учете, и сообщать о них в соответствующие военные комиссариаты или иные органы, осуществляющие воинский учет.

В паспорте гражданина Российской Федерации военным комиссариатом делается отметка об отношении гражданина к воинской обязанности.

13. В п. 1 комментируемой статьи установлены сроки, в течение которых граждане вправе подать в военный комиссариат, где они состоят на воинском учете, заявления о замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой.

Соблюдение указанных сроков подачи заявления является также очень важным, поскольку в силу п. 4 ст. 12 комментируемого Закона гражданину может быть отказано в замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой в случае, если он нарушил срок подачи заявления о замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой.

Комментируемая статья предусматривает два срока, в течение которых граждане вправе подать заявления о замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой в военный комиссариат, где они состоят на воинском учете:

до 1 апреля — граждане, которые должны быть призваны на военную службу в октябре — декабре текущего года;

до 1 октября — граждане, которые должны быть призваны на военную службу в апреле — июне следующего года.

Вместе с тем комментируемая статья содержит и исключение из общего правила, согласно которому граждане, пользующиеся отсрочками от призыва на военную службу, сроки действия которых должны истечь после окончания очередного призыва на военную службу, при преждевременном прекращении основания для отсрочки вправе подать заявления о замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой после 1 апреля или после 1 октября в течение 10 дней со дня прекращения основания для отсрочки.

Основания для предоставления отсрочек от призыва граждан на военную службу изложены в ст. 24 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе». Порядок предоставления отсрочек от призыва на военную службу регламентируется Положением о призыве на военную службу граждан Российской Федерации (утверждено постановлением Правительства Российской Федерации от 1 июня 1999 г. № 587).

В соответствии с данным Положением при наличии оснований, предусмотренных Федеральным законом «О воинской обязанности и военной службе», указами Президента Российской Федерации и решениями Правительства Российской Федерации, призывная комиссия выносит решение об освобождении призывника от призыва на военную службу или о предоставлении ему отсрочки от призыва на военную службу.

Такое решение выносится на основании документов, представленных призывником в призывную комиссию, один раз при первоначальном рассмотрении данного вопроса.

Последующий контроль за сохранением у призывника оснований для освобождения от призыва на военную службу или для отсрочки от призыва на военную службу возлагается на военного комиссара.

При этом следует учитывать, что призывник, у которого утрачены основания для освобождения от призыва на военную службу или истекли сроки предоставленной ему отсрочки от призыва на военную службу, подлежит призыву на военную службу на общих основаниях.

Призывник, не прошедший военную службу в связи с предоставлением ему отсрочки от призыва на военную службу, по достижении им возраста 27 лет решением призывной комиссии зачисляется в запас и в силу п. 1 ст. 3 комментируемого Закона на альтернативную гражданскую службу не направляется.

14. Комментируемая статья предъявляет определенные требования и к содержанию подаваемого гражданином заявления о замене ему военной службы по призыву альтернативной гражданской службой. Согласно этой норме граждане, изъявившие желание заменить военную службу по призыву альтернативной гражданской службой, должны привести основания, свидетельствующие о том, что несение военной службы противоречит их убеждениям или вероисповеданию, в связи с чем в своем заявлении о замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой гражданину необходимо указать причины и обстоятельства, побудившие его ходатайствовать об этом. Гражданин должен представить достаточные доказательства, подтверждающие два значимых обстоятельства.

Первое обстоятельство, подлежащее обоснованию (доказыванию), заключается в представлении всех необходимых документов, сведений, а также иной информации о наличии у гражданина определенного, вполне конкретного убеждения или вероисповедания.

Второе обстоятельство, которое также подлежит обоснованию (доказыванию), заключается в представлении достоверных данных о том, что имеющимся у гражданина убеждениям или вероисповеданию противоречит несение военной службы.

Если хотя бы одно из указанных обстоятельств не будет достоверно обосновано и не будут для этого представлены все необходимые доказательства, то гражданину может быть отказано в замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой.

Данный вывод следует из анализа пп. 2 и 4 ст. 12 комментируемого Закона, устанавливающих, что призывная комиссия рассматривает доводы гражданина о том, что несение военной службы противоречит его убеждениям или вероисповеданию, на основании:

выступлений на заседании призывной комиссии гражданина, а также лиц, которые согласились подтвердить достоверность его доводов о том, что несение военной службы противоречит его убеждениям или вероисповеданию;

анализа документов, представленных гражданином;

анализа дополнительных материалов, полученных призывной комиссией.

Данный вывод также подтверждается материалами практики Верховного Суда Российской Федерации. В частности, в Обзоре судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за третий квартал 1998 г. в разделе «Ответы на вопросы» на вопрос: «Необходимо ли суду требовать доказательства наличия убеждений у граждан, заявляющих о замене воинской службы альтернативной гражданской службой?» содержится следующий ответ:

«Суды общей юрисдикции при разрешении этого вопроса руководствуются Конституцией Российской Федерации и ГПК РСФСР.

В соответствии с ч. 3 ст. 123 Конституции Российской Федерации судопроизводство осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон.

В ч. 1 ст. 50 ГПК РСФСР закреплено общее правило распределения обязанностей по доказыванию, которое гласит, что каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основание своих требований и возражений.

На этом основании можно сделать вывод о том, что граждане, заявляющие требование о замене воинской службы альтернативной гражданской службой, не освобождаются от обязанности доказывать, что несение воинской службы противоречит их убеждениям или вероисповеданию».

Таким образом, на основании рассмотрения и анализа указанных данных и заявленных доводов гражданину может быть отказано в замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой в случае, если характеризующие его документы и другие данные не соответствуют доводам гражданина о том, что несение военной службы противоречит его убеждениям или вероисповеданию.

Исходя из изложенных законоположений можно сделать вывод о том, что, прежде чем обращаться в военкомат с заявлением о замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой, гражданину необходимо объективно оценить наличие у него указанных убеждений или вероисповедания и удостовериться в наличии у него достаточных доводов (доказательств) для обоснования двух вышеуказанных обстоятельств.

15. Убеждение — это твердый взгляд на что-нибудь, основанный на какой-нибудь идее, мировоззрении⁵.

При этом под мировоззрением принято понимать систему взглядов, воззрений на природу и общество⁶, а под идеей — понятие, представление, отражающее действительность в сознании человека, выражающее его отношение к ней и являющееся основным принципом мировоззрения⁷.

⁵ См.: Ожегов С.И. Словарь русского языка / Под ред. Н.Ю. Шведовой. — 13-е изд., испр. — М.: Русский язык, 1981. — С. 729.

⁶ См. там же. — С. 313.

Под вероисповеданием принято понимать разновидность какого-либо вероучения со свойственной ему обрядностью, официальную принадлежность к какой-либо религии⁸.

Основываясь на вышеизложенном, можно прийти к заключению, что под противоречием между убеждением или вероисповеданием гражданина, с одной стороны, и его обязанностью проходить военную службу, с другой стороны, следует понимать прямое недопущение (запрещение) прохождения военной службы согласно основанному на какой-нибудь идее (мировоззрении) твердым взглядам этого гражданина на свое отношение к военной службе или основным положениям (догматам) вероучения имеющегося у этого гражданина вероисповедания, подтвержденного, в свою очередь, официальной принадлежностью его к соответствующей религии.

16. Требования к обоснованию того факта, что несение военной службы противоречит убеждениям или вероисповеданию гражданина комментируемый Закон не содержит, в связи с чем могут возникнуть определенные трудности как при обращении гражданина с заявлением о замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой, так и при последующем его рассмотрении на заседании призывной комиссии.

С учетом того, что в случае возникновения спора и несогласия гражданина с решением призывной комиссии гражданин вправе обратиться с жалобой на это решение в суд, который будет рассматривать возникший спор в соответствии с нормами гражданского процессуального законодательства, а также для единообразного подхода к оценке доводов заявителя, документов и иных материалов, полученных призывной комиссией, представляется целесообразным при обосновании гражданами (изъявившими желание заменить военную службу по призыву альтернативной гражданской службой) доводов (обстоятельств) о том, что несение военной службы противоречит их убеждениям или вероисповеданию, ориентироваться на требования гл. 6 ГПК РСФСР, регламентирующей вопросы, связанные с понятием доказательства, их истребованием, оценкой, хранением и т. п. в гражданском процессе.

В соответствии со ст. 49 ГПК РСФСР доказательствами по гражданскому делу являются любые фактические данные, на основе которых в определенном законом порядке суд устанавливает наличие или отсутствие обстоятельств, обосновывающих требования и возражения сторон, и иных обстоятельств, имеющих значение для правильного разрешения дела.

Для этого используются следующие средства: объяснения сторон и третьих лиц, показания свидетелей, письменные доказательства, вещественные доказательства и заключения экспертов.

Следует иметь в виду, что доказательства, полученные с нарушением закона, не имеют юридической силы.

Заявителю необходимо доказать те обстоятельства, на которые он ссылается как на основания своих требований.

Большое значение имеет относимость доказательств, в силу которой принимаются только те из представляемых доказательств, которые имеют значение для дела. В связи с этим при обосновании изложенной в заявлении просьбы о замене военной службы альтернативной гражданской службой по той причине, что несение военной службы противоречит убеждениям или вероисповеданию граждан, необходимо, чтобы представляемые документы, материалы и иные доказательства имели прямое и непосредственное отношение к предмету доказывания, т. е. с достоверностью подтверждали, что несение военной службы противоречит их убеждениям или вероисповеданию.

Следует учитывать и существующие в гражданском процессуальном законодательстве основания освобождения от доказывания, в соответствии с которыми, в частности, обстоятельства, признанные судом общеизвестными, не нуждаются в доказывании, а факты, установленные вступившим в законную силу решением суда по одному гражданскому делу, не доказываются вновь при разбирательстве других гражданских дел, в которых участвуют те же лица.

Существенное значение при обосновании наличия у гражданина обстоятельств, в соответствии с которыми несение военной службы противоречит его убеждениям или вероисповеданию, имеет оценка представленных доводов и доказательств призывной комиссией.

В соответствии со ст. 56 ГПК РСФСР доказательства оцениваются по внутреннему убеждению, основанному на беспристрастном, всестороннем и полном рассмотрении имеющихся в деле доказательств в их совокупности, при этом следует учитывать, что никакие доказательства не имеют для суда заранее установленной силы.

Содержит гражданское процессуальное законодательство и такое понятие, как обеспечение доказательств, согласно которому лица, имеющие основания опасаться, что представление необходимых для них доказательств сделается впоследствии невозможным или затруднительным, могут просить суд об обеспечении этих доказательств.

Представляется, что подобное правило может применяться и при обосновании причин и обстоятельств, побудивших гражданина ходатайствовать о замене ему военной службы на альтернативную гражданскую, только просить об обеспечении доказательств (документов, материалов или каких-либо данных) в этом случае необходимо призывную комиссию или военного комиссара.

17. В ст. 58 ГПК РСФСР установлены требования, которые предъявляются к содержанию заявления об обеспечении доказательств. В соответствии с этими требованиями в заявлении об обеспечении доказательств должны быть указаны доказательства, которые необходимо обеспечить, обстоятельства, для подтверждения которых необходимы эти доказательства, причины, побудившие заявителя обратиться с просьбой об обеспечении, а также дело, для которого необходимы обеспечиваемые доказательства.

Заявление об обеспечении доказательств может быть подано гражданином в военный комиссариат, где он состоит на воинском учете, в порядке, предусмотренном Инструкцией о работе с обращениями граждан в Вооруженных Силах Российской Федерации.

В соответствии с пп. 9—10 указанной Инструкции обращения, поступившие в военкомат, подлежат обязательному рассмотрению. При этом отказ в приеме обращений, рассмотрение которых входит в компетенцию указанных органов, недопустим.

Военный комиссар несет личную ответственность за своевременное рассмотрение обращений и принятие мер, и на него, помимо прочих, возлагаются следующие обязанности:

принимать и в пределах предоставленных ему прав в установленные сроки разрешать обращения заявителей;

⁷ См. там же. — С. 212.

⁸ См.: Словарь русского языка: В 4-х т. / Под ред. А.П. Евгеньевой. — 2-е изд. — М.: Русский язык, 1981. — Т. 1. — С. 151.

внимательно разбираться в существе обращения, при необходимости истребовать документы для правильного разрешения просьбы заявителя, направлять должностных лиц на места для проверки и принимать другие меры по объективному, полному и всестороннему рассмотрению обращения;

принимать законные и обоснованные решения по обращениям и обеспечивать своевременное и правильное исполнение этих решений;

рассмотреть полученное обращение в трехдневный срок и, если заявление будет признано правильным, немедленно принять меры для выполнения предложения или к удовлетворению просьбы подавшего заявление;

сообщать заявителям о решениях, принятых по их обращениям, а в случаях, когда просьбы заявителей не основываются на действующем законодательстве, давать подробные разъяснения правового разрешения рассматриваемых вопросов.

18. Обеспечение доказательств может производиться также и другими правовыми средствами, в частности предусмотренными Основами законодательства о нотариате, гл. XX которых регулирует вопросы, связанные с обеспечением доказательств.

В ст. 102 Основ законодательства о нотариате предусмотрены условия, при наличии которых допускается обеспечение доказательств, необходимых в случае возникновения дела в судах или административных органах. В соответствии с этой нормой по просьбе заинтересованных лиц нотариус обеспечивает доказательства, необходимые в случае возникновения дела в суде или административном органе, если имеются основания полагать, что представление доказательств впоследствии станет невозможным или затруднительным.

Следует вместе с тем учитывать, что нотариус не обеспечивает доказательства по делу, которое в момент обращения заинтересованных лиц к нотариусу находится в производстве суда или административного органа.

Действия нотариуса по обеспечению доказательств регламентируются ст. 103 Основ законодательства о нотариате, которая предусматривает, что в порядке обеспечения доказательств нотариус допрашивает свидетелей, производит осмотр письменных и вещественных доказательств, назначает экспертизу.

При выполнении процессуальных действий по обеспечению доказательств нотариус руководствуется соответствующими нормами гражданского процессуального законодательства Российской Федерации.

Нотариус извещает о времени и месте обеспечения доказательств стороны и заинтересованных лиц, однако неявка их не является препятствием для выполнения действий по обеспечению доказательств.

Обеспечение доказательств без извещения одной из сторон и заинтересованных лиц производится лишь в случаях, не терпящих отлагательства, или когда нельзя определить, кто впоследствии будет участвовать в деле.

Следует учитывать такие существенные обстоятельства, как наличие определенных полномочий, которые предоставляет законодательство нотариусу для обеспечения доказательств. В частности, в случае неявки свидетеля или эксперта по вызову нотариус сообщает об этом в народный суд по месту жительства свидетеля или эксперта для принятия мер, предусмотренных законодательными актами Российской Федерации. Кроме того, нотариус предупреждает свидетеля и эксперта об ответственности за дачу заведомо ложного показания или заключения и за отказ или уклонение от дачи показания или заключения.

19. Комментируемый Закон при определении права гражданина на замену военной службы на альтернативную гражданскую большое значение придает выступлениям лиц, которые подтверждают на заседании призывной комиссии достоверность доводов этого гражданина о том, что несение военной службы противоречит его убеждениям или вероисповеданию. В связи с этим комментируемая статья предоставляет гражданину право в своем заявлении о замене военной службы на альтернативную гражданскую службу указать лиц, которые согласны подтвердить достоверность его доводов о том, что несение военной службы противоречит его убеждениям или вероисповеданию.

Призывная комиссия рассматривает доводы гражданина о том, что несение военной службы противоречит его убеждениям или вероисповеданию, приведенные в его заявлении, заслушивает выступления на заседании призывной комиссии гражданина, а также лиц, которые согласились подтвердить достоверность его доводов о том, что несение военной службы противоречит его убеждениям или вероисповеданию, и по итогам рассмотрения заявления выносит заключение о замене гражданину военной службы по призыву альтернативной гражданской службой либо принимает мотивированное решение об отказе в такой замене.

При указании гражданином лиц, которые согласны подтвердить достоверность его доводов о том, что несение военной службы противоречит его убеждениям или вероисповеданию, следует учитывать, что в соответствии с гражданским процессуальным законодательством объяснения лиц об известных им обстоятельствах, имеющих значение для дела, подлежат проверке и оценке наряду с другими собранными по делу доказательствами (ст. 60 ГПК РФ).

20. Комментируемая статья устанавливает, что к заявлению о замене военной службы на альтернативную гражданскую службу гражданин должен приложить свою автобиографию и характеристику с места работы и (или) учебы в том случае, если он на момент подачи заявления работает (работал) и (или) учится (учился). Кроме того, комментируемый Закон предоставляет гражданину право к заявлению приложить другие документы.

Комментируемый Закон не указывает, какие именно другие документы вправе приложить гражданин к своему заявлению, однако, по сути, эти документы призваны играть роль письменных доказательств, которые подтверждают его доводы о том, что несение военной службы противоречит его убеждениям или вероисповеданию.

В связи с вышесказанным уместным будет провести аналогию и обратиться к гражданскому процессуальному законодательству, которое в ст. 63 ГПК РФ дает понятие письменных доказательств. Ими согласно указанной статье являются акты, документы, письма делового или личного характера, содержащие сведения об обстоятельствах, имеющих значение для дела.

Следует также отметить, что согласно названной норме лицо, представляющее письменное доказательство или ходатайствующее о его истребовании, обязано указать, какие обстоятельства, имеющие значение для дела, могут быть установлены этим доказательством.

Представляется целесообразным при подаче заявления учитывать также и данные законоположения в целях быстрого и успешного рассмотрения призывной комиссией просьбы гражданина о замене ему военной службы на альтернативную гражданскую службу.

21. В соответствии с п. 5 ст. 4 комментируемого Закона при определении вида работы, профессии, должности, на которых может быть занят гражданин, направляемый на альтернативную гражданскую службу, и места прохождения

альтернативной гражданской службы учитываются образование, специальность, квалификация, опыт предыдущей работы, состояние здоровья, семейное положение гражданина. В связи с этим при подаче гражданином заявления о замене военной службы альтернативной гражданской службой, помимо документов, подтверждающих доводы этого гражданина о том, что несение военной службы противоречит его убеждениям или вероисповеданию, этот гражданин в числе других документов вправе приложить к своему заявлению также и копии документов, свидетельствующих о наличии у него соответствующего образования, специальности, квалификации, опыта предыдущей работы, состояния здоровья, семейном положении.

22. В соответствии с п. 3 комментируемой статьи военный комиссариат при подаче гражданином заявления о замене военной службы альтернативной гражданской службой выдает гражданину документ, подтверждающий регистрацию заявления.

Данное законоположение представляется достаточно важным, поскольку заявления граждан о замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой подаются в строго установленные сроки (п. 1 комментируемой статьи), которые исчисляются со дня подачи и регистрации заявления в военкомате.

Нарушение срока подачи заявления о замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой в силу п. 4 ст. 12 комментируемого Закона является основанием для отказа гражданину в замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой.

В случае возникновения спора о дате подачи гражданином указанного заявления большое значение будет иметь выданный гражданину военкоматом документ, подтверждающий регистрацию этого заявления.

Как отмечалось ранее, делопроизводство по письмам (в том числе и заявлениям) граждан в органах военного управления организуется применительно к требованиям Инструкции по делопроизводству в Вооруженных Силах Российской Федерации и ведется отдельно от других видов делопроизводства (ст. 24 Инструкции о работе с обращениями граждан в Вооруженных Силах Российской Федерации).

Ведение делопроизводства по письмам, заявлениям возлагается на должностных лиц, определенных приказами соответствующих военных комиссаров.

В соответствии со ст. 124 Инструкции по делопроизводству в Вооруженных Силах Российской Федерации прием поступающей служебной корреспонденции производится экспедицией или делопроизводством военкомата.

В нерабочее время служебная корреспонденция принимается дежурным по военкомату, который записывает ее в книгу учета входящей корреспонденции, а с прибытием лица, ответственного за делопроизводство, передает всю полученную корреспонденцию в делопроизводство под расписку в этой книге, не вскрывая пакеты, бандероли и посылки.

В соответствии со ст. 128 Инструкции по делопроизводству в Вооруженных Силах Российской Федерации лицо, принимающее служебную корреспонденцию, обязано проверить правильность адресования пакетов, разборчиво расписаться в приеме пакетов, указав прописью их количество, дату и время получения. Расписка заверяется мастичной печатью «Для пакетов».

На основании вышеизложенного положения Инструкции, а также с учетом того обстоятельства, что комментируемый Закон конкретно не указывает, какой именно документ, подтверждающий регистрацию заявления, выдает гражданину военный комиссариат, можно прийти к заключению, что в качестве такого документа может выдаваться и вышеуказанная расписка в приеме заявления, в которой необходимо указать прописью количество листов, дату и время получения заявления, поставить подпись должностного лица военкомата (с указанием соответственно его должности, фамилии, имени, отчества) и заверить подпись мастичной печатью.

Порядок выдачи военкоматом документа, подтверждающего прием и регистрацию поданного гражданином заявления о замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой может быть установлен военным комиссаром.

Представляется целесообразным разработать единую для всех военкоматов форму документа, подтверждающего прием и регистрацию поданного гражданином заявления о замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой, и порядок его выдачи.

Как вариант можно предложить гражданам осуществлять подачу в военкомат заявления о замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой вместе с его копией, на которой должностное лицо военкомата делает запись о принятии подлинника заявления и проставляет на этой копии регистрационный номер (после занесения в порядке, установленном ст. 25 Инструкции о работе с обращениями граждан в Вооруженных Силах Российской Федерации, этого заявления в книгу предложений, заявлений и жалоб военкомата), дату его получения, свою подпись (с указанием соответственно его должности, фамилии, имени, отчества), скрепленную печатью.

Возможна также выдача военкоматом гражданину и другого документа, с достоверностью удостоверяющего факт подачи гражданином в военкомат заявления о замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой и регистрации в военкомате этого заявления установленным порядком.

Статья 12. Рассмотрение заявления гражданина о замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой ***Статья 12. Рассмотрение заявления гражданина о замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой***

1. Заявление гражданина о замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой рассматривается на заседании призывной комиссии только в его присутствии.

О времени и месте проведения заседания призывной комиссии гражданин извещается заблаговременно.

2. Призывная комиссия рассматривает доводы гражданина о том, что несение военной службы противоречит его убеждениям или вероисповеданию, на основании:

выступлений на заседании призывной комиссии гражданина, а также лиц, которые согласились подтвердить достоверность его доводов о том, что несение военной службы противоречит его убеждениям или вероисповеданию;

анализа документов, представленных гражданином;

анализа дополнительных материалов, полученных призывной комиссией.

3. По итогам рассмотрения заявления призывная комиссия выносит заключение о замене гражданину военной службы по призыву альтернативной гражданской службой либо принимает мотивированное решение об отказе в такой замене.

Заключение (решение) призывной комиссии должно быть вынесено (принято) в месячный срок со дня окончания срока подачи заявления в военный комиссариат, установленный пунктом 1 статьи 11 настоящего Федерального закона.

При необходимости запроса призывной комиссией дополнительных материалов срок вынесения заключения или принятия решения может быть продлен председателем призывной комиссии, но не более чем на один месяц.

Заключение (решение) выносится (принимается) простым большинством голосов при участии в заседании не менее двух третей членов призывной комиссии и объявляется гражданину, в отношении которого оно принято, с выдачей ему копии заключения (решения).

4. Гражданину может быть отказано в замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой в случаях, если:

он нарушил срок и (или) порядок подачи заявления о замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой, определяемые статьей 11 настоящего Федерального закона и положением о порядке прохождения альтернативной гражданской службы;

характеризующие его документы и другие данные не соответствуют доводам гражданина о том, что несение военной службы противоречит его убеждениям или вероисповеданию;

в заявлении гражданина о замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой и прилагаемых к нему документах указаны заведомо ложные сведения;

он дважды вызывался на заседания призывной комиссии и не являлся на них без уважительной причины; ранее ему была предоставлена возможность пройти альтернативную гражданскую службу и он от нее уклонился.

5. Уважительными причинами неявки гражданина на заседание призывной комиссии при условии документального подтверждения причин неявки являются:

заболевание или увечье (травма) гражданина, связанные с утратой трудоспособности; тяжелое состояние здоровья отца, матери, жены, сына, дочери, родного брата, родной сестры, бабушки, бабушки или усыновителя гражданина либо участие в похоронах указанных лиц;

препятствие, возникшее в результате действия непреодолимой силы, или иное обстоятельство, не зависящее от воли гражданина;

иные причины, признанные уважительными призывной комиссией или судом.

6. Гражданину, в отношении которого призывной комиссией вынесено заключение о замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой, вручается повестка с указанием срока явки на медицинское освидетельствование и заседание призывной комиссии для решения вопроса о направлении его на альтернативную гражданскую службу.

7. Гражданин, в отношении которого призывной комиссией принято решение об отказе в замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой, подлежит призыву на военную службу в соответствии с Федеральным законом «О воинской обязанности и военной службе».

Копия решения призывной комиссии должна быть выдана гражданину в трехдневный срок со дня принятия решения.

Комментарий к ст. 12

1. Комментируемый Закон не допускает возможность рассмотрения призывной комиссией заявления гражданина о замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой в его отсутствие на заседании этой призывной комиссии.

В соответствии с п. 11 Положения о призыве на военную службу граждан Российской Федерации (утверждено постановлением Правительства Российской Федерации от 1 июня 1999 г. № 587) председатель призывной комиссии контролирует явку призывников на заседание призывной комиссии и в отношении отсутствующих лиц принимает меры по установлению причин их неявки.

Меры, направленные на обеспечение личного присутствия гражданина на заседании призывной комиссии при рассмотрении его заявления о замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой, вызваны необходимостью заслушать выступления на заседании призывной комиссии гражданина, рассмотреть сообщенные им лично доводы о том, что несение военной службы противоречит его убеждениям или вероисповеданию, задать ему соответствующие вопросы и на основании сложившегося мнения (внутреннего убеждения) вынести правильное заключение (решение).

2. В случае если гражданин дважды вызывался на заседания призывной комиссии и не являлся на них без уважительной причины, ему может быть отказано в замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой (п. 4 ст. 12 комментируемого Закона).

Перечень уважительных причин неявки гражданина на заседание призывной комиссии изложен в п. 5 комментируемой статьи, при этом предусматривается, что необходимо представить призывной комиссии документальное подтверждение причин неявки.

3. Комментируемая статья не определяет порядок заблаговременного извещения граждан (подавших заявления о замене военной службой альтернативной гражданской службой) о времени и месте проведения заседания призывной комиссии.

Вместе с тем аналогичный порядок предусматривается Положением о призыве на военную службу граждан Российской Федерации, в соответствии с п. 6 которого оповещение призывников о явке на заседание призывной комиссии осуществляется повестками военного комиссариата района, города без районного деления, иного муниципального (административно-территориального) образования.

При этом вручение повесток производится под расписку работниками военного комиссариата или по месту работы (учебы) призванного руководителями, другими ответственными за военно-учетную работу должностными лицами (работниками) организаций, а также ответственными за военно-учетную работу должностными лицами органов местного самоуправления, как правило, не позднее чем за 3 дня до назначенного срока явки призванных на заседание призывной комиссии или призывной пункт. Оповещение призванных должно быть завершено до начала работы призывной комиссии.

После оповещения призванных глава органа местного самоуправления составляет график работы призывной комиссии и листы явки призванных с указанием дней работы призывной комиссии.

Явка призванных, проживающих за пределами населенных пунктов, в которых создаются призывные комиссии, проводится, как правило, в организованном порядке в сопровождении представителей органов местного самоуправления и (или) организаций.

В соответствии с п. 10 Положения о призыве на военную службу граждан Российской Федерации прибытие на заседание призывной комиссии призванных, которым не представилось возможным вручить повестки в установленном порядке, обеспечивается органами внутренних дел на основании письменного обращения военного комиссара.

Представляется, что аналогичного порядка извещения о времени и месте проведения заседания призывной комиссии, а также обеспечения явки граждан на заседание призывной комиссии следует придерживаться и при реализации требований п. 1 комментируемой статьи.

4. Нормы, связанные с рассмотрением призывной комиссией доводов гражданина о том, что несение военной службы противоречит его убеждениям или вероисповеданию, и вынесением по итогам рассмотрения своего заключения (решения), являются одним из ключевых положений комментируемого Закона.

Рассмотрение обращений граждан (к числу которых относятся также и заявления о замене военной службы альтернативной гражданской службой) в Вооруженных Силах Российской Федерации осуществляется в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, Уставом внутренней службы и Дисциплинарным уставом Вооруженных Сил Российской Федерации, а также Инструкцией о работе с обращениями граждан в Вооруженных Силах Российской Федерации (утверждена приказом министра обороны Российской Федерации от 29 декабря 2000 г. № 615).

Призывной комиссии при рассмотрении доводов гражданина о том, что несение военной службы противоречит его убеждениям или вероисповеданию, и вынесении по итогам рассмотрения своего заключения (решения) следует учитывать нижеследующие положения действующего законодательства.

Декларация прав и свобод человека и гражданина (принята постановлением Верховного Совета РСФСР от 22 ноября 1991 г. № 1920-1) провозгласила, что каждый гражданин РСФСР, убеждениям которого противоречит несение военной службы, имеет право на ее замену выполнением альтернативных гражданских обязанностей в порядке, установленном законом (ст. 15 Декларации).

В соответствии со ст. 14 Конституции Российской Федерации Российская Федерация является светским государством и никакая религия не может устанавливаться в качестве государственной или обязательной. Религиозные объединения отделены от государства и равны перед законом.

Согласно ст. 28 Конституции Российской Федерации каждому гарантируется свобода совести, свобода вероисповедания, включая право исповедовать индивидуально или совместно с другими любую религию или не исповедовать никакой, свободно выбирать, иметь и распространять религиозные и иные убеждения и действовать в соответствии с ними. Этому конституционному положению корреспондируют аналогичные нормы ст. 18 (п. 1) Международного пакта о гражданских и политических правах, а также ст. 9 (п. 1) Конвенции о защите прав человека и основных свобод.

Право на свободу совести и свободу вероисповедания более подробно регламентируется Федеральным законом «О свободе совести и о религиозных объединениях» от 26 сентября 1997 г. № 125-ФЗ, ст. 3 которого закрепляет, что право человека и гражданина на свободу совести и свободу вероисповедания может быть ограничено федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов человека и гражданина, обеспечения обороны страны и безопасности государства.

Установление преимуществ, ограничений или иных форм дискриминации в зависимости от отношения к религии не допускается.

Граждане Российской Федерации равны перед законом во всех областях гражданской, политической, экономической, социальной и культурной жизни независимо от их отношения к религии и религиозной принадлежности и в случае, если их убеждениям или вероисповеданию противоречит несение военной службы, имеют право на замену ее альтернативной гражданской службой.

При этом никто не обязан сообщать о своем отношении к религии и не может подвергаться принуждению при определении своего отношения к религии, к исповеданию или отказу от исповедания религии, к участию или неучастию в богослужениях, других религиозных обрядах и церемониях, в деятельности религиозных объединений, в обучении религии.

5. Государство и религиозные объединения строят свои отношения в соответствии с конституционным принципом отделения религиозных объединений от государства, в связи с чем государство не вмешивается в определение гражданином своего отношения к религии и религиозной принадлежности.

В связи с вышесказанным представляет интерес вывод, сделанный в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации «По делу о проверке конституционности абзацев третьего и четвертого пункта 3 статьи 27 Федерального закона от 26 сентября 1997 года «О свободе совести и о религиозных объединениях» от 23 ноября 1999 г. № 16-П в связи с жалобами Религиозного общества Свидетелей Иеговы в городе Ярославле и религиозного объединения «Христианская церковь Прославления». Суть дела, как видно из самого постановления, следующая.

В жалобе Религиозного общества Свидетелей Иеговы в городе Ярославле, помимо прочих оснований, указывалось, что решением Кировского районного суда города Ярославля от 18 мая 1999 г. члену этого общества И.М. Щурову было отказано в удовлетворении жалобы на действия призывной комиссии, которая не представила ему возможность замены военной службы альтернативной гражданской службой. Суд пришел к выводу, что члены религиозной организации, не имеющей документа, подтверждающего ее существование на соответствующей территории на протяжении не менее

пятнадцати лет, в силу абз. 3 и 4 п. 3 ст. 27 Федерального закона «О свободе совести и о религиозных объединениях» не пользуются правом, предусмотренным положением п. 4 ст. 3 названного Федерального закона, согласно которому гражданин Российской Федерации в случае, если его убеждения или вероисповеданию противоречит несение военной службы, имеет право на замену ее альтернативной гражданской службой. 17 июня 1999 г. судебная коллегия по гражданским делам Ярославского областного суда оставила решение суда первой инстанции без изменения, а жалобу И.М. Щурова — без удовлетворения. 3 августа 1999 г. председатель Ярославского областного суда отказал в принесении протеста на данные судебные решения.

Конституционный Суд Российской Федерации в п. 6 мотивировочной части указанного постановления дал правовую оценку сложившейся ситуации и пришел к следующему важному выводу:

«Что касается примененного в деле гражданина И.М. Щурова — члена Религиозного общества Свидетелей Иеговы в городе Ярославле другого содержащегося в пункте 4 статьи 3 Федерального закона «О свободе совести и о религиозных объединениях» положения, а именно о том, что гражданин Российской Федерации в случае, если его убеждениям или вероисповеданию противоречит несение военной службы, имеет право на замену ее альтернативной гражданской службой, то это положение фактически воспроизводит статью 59 (часть 3) Конституции Российской Федерации. Федеральный закон, о котором идет речь в данной конституционной норме, может определить условия и порядок замены военной службы альтернативной гражданской службой, однако само закрепленное ею право не нуждается в конкретизации и является, как следует из статей 18, 28 и 59 Конституции Российской Федерации, непосредственно действующим, притом именно индивидуальным правом, т. е. связанным со свободой вероисповедания в ее индивидуальном, а не коллективном аспекте, а значит, должно обеспечиваться независимо от того, состоит гражданин в какой-либо религиозной организации или нет».

При рассмотрении призывной комиссией заявления гражданина о замене военной службы альтернативной гражданской службой, помимо вышеуказанных положений, целесообразно учесть также информацию, изложенную в *п. 15—21 комментария к ст. 11*.

6. Правовой институт освобождения от воинской службы по религиозным убеждениям существовал в истории нашего Отечества еще в XIX в. Согласно Уставу о воинской повинности (ст. 179) верующие-менониты, представители религиозной секты, категорически отрицающей по своему вероучению военную присягу и воинскую службу, освобождались от «ношения оружия» и отбывали сроки обязательной службы в особых лесных командах.

От службы в армии отказывались также члены других религиозных сект — духоборов, молокан, адвентистов 7-го дня, нетовцев. Царское правительство в разные времена относилось к таким «отказникам» неодинаково. В целом же до революции такие граждане в большинстве случаев осуждались к лишению свободы.

В 1919 г. Россия признала право граждан на замену военной службы, и 4 января этого года Совет Народных Комиссаров РСФСР издал декрет об освобождении от военной службы по религиозным убеждениям с заменой ее по решению народного суда иной общепользательной работой (преимущественно в заразных госпиталях).

После образования СССР был принят Закон об обязательной военной службе от 18 сентября 1925 г., разд. XVIII которого был специально посвящен гражданам, отказывающимся от военной службы по религиозным убеждениям, и признавал за ними это право.

Накоплен богатый и чрезвычайно любопытный материал судебной практики тех лет. Следует отметить, что ГПК РСФСР тех лет специально устанавливал порядок рассмотрения таких дел в судах. Используя заключения различных религиозных и светских учреждений и лиц, суды с участием экспертов скрупулезно определяли, действительно ли человек придерживается религиозных взглядов, которые дают основания освободить его от военной службы. Суды определяли также, какая именно работа назначается взамен военной службы, куда и в какой срок должен явиться освобожденный для выполнения этой работы.

В 1939 г. Верховный Совет СССР не включил в новый Закон о всеобщей воинской обязанности положение об освобождении от военной службы по религиозным убеждениям, и институт замены военной службы прекратил свое существование.

7. В настоящее время во многих странах официально признано право граждан на отказ от военной службы с условием замены ее альтернативной гражданской службой. К таким странам относятся Франция, Италия, Германия, Австрия, Бельгия, Венгрия, Испания, Швеция, Польша, Латвия, Болгария и другие государства. В большинстве стран, где допускается замена военной службы альтернативной гражданской службой, основаниями такой замены являются различные религиозные, этнические, философские и им подобные мотивы, а также мировоззрения, осуждающие всякие войны, и др. Однако следует отметить, что наиболее часто законным основанием для отказа от военной службы являются религиозные убеждения.

Большую практику замены военной службы альтернативной гражданской службой имеет Германия, в которой закон о введении для лиц, не желающих служить в вооруженных силах, альтернативной службы, был одобрен бундстагом 2 декабря 1959 г. В качестве основной причины отказа от службы в армии молодые немцы чаще всего называют свои религиозные убеждения, ссылаясь на положения своей веры, запрещающие им брать в руки оружие. Религиозные мотивы являются наиболее убедительными для экспертных комиссий. Однако такой гражданин должен доказать, что он действительно является верующим, членом какого-либо церковного прихода. Члены комиссии выносят свое решение, опираясь на результаты беседы с «отказником», в ходе которых он должен «достаточно убедительно» ответить на поставленные ему специально подобранные вопросы⁹.

8. По итогам рассмотрения заявления призывная комиссия выносит заключение о замене гражданину военной службы по призыву альтернативной гражданской службой либо принимает мотивированное решение об отказе в такой замене.

Комментируемый Закон содержит исчерпывающий перечень оснований, при наличии (установлении) которых гражданину может быть отказано в замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой, в связи с чем при составлении призывной комиссией своего решения необходимо в этом решении при мотивировании конкретно указывать, по какому из оснований, перечисленных в п. 4 комментируемой статьи, гражданину отказано в замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой.

⁹ См.: Шустров Д.О. Правовое регулирование замены военной службы альтернативной гражданской: Дисс. ... канд. юрид. наук. — М., 1997. — С. 104.

Кроме того, при мотивировании необходимо также ссылаться на конкретные имеющиеся в распоряжении призывной комиссии документы и другие данные, свидетельствующие о наличии у гражданина одного из оснований, предусмотренных в п. 4 комментируемой статьи.

9. В соответствии с п. 19 Инструкции о работе с обращениями граждан в Вооруженных Силах Российской Федерации (утверждена приказом министра обороны Российской Федерации от 29 декабря 2000 г. № 615) обращение считается разрешенным, если рассмотрены все поставленные в нем вопросы, по нему приняты необходимые меры и дан исчерпывающий ответ в соответствии с действующим законодательством. При этом отказ в удовлетворении запросов, изложенных в обращении, доводится до сведения заявителя со ссылкой на законодательство и с указанием мотивов отказа, а также с разъяснением порядка обжалования принятого решения.

Заключение (решение) выносится (принимается) простым большинством голосов при участии в заседании не менее двух третей членов призывной комиссии и объявляется гражданину, в отношении которого оно принято, с выдачей ему копии заключения (решения).

В соответствии с п. 15 Положения о призыве на военную службу граждан Российской Федерации (утверждено постановлением Правительства Российской Федерации от 1 июня 1999 г. № 587) решение призывной комиссии в отношении каждого призывника в тот же день заносится в книгу протоколов заседаний призывной комиссии, в удостоверение гражданина, подлежащего призыву на военную службу, и учетную карту призывника. По-видимому, аналогичного порядка следует придерживаться и при рассмотрении призывной комиссией заявления о замене гражданину военной службы по призыву альтернативной гражданской службой.

10. Следует также учитывать, что при наличии оснований, предусмотренных Федеральным законом «О воинской обязанности и военной службе», указами Президента Российской Федерации и решениями Правительства Российской Федерации, призывная комиссия выносит решение об освобождении гражданина от призыва на военную службу или о предоставлении ему отсрочки от призыва на военную службу, в связи с чем он не может быть направлен на альтернативную гражданскую службу (п. 2 ст. 3 комментируемого Закона).

Такое решение выносится на основании документов, представленных гражданином в призывную комиссию. Контроль за сохранением у призывника оснований для освобождения от призыва на военную службу или для отсрочки от призыва на военную службу возлагается на военного комиссара, а за прохождением призывником назначенного ему медицинского обследования, лечения и повторного медицинского освидетельствования — на военный комиссариат и орган здравоохранения.

11. Письма заявителей должны быть возвращены после их разрешения должностным лицам, ведущим делопроизводство по письмам, со всеми относящимися к ним материалами и экземпляром учетной карточки (там, где учет ведется и по карточкам) для формирования дела и картотеки. Формирование и хранение дел у исполнителей запрещается.

На каждом заявлении после окончательного решения и исполнения должна быть надпись «В дело» и личная подпись лица, принявшего это решение.

Заявления граждан, копии ответов на них и документы, связанные с их разрешением (в необходимых случаях и конверты), формируются в отдельное дело с указанием вопросов в заголовке дела.

Документы в деле располагаются в хронологическом порядке. Каждое заявление и все документы по его рассмотрению и разрешению составляют в деле самостоятельную группу. В случае получения повторного предложения, заявления, жалобы или поступления дополнительных документов они подшиваются к данной группе документов. Неправильно оформленные документы подшиваются в дело запрещается.

12. Комментируемый Закон устанавливает три основные уважительные причины неявки гражданина на заседание призывной комиссии:

- заболевание или увечье (травма) гражданина, связанные с утратой трудоспособности;
- тяжелое состояние здоровья отца, матери, жены, сына, дочери, родного брата, родной сестры, бабушки или усыновителя гражданина либо участие в похоронах указанных лиц;
- препятствие, возникшее в результате действия непреодолимой силы, или иное обстоятельство, не зависящее от воли гражданина.

Следует отметить, что перечень уважительных причин неявки граждан на заседание призывной комиссии не является исчерпывающим и комментируемым Законом допускаются иные причины, признанные уважительными призывной комиссией или судом.

Причина неявки должна быть документально подтверждена. Данное условие является обязательным. В случае невозможности представления призывной комиссии документального подтверждения причин неявки, при условии их фактического наличия, можно использовать положения гл. 27 ГПК РСФСР, предусматривающей установление судом фактов, имеющих юридическое значение. Однако при этом следует учитывать требования ст. 248 ГПК РСФСР, предусматривающей, что суд устанавливает факты, имеющие юридическое значение, лишь при невозможности получения заявителем в ином порядке надлежащих документов, удостоверяющих эти факты, либо при невозможности восстановления утраченных документов.

Статья 13. Медицинское освидетельствование гражданина и принятие решения о направлении его на альтернативную гражданскую службу

1. Гражданин, в отношении которого призывной комиссией вынесено заключение о замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой, в сроки, определенные военным комиссариатом, проходит медицинское освидетельствование и является на заседание призывной комиссии для решения вопроса о направлении его на альтернативную гражданскую службу.

2. Медицинское освидетельствование граждан, направляемых на альтернативную гражданскую службу, осуществляется в порядке, определенном Федеральным законом «О воинской обязанности и военной службе» для граждан, подлежащих призыву на военную службу.

3. Решение о направлении гражданина на альтернативную гражданскую службу принимается призывной комиссией в соответствии с заключением о замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой при отсутствии оснований для освобождения или отсрочки от призыва на военную службу.

Решение о направлении гражданина на альтернативную гражданскую службу может быть принято только после достижения им возраста 18 лет.

4. В случае неявки гражданина на заседание призывной комиссии без уважительных причин, определенных пунктом 5 статьи 12 настоящего Федерального закона, он подлежит призыву на военную службу в соответствии с Федеральным законом «О воинской обязанности и военной службе».

Комментарий к ст. 13

1. В период между первым заседанием призывной комиссии (по установлению наличия у гражданина права на замену военной службы альтернативной гражданской службой) и вторым заседанием (для решения вопроса о направлении его на альтернативную гражданскую службу) гражданин, в отношении которого призывной комиссией вынесено заключение о замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой, должен пройти медицинское освидетельствование. Сроки прохождения медицинского освидетельствования определяются военным комиссаром в выданной этому гражданину повестке при объявлении (выдаче копии) заключения призывной комиссии о замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой.

Комментируемая статья устанавливает, что медицинское освидетельствование граждан, направляемых на альтернативную гражданскую службу, осуществляется в порядке, определенном Федеральным законом «О воинской обязанности и военной службе» для граждан, подлежащих призыву на военную службу.

Указанным Федеральным законом в ст. 30 устанавливается лишь общий порядок медицинского освидетельствования граждан, подлежащих призыву на военную службу, более подробный порядок организации и проведения медицинского освидетельствования граждан, подлежащих призыву на военную службу, определяется Положением о военно-врачебной экспертизе (утверждено постановлением Правительства Российской Федерации от 20 апреля 1995 г. № 390) (далее — Положение) и Инструкцией о порядке проведения военно-врачебной экспертизы в Вооруженных Силах Российской Федерации (утверждена приказом министра обороны Российской Федерации от 22 сентября 1995 г. № 315) (далее — Инструкция).

В частности, Федеральным законом «О воинской обязанности и военной службе» устанавливается, что граждане, подлежащие призыву на военную службу, проходят медицинское освидетельствование врачами-специалистами: терапевтом, хирургом, невропатологом, психиатром, окулистом, оториноларингологом, стоматологом, а в случае необходимости — врачами других специальностей. По согласованию с командиром (начальником) воинской части (военно-медицинского учреждения) для медицинского освидетельствования граждан, подлежащих призыву на военную службу, могут привлекаться военные врачи-специалисты.

В случае невозможности дать медицинское заключение о годности гражданина к военной службе на месте указанный гражданин направляется на амбулаторное или стационарное медицинское обследование в медицинское учреждение, расположенное на территории субъекта Российской Федерации, в котором он проживает.

2. В соответствии с Положением и Инструкцией медицинское освидетельствование граждан, подлежащих призыву на военную службу, включает освидетельствование граждан при первоначальной постановке на воинский учет и призыве на военную службу.

Медицинское освидетельствование граждан, направляемых на альтернативную гражданскую службу, проводится в целях определения годности их к военной службе и исключения случаев направления на альтернативную гражданскую службу граждан, не подлежащих призыву на военную службу по состоянию здоровья.

3. Организация освидетельствования граждан при первоначальной постановке на воинский учет возлагается на комиссию по постановке граждан на воинский учет, создаваемую в районе, городе без районного деления или ином равном им муниципальном (административно-территориальном) образовании, а при призыве на военную службу — на призывную комиссию, которая создается в районе, городе без районного деления или муниципальном образовании.

В соответствии с п. 16 Положения до освидетельствования граждане проходят по направлению военных комиссариатов обязательные диагностические исследования в порядке и объеме, установленных Министерством обороны Российской Федерации.

Указанный порядок и объем обязательных диагностических исследований установлены пп. 106—107 Инструкции, предусматривающими, что до первоначальной постановки граждан на воинский учет и призыва на военную службу военные комиссариаты запрашивают:

а) из психоневрологических, наркологических, противотуберкулезных, кожно-венерологических и других диспансеров (кабинетов) — списки лиц, состоящих на учете;

б) из других медицинских учреждений — списки лиц, состоящих на диспансерном учете и переболевших в течение последних 12 месяцев инфекционными и паразитарными болезнями, сведения о профилактических прививках и о непереносимости (повышенной чувствительности) медикаментозных средств и других веществ, а также медицинские карты амбулаторного больного, выписки из медицинских карт стационарного больного, рентгенограммы, протоколы специальных методов исследования и другие медицинские документы, характеризующие состояние здоровья граждан;

в) из учреждений государственной службы медико-социальной экспертизы — сведения о лицах, признанных инвалидами;

г) из школ (интернатов) для слабовидящих, слабослышащих, глухонемых, вспомогательных школ для умственно отсталых, а также учреждений для трудновоспитуемых детей — медико-педагогические характеристики;

д) из органов внутренних дел — сведения о лицах, состоящих на учете за правонарушения, бродяжничество, употребление наркотических, токсических веществ, алкоголя и медицинских препаратов в немедицинских целях.

Одновременно с проведением указанных мероприятий Инструкция предусматривает, что всем гражданам, подлежащим первоначальной постановке на воинский учет и призыву на военную службу, не ранее 30 дней до освидетельствования проводятся флюорографическое (рентгенологическое) исследование органов грудной клетки, анализ крови (определение СОЭ, гемоглобина, лейкоцитов), анализ мочи (удельный вес, белок), а в день

освидетельствования — измерение роста и массы тела, а подлежащим призыву на военную службу, кроме того, проводятся электрокардиографическое исследование, а при необходимости плановые профилактические прививки.

Сведения о результатах флюорографического, лабораторных и ЭКГ-исследований, росте и массе тела, а также о профилактических прививках и переносимости (повышенной чувствительности) медикаментозных средств и других веществ записываются в учетную карту и карту медицинского освидетельствования гражданина, подлежащего призыву на военную службу.

Флюорограммы находятся в личном деле освидетельствуемого до истечения срока его хранения, после чего возвращаются в соответствующие медицинские учреждения.

4. Освидетельствование граждан при первоначальной постановке на воинский учет и призыве на военную службу проводят врачи-специалисты, персональный состав которых вместе с составом среднего медицинского персонала, согласовывается с руководителями государственных и муниципальных медицинских учреждений по представлению военного комиссара и утверждается главой органа местного самоуправления.

Число освидетельствованных за рабочий день одним врачом-специалистом не должно превышать в мирное время 50 человек, в военное время — 100 человек.

Руководство работой врачей-специалистов, привлекаемых к освидетельствованию граждан при первоначальной постановке на воинский учет, призыве на военную службу, возлагается решением главы органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, органа местного самоуправления на одного из врачей-специалистов, наиболее подготовленного по вопросам военно-врачебной экспертизы.

5. Врач, осуществляющий руководство работой врачей-специалистов, привлекаемых к освидетельствованию граждан при первоначальной постановке на воинский учет и призыве на военную службу:

а) до начала освидетельствования:

проверяет состояние помещений призывного (сборного) пункта, оснащение кабинетов врачей-специалистов медицинским и другим имуществом в соответствии с перечнем медицинского и другого имущества, необходимого для оснащения кабинетов врачей-специалистов;

уточняет место, время и порядок направления граждан на обследование (лечение);

проводит инструктивно-методическое занятие с врачами-специалистами по организации и порядку проведения освидетельствования граждан, разъясняет требования Положения, Инструкции, приказов, директив, касающихся организации и проведения освидетельствования граждан;

докладывает председателю комиссии по постановке граждан на воинский учет, председателю призывной комиссии о недостатках в подготовке граждан к освидетельствованию и принимает меры к их устранению;

б) в период освидетельствования:

изучает накануне каждого дня работы совместно с врачами-специалистами медицинские документы граждан, требования к состоянию здоровья граждан для службы в видах Вооруженных Сил Российской Федерации, родах войск, для обучения (службы) по военно-учетным специальностям;

обеспечивает взаимодействие в работе врачей-специалистов;

проверяет качество оформления, обоснованность вынесенных врачами-специалистами заключений и их соответствие требованиям Расписания болезней и Таблицы дополнительных требований к состоянию здоровья граждан;

выносит итоговое заключение о категории годности гражданина к военной службе и показателе предназначения для прохождения военной службы;

ежедневно проверяет правильность ведения книги протоколов комиссии по постановке граждан на воинский учет, призывной комиссии; проверяет своевременность направления граждан на обследование (лечение);

ежедневно подводит итоги, анализирует результаты освидетельствования граждан и докладывает их председателю комиссии;

организует взаимодействие с медицинскими учреждениями и органами управления здравоохранением;

дает разъяснения гражданам по вопросам освидетельствования при первоначальной постановке на воинский учет и призыве на военную службу, принимает участие в разрешении жалоб и заявлений, связанных с освидетельствованием граждан.

6. Врач-специалист записывает в учетную карту и в карту медицинского освидетельствования гражданина, подлежащего призыву на военную службу, диагноз (при отсутствии заболеваний делается запись «здоров»), заключение о категории годности к военной службе и показатель предназначения для прохождения военной службы.

На граждан, признанных годными к военной службе с незначительными ограничениями, ограниченно годными к военной службе, временно не годными к военной службе, не годными к военной службе, а также направленных на обследование (лечение), кроме того, оформляется лист медицинского освидетельствования.

7. Врач-специалист по результатам освидетельствования гражданина при первоначальной постановке на воинский учет и призыве на военную службу выносит заключение о категории годности к военной службе со следующими формулировками:

«А» — годен к военной службе;

«Б» — годен к военной службе с незначительными ограничениями;

«В» — ограниченно годен к военной службе;

«Г» — временно не годен к военной службе;

«Д» — не годен к военной службе.

В отношении граждан, признанных при первоначальной постановке на воинский учет и призыве на военную службу годными к военной службе или годными к военной службе с незначительными ограничениями, врач-специалист после заключения о категории годности к военной службе указывает цифровой показатель предназначения для прохождения военной службы.

В отношении граждан, признанных при первоначальной постановке на воинский учет или призыве на военную службу временно не годными к военной службе, врач-специалист заключение о временной негодности к военной службе дополняет словами: «... на _____ месяцев (указать срок), подлежит обследованию (лечению)».

В случае возможности завершить обследование (лечение) гражданина до окончания работы комиссии по постановке граждан на воинский учет или призывной комиссии (текущего призыва на военную службу) заключение о временной

негодности к военной службе не выносятся. В этом случае врач-специалист выносит заключение в формулировке: «Подлежит обследованию (лечению), явиться на повторное освидетельствование « ____ » _____ 200__ г.».

В случае если при первоначальной постановке на воинский учет гражданин, признанный годным к военной службе с незначительными ограничениями, нуждается в лечении, санации полости рта, протезировании зубов, коррекции зрения, заключение врача-специалиста после показателя предназначения для прохождения военной службы дополняется словами: «Нуждается в лечении (санации полости рта, протезировании зубов, коррекции зрения)».

В военное время заключение о временной негодности к военной службе в отношении гражданина, призываемого на военную службу, выносится на 3 месяца. По медицинским показаниям такое же заключение может быть вынесено повторно, но в общей сложности срок временной негодности не должен превышать 12 месяцев.

8. Гражданин на основании решения комиссии по постановке граждан на воинский учет или призывной комиссии может быть направлен в медицинское учреждение государственной или муниципальной системы здравоохранения на амбулаторное или стационарное медицинское обследование для уточнения диагноза заболевания либо для лечения. Медицинское обследование (лечение) проводится на условиях предоставления медицинских услуг по обязательному медицинскому страхованию в соответствии с Законом Российской Федерации «О медицинском страховании граждан в Российской Федерации».

По результатам освидетельствования гражданина врач, осуществляющий руководство работой врачей-специалистов, привлекаемых к освидетельствованию граждан, выносит итоговое заключение о категории годности к военной службе, показателе предназначения для прохождения военной службы, об обследовании (лечении), а также заключение о годности (негодности) к обучению (службе) по военно-учетной специальности. Заключение записывается в учетную карту, карту медицинского освидетельствования гражданина, подлежащего призыву на военную службу, и в книгу протоколов комиссии по постановке граждан на воинский учет, призывной комиссии.

В книгу протоколов записываются паспортные сведения освидетельствуемого, его жалобы, анамнез, основные данные исследований, подтверждающие диагнозы всех выявленных при освидетельствовании заболеваний и физических недостатков, при этом диагноз, по которому выносится итоговое врачебное заключение о категории годности к военной службе, записывается первым.

Граждане, признанные при первоначальной постановке на воинский учет нуждающимися в обследовании (лечении), учитываются военным комиссариатом района в двух списках:

в списке № 1 — временно не годные к военной службе;

в списке № 2 — годные к военной службе с незначительными ограничениями.

Указанные списки не позднее 5 дней после окончания работы комиссии по постановке граждан на воинский учет направляются в органы управления здравоохранением и в медицинские учреждения, в которых проводится медицинское обследование (лечение) граждан, подлежащих призыву на военную службу.

Направление на обследование (лечение) выдается на руки освидетельствуемому при объявлении ему решения комиссии по постановке граждан на воинский учет. В направлении указываются наименование медицинского учреждения, диагноз, цель обследования и срок повторной явки на освидетельствование. Гражданину разъясняется необходимость проведения обследования (лечения), а в случае направления на оперативное лечение в листе медицинского освидетельствования делается отметка о согласии гражданина на операцию, скрепленная его личной подписью.

Направление оформляется на бланке с угловым штампом военного комиссариата, подписывается военным комиссаром или его заместителем и заверяется оттиском печати военного комиссариата. Направлению присваивается номер, соответствующий порядковому номеру записи в книге протоколов комиссии по постановке граждан на воинский учет. В книге протоколов комиссии по постановке граждан на воинский учет делается отметка о вручении гражданину направления и указывается срок повторной явки на освидетельствование.

К направлению на обследование (лечение) прилагаются два экземпляра бланка акта исследования состояния здоровья, медицинская карта амбулаторного больного и другие медицинские документы, характеризующие состояние здоровья освидетельствуемого.

В таком же порядке направляются в медицинские учреждения граждане, обследование (лечение) которых может быть завершено до окончания работы комиссии по постановке граждан на воинский учет или призывной комиссии (текущего призыва на военную службу).

Граждане, признанные при призыве на военную службу временно не годными к военной службе, учитываются по списку № 1 и направляются на обследование (лечение) в вышеуказанном порядке.

Военный комиссариат осуществляет контроль за своевременностью обследования (лечения) и повторного освидетельствования граждан.

После истечения срока временной негодности гражданина к военной службе выносится окончательное заключение о его категории годности к военной службе.

9. В соответствии с п. 22 Положения гражданин, признанный при первоначальной постановке на воинский учет или призыве на военную службу временно не годным к военной службе, в случае отказа или уклонения от медицинского обследования (лечения) подлежит повторному освидетельствованию через 6 месяцев. Если при повторном освидетельствовании у гражданина не выявлено признаков ухудшения состояния здоровья либо отсутствуют явные признаки увечья (ранения, травмы, контузии) или заболевания, препятствующие призыву на военную службу, он признается годным к военной службе или годным к военной службе с незначительными ограничениями.

Обязанность по принятию должных мер для проведения своевременного медицинского обследования (лечения) граждан возлагается на руководителей органов управления здравоохранением, руководителей медицинских учреждений государственной и муниципальной систем здравоохранения и военные комиссариаты.

10. Помимо медицинского освидетельствования граждан при постановке на воинский учет, законодательство предусматривает такие формы проверки состояния здоровья, как медицинский осмотр и контрольное освидетельствование.

В частности, п. 24 Положения устанавливает, что граждане, призванные на военную службу, непосредственно перед направлением к месту службы проходят медицинский осмотр в целях исключения случаев призыва на военную службу граждан, не подлежащих призыву на военную службу по состоянию здоровья.

Граждане, получившие отсрочку или освобождение от призыва на военную службу по состоянию здоровья, а также граждане, заявившие о своем несогласии с вынесенными в отношении их решениями призывных комиссий о категории годности к военной службе, проходят контрольное освидетельствование.

Организация медицинского осмотра граждан, призванных на военную службу, перед их направлением к месту службы, контрольное освидетельствование граждан, получивших отсрочку или освобожденных от призыва на военную службу по состоянию здоровья, и граждан, заявивших о своем несогласии с вынесенными в отношении их решениями призывных комиссий о категории годности к военной службе, возлагается на призывную комиссию субъекта Российской Федерации.

К медицинскому осмотру и контрольному освидетельствованию привлекаются врачи-специалисты: хирург, терапевт, невропатолог, психиатр, окулист, оториноларинголог, стоматолог, дерматовенеролог и в случае необходимости врачи других специальностей. Персональный состав врачей-специалистов и среднего медицинского персонала, привлекаемых для проведения медицинского осмотра и контрольного освидетельствования граждан, утверждается главой органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации.

В случае выявления у гражданина при медицинском осмотре перед направлением к месту службы или при контрольном освидетельствовании отклонений в состоянии здоровья, изменяющих его категорию годности к военной службе, призывная комиссия субъекта Российской Федерации отменяет соответствующее решение призывной комиссии, о чем сообщается гражданину и в призывную комиссию, решение которой отменено.

11. В соответствии с п. 116 Инструкции медицинский осмотр граждан перед направлением к месту службы проводится в целях исключения случаев призыва на военную службу граждан, не подлежащих призыву на военную службу по состоянию здоровья, методом проверки обоснованности заключений врачей-специалистов, уточнения категории годности гражданина к военной службе, показателя предназначения для прохождения военной службы и устранения допущенных недостатков. Лабораторные и инструментальные исследования проводятся по показаниям.

Если в результате медицинского осмотра у гражданина выявлены отклонения в состоянии здоровья, препятствующие направлению его к месту службы или изменяющие категорию его годности к военной службе, врачом-специалистом оформляется лист медицинского освидетельствования, а призывная комиссия Российской Федерации отменяет решение нижестоящей призывной комиссии, о чем объявляется гражданину. Карта медицинского освидетельствования гражданина, подлежащего призыву, лист медицинского освидетельствования, а также выписка из книги протоколов призывной комиссии субъекта Российской Федерации, заверенная печатью военного комиссариата, при сопроводительном служебном письме направляются в призывную комиссию, решение которой отменено.

12. Обоснованность предоставления гражданам отсрочек или освобождения от призыва на военную службу по состоянию здоровья проверяется путем изучения личных дел всех граждан, получивших отсрочку или освобождение от военной службы.

По результатам проверки документов призывная комиссия субъекта Российской Федерации в учетной карте гражданина, подлежащего призыву на военную службу, делает отметку об утверждении решения призывной комиссии или о направлении гражданина на контрольное освидетельствование. Контрольному освидетельствованию подлежат также граждане, заявившие о несогласии с решениями призывных комиссий о категории их годности к военной службе по состоянию здоровья.

Контрольное освидетельствование проводится по плану работы призывной комиссии субъекта Российской Федерации. О сроках, месте проведения контрольного освидетельствования и гражданах, подлежащих контрольному освидетельствованию, призывная комиссия субъекта Российской Федерации своевременно извещает военные комиссариаты.

На контрольное освидетельствование гражданин направляется с личным делом и медицинскими документами (медицинская карта амбулаторного больного, рентгенограммы, протоколы специальных методов исследования, акты исследования состояния здоровья, а на лиц, находившихся на стационарном обследовании, кроме того — медицинская карта стационарного больного), подтверждающими установленный диагноз и вынесенное заключение. По окончании контрольного освидетельствования указанные документы возвращаются в военный комиссариат по месту призыва гражданина.

Если в результате контрольного освидетельствования гражданина изменяется категория его годности к военной службе, врачом-специалистом оформляется лист медицинского освидетельствования, а призывная комиссия субъекта Российской Федерации отменяет решение нижестоящей призывной комиссии, о чем объявляется гражданину. Лист медицинского освидетельствования, а также выписка из книги протоколов призывной комиссии субъекта Российской Федерации, заверенная печатью военного комиссариата субъекта Российской Федерации, при сопроводительном служебном письме направляются в призывную комиссию, решение которой отменено.

Если в результате контрольного освидетельствования решение призывной комиссии не изменяется, то в книге протоколов призывной комиссии субъекта Российской Федерации и учетной карте гражданина, подлежащего призыву на военную службу, делается краткая запись о его утверждении, лист медицинского освидетельствования при этом не оформляется.

13. Федеральным законом «О воинской обязанности и военной службе» в ст. 6 предусматривается материальное обеспечение граждан в связи с исполнением ими воинской обязанности.

В частности, п. 1 указанной статьи устанавливает порядок, в соответствии с которым граждане на время медицинского освидетельствования, медицинского обследования или лечения для решения вопросов о постановке их на воинский учет, а также на время исполнения ими других обязанностей, связанных с воинским учетом, освобождаются от работы или учебы с сохранением за ними места постоянной работы или учебы и выплатой среднего заработка или стипендии по месту постоянной работы или учебы в размере не более 1000 рублей, им возмещаются расходы, связанные с наймом (поднаймом) жилья и оплатой проезда от места жительства (работы, учебы) и обратно, а также командировочные расходы.

В силу вышеуказанных правовых норм подобный порядок материального обеспечения должен действовать и в отношении граждан, направляемых для прохождения альтернативной гражданской службы (т. е. в связи с исполнением ими воинской обязанности, но только уже в форме альтернативной гражданской службы, после замены на нее военной службы по призыву в порядке, установленном действующим законодательством).

14. В соответствии с п. 5 ст. 30 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» финансирование медицинского освидетельствования и медицинского обследования граждан, подлежащих призыву на военную службу, осуществляется в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, за счет средств федерального бюджета.

В п. 3 Положения о финансировании расходов, связанных с реализацией Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» (утверждено постановлением Правительства Российской Федерации от 3 марта 2001 г. № 157), установлен порядок, в соответствии с которым граждане Российской Федерации на время медицинского освидетельствования, медицинского обследования или лечения для решения вопросов о постановке их на воинский учет, а также на время исполнения ими других обязанностей, связанных с воинским учетом, освобождаются от работы (учебы) с сохранением за ними места постоянной работы (учебы) и выплатой среднего заработка (стипендии) по месту постоянной работы (учебы), но не более 10 минимальных размеров оплаты труда, установленных для определения размера стипендий, пособий и других обязательных социальных выплат. Им возмещаются расходы, связанные с наймом (поднаймом) жилья и оплатой проезда от места жительства (работы, учебы) и обратно, а также командировочные расходы.

Финансирование указанных расходов осуществляется за счет средств федерального бюджета, предусматриваемых по разделу «Национальная оборона» (подраздел «Обеспечение мобилизационной и вневойсковой подготовки», целевая статья «Мобилизационная подготовка и переподготовка резервов, учебно-сборовые мероприятия с гражданами Российской Федерации»).

Министерство обороны Российской Федерации в месячный срок после представления предприятиями и организациями необходимых документов должно компенсировать им через военные комиссариаты выплаченные гражданам Российской Федерации средства, предусмотренные вышеуказанными законоположениями.

15. Решение о направлении гражданина на альтернативную гражданскую службу принимается призывной комиссией в соответствии с требованиями комментируемого Закона, другими нормативными правовыми актами и заключением о замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой.

При принятии решения призывной комиссией должны учитываться следующие предусмотренные законодательством требования:

отсутствие оснований для освобождения или отсрочки от призыва на военную службу;

достижение гражданином, направляемым на альтернативную гражданскую службу, возраста 18 лет;

граждане должны проходить альтернативную гражданскую службу, как правило, за пределами территорий субъектов Российской Федерации, в которых они постоянно проживают;

при невозможности направления граждан для прохождения альтернативной гражданской службы за пределы территорий субъектов Российской Федерации, в которых они постоянно проживают, граждане могут быть направлены для прохождения альтернативной гражданской службы в организации, находящиеся на территориях субъектов Российской Федерации, в которых они постоянно проживают, только при наличии соответствующего решения специально уполномоченного федерального органа исполнительной власти;

граждане, относящиеся к коренным малочисленным народам, направляются для прохождения альтернативной гражданской службы в организации традиционных отраслей хозяйствования и традиционных промыслов;

при определении вида работы, профессии, должности, на которых может быть занят гражданин, направляемый на альтернативную гражданскую службу, и места прохождения альтернативной гражданской службы учитываются образование, специальность, квалификация, опыт предыдущей работы, состояние здоровья, семейное положение гражданина, а также потребность организаций в трудовых ресурсах.

16. При принятии решения о направлении гражданина на альтернативную гражданскую службу призывной комиссией необходимо также определить:

вид работы (профессию, должность), на которую направляется гражданин для прохождения альтернативной гражданской службы;

организацию, в которой гражданин должен проходить альтернативную гражданскую службу;

срок, в течение которого гражданин должен проходить альтернативную гражданскую службу.

Перечни видов работ, профессий, должностей, на которых могут быть заняты граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, а также организаций, где предусмотрено прохождение альтернативной гражданской службы, в силу п. 4 ст. 4 комментируемого Закона определяются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Той же статьей комментируемого Закона определяются виды организаций, в которых допускается прохождение альтернативной гражданской службы. К ним относятся:

организации, подведомственные федеральным органам исполнительной власти;

организации, подведомственные органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации;

организации Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований и органов (в качестве гражданского персонала);

организации, подведомственные органам местного самоуправления (определенные федеральным законом).

При определении срока альтернативной гражданской службы призывная комиссия должна руководствоваться требованиями ст. 5 комментируемого Закона. Правильное установление срока также является важным, потому что на основании этого будут устанавливаться срок, на который с гражданином по прибытии его к месту прохождения альтернативной гражданской службы будет заключен работодателем срочный трудовой договор, и дата его окончания. При этом следует учитывать, что в соответствии с п. 3 ст. 5 комментируемого Закона началом альтернативной гражданской службы гражданина считается день его убытия к месту прохождения альтернативной гражданской службы, указанный в предписании военного комиссариата, а окончанием — день истечения определенного гражданину призывной комиссией срока альтернативной гражданской службы. Именно этим днем и определяется день окончания срочного трудового договора с гражданином при его увольнении с альтернативной гражданской службы.

17. В соответствии с п. 15 Положения о призыве на военную службу граждан Российской Федерации (утверждено постановлением Правительства Российской Федерации от 1 июня 1999 г. № 587) решение призывной комиссии в отношении каждого призывника в тот же день заносится в книгу протоколов заседаний призывной комиссии, в

удостоверение гражданина, подлежащего призыву на военную службу, и учетную карту призывника. Очевидно, такой же порядок учета результатов решения призывной комиссии должен соблюдаться и при принятии решения о направлении гражданина на альтернативную гражданскую службу.

В соответствии с п. 6 ст. 29 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» председатель призывной комиссии (военный комиссар) объявляет решение гражданину, в отношении которого оно принято, и по требованию гражданина выдает ему копию решения. Данное законоположение также должно учитываться в организации работы призывной комиссии и должностных лиц военного комиссариата.

Статья 14. Направление гражданина к месту прохождения альтернативной гражданской службы

1. К месту прохождения альтернативной гражданской службы гражданина направляет военный комиссар в соответствии с решением призывной комиссии и согласно плану специально уполномоченного федерального органа исполнительной власти.

2. Гражданин, направляемый на альтернативную гражданскую службу, является в военный комиссариат в срок, указанный в повестке военного комиссариата, и получает под расписку предписание для убытия к месту прохождения альтернативной гражданской службы.

Гражданин обязан явиться к месту прохождения альтернативной гражданской службы в указанные в предписании сроки.

Комментарий к ст. 14

1. После принятия призывной комиссией решения о направлении гражданина на альтернативную гражданскую службу все дальнейшие мероприятия по направлению этого гражданина к месту прохождения им альтернативной гражданской службы возлагаются на военного комиссара, который должен руководствоваться при этом требованиями действующего законодательства, указанным решением призывной комиссии и планом специально уполномоченного федерального органа исполнительной власти.

Возложенные на военного комиссара обязанности по направлению гражданина к месту прохождения им альтернативной гражданской службы можно условно разделить на три группы:

вручение гражданину повестки с указанием срока явки в военкомат для убытия к месту прохождения альтернативной гражданской службы и контроль за своевременной явкой;

вручение под расписку гражданину по прибытии его в военкомат предписания для убытия к месту прохождения альтернативной гражданской службы;

контроль за прибытием гражданина к указанному в предписании месту прохождения альтернативной гражданской службы.

2. В соответствии с пп. 16—17 Положения о призыве на военную службу граждан Российской Федерации (утверждено постановлением Правительства Российской Федерации от 1 июня 1999 г. № 587) призывнику, в отношении которого принято решение о призыве на военную службу, вручается повестка о явке его на призывной пункт для отправки к месту прохождения военной службы.

При наличии оснований, предусмотренных Федеральным законом «О воинской обязанности и военной службе», указами Президента Российской Федерации и решениями Правительства Российской Федерации, призывная комиссия выносит решение об освобождении призывника от призыва на военную службу или о предоставлении ему отсрочки от призыва на военную службу. Такое решение выносится на основании документов, представленных призывником в призывную комиссию, один раз при первоначальном рассмотрении данного вопроса.

Аналогичного порядка, по-видимому, следует придерживаться и при направлении гражданина на альтернативную гражданскую службу.

3. При направлении граждан на альтернативную гражданскую службу необходимо также учитывать и требования ст. 41 Федерального закона «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации» от 12 июня 2002 г. № 67-ФЗ, которая в качестве гарантии деятельности зарегистрированных кандидатов устанавливает, что во время проведения выборов зарегистрированный кандидат не может быть направлен на альтернативную гражданскую службу.

4. Порядок вручения повесток регламентируется Положением о призыве на военную службу граждан Российской Федерации, в соответствии с п. 6 которого оповещение призывников о явке на заседание призывной комиссии осуществляется повестками военного комиссариата района, города без районного деления, иного муниципального (административно-территориального) образования.

При этом вручение повесток производится под расписку работниками военного комиссариата или по месту работы (учебы) призывника руководителями, другими ответственными за военно-учетную работу должностными лицами (работниками) организаций, а также ответственными за военно-учетную работу должностными лицами органов местного самоуправления, как правило, не позднее чем за 3 дня до назначенного срока явки призывников на заседание призывной комиссии или призывной пункт.

Явка призывников, проживающих за пределами населенных пунктов, в которых создаются призывные комиссии, проводится, как правило, в организованном порядке в сопровождении представителей органов местного самоуправления и (или) организаций.

Представляется, что аналогичного порядка извещения о времени и месте проведения заседания призывной комиссии, а также обеспечения явки граждан на заседание призывной комиссии следует придерживаться и при реализации требований п. 1 комментируемой статьи.

5. Повестка военного комиссариата является основанием для увольнения гражданина с работы по п. 1 ст. 83 ТК РФ (данная статья предусматривает основания прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон), в соответствии с которым «трудоустройство подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

1) призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу...».

Кроме того, гражданин, направляемый на альтернативную гражданскую службу, при увольнении с работы по вышеуказанному основанию имеет право на получение выходного пособия в порядке, предусмотренном ст. 178 ТК РФ, устанавливающей, что работникам при расторжении трудового договора в связи с призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ст. 83 ТК РФ) выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

6. В предписании, которое вручается гражданину для убытия к месту прохождения альтернативной гражданской службы, должна содержаться вся необходимая информация, в том числе о месте (подробный адрес органов управления организации) и сроке прохождения альтернативной гражданской службы, времени прибытия к месту прохождения альтернативной гражданской службы, виде работы (профессии, должности) на которую направляется гражданин для прохождения альтернативной гражданской службы, и т. п.

Целесообразно вместе с предписанием выдавать на руки гражданину также и надлежащим образом заверенную выписку из решения призывной комиссии о направлении гражданина на альтернативную гражданскую службу, в которой должна содержаться часть указанной выше информации.

7. Гражданин по прибытии по повестке получает под расписку от военного комиссара соответствующее предписание и направляется в организацию по месту прохождения альтернативной гражданской службы для заключения срочного трудового договора. Направление кандидатов в воинские части осуществляется военным комиссаром согласно плану специально уполномоченного федерального органа исполнительной власти, в котором должна содержаться информация о наличии соответствующих видов работ (профессий, должностей), требованиях к образованию, подготовке, состоянию здоровья, и в соответствии с решением призывной комиссии.

Гражданин, направленный на альтернативную гражданскую службу, обеспечивается воинскими перевозочными документами до пункта назначения в соответствии с п. 8 ст. 19 комментируемого Закона. При этом расходы, связанные с реализацией права граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, на бесплатный проезд к месту прохождения альтернативной гражданской службы, компенсируются за счет средств федерального бюджета в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Оформление перевозочных документов в Вооруженных Силах Российской Федерации производится в соответствии с Руководством по оформлению, использованию, хранению и обращению с воинскими перевозочными документами в Вооруженных Силах Российской Федерации (утверждено приказом министра обороны Российской Федерации от 6 июня 2001 г. № 200).

8. Началом альтернативной гражданской службы гражданина считается день его убытия к месту прохождения альтернативной гражданской службы, указанный в предписании военного комиссариата.

9. Уголовное законодательство предусматривает ответственность за уклонение от прохождения военной и альтернативной гражданской службы (ст. 328 УК РФ).

В частности, п. 2 указанной нормы устанавливает, что лица, освобожденные от военной службы и допустившие уклонение от прохождения альтернативной гражданской службы, наказываются штрафом в размере от 100 до 200 минимальных размеров оплаты труда или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного до двух месяцев, либо обязательными работами на срок от 180 до 240 часов, либо арестом на срок от трех до шести месяцев.

Для определения момента, с которого лицо считается освобожденным от военной службы и подлежит направлению на альтернативную гражданскую службу, необходимо обратиться к пп. 6, 7 ст. 12 комментируемого Закона, которые устанавливают, что гражданину, в отношении которого призывной комиссией вынесено заключение о замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой, вручается повестка с указанием срока явки на медицинское освидетельствование и заседание призывной комиссии для решения вопроса о направлении его на альтернативную гражданскую службу. Гражданин же, в отношении которого призывной комиссией принято решение об отказе в замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой, подлежит призыву на военную службу в соответствии с Федеральным законом «О воинской обязанности и военной службе».

Кроме того, следует учесть и п. 4 ст. 13 комментируемого Закона, который предусматривает, что в случае неявки гражданина на заседание призывной комиссии без уважительных причин, определенных п. 5 ст. 12 этого Закона, он подлежит призыву на военную службу в соответствии с Федеральным законом «О воинской обязанности и военной службе».

Из анализа перечисленных норм видно, что моментом, с которого лицо считается освобожденным от военной службы и подлежит направлению на альтернативную гражданскую службу, является момент прибытия гражданина на заседание призывной комиссии для решения вопроса о направлении его на альтернативную гражданскую службу. После этого момента гражданин уже не подлежит призыву на военную службу. В случае же неявки на указанное заседание призывной комиссии он призывается установленным порядком на военную службу, уклонение от которой образует самостоятельный состав уголовного преступления.

Данное преступление (уклонение от прохождения альтернативной гражданской службы) совершается с прямым умыслом. Лицо осознает общественно опасный характер уклонения от прохождения альтернативной гражданской службы, осознает, что уклоняется без уважительных причин, и желает уклониться.

Субъектом преступления является вменяемое лицо, достигшее 18-летнего возраста и направленное в установленном законом и иными нормативными правовыми актами порядке к месту прохождения альтернативной гражданской службы.

Статья 15. Разрешение споров, связанных с направлением граждан на альтернативную гражданскую службу

Решение призывной комиссии об отказе в замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой может быть обжаловано гражданином в суд в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

В случае обжалования гражданином указанного решения его выполнение приостанавливается до вступления в законную силу решения суда.

Комментарий к ст. 15

1. В соответствии с п. 7 ст. 28 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» призывная комиссия принимает соответствующие решения на основании федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

Комментируемая статья предусматривает возможность обжалования гражданином в суд решения призывной комиссии об отказе гражданину в замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой и правовые последствия этого обжалования.

Несмотря на то, что законодатель предусмотрел в комментируемом Законе возможность обжалования лишь одного вида принимаемых призывной комиссией решений, умолчав, в частности, о возможности обжалования также и принимаемых призывной комиссией решений о направлении гражданина на альтернативную гражданскую службу (принятие таких решений установлено пп. 1 и 3 ст. 13 комментируемого Закона), следует отметить, что законодательство предусматривает возможность обжалования всех решений, принимаемых призывной комиссией, в том числе и решений о направлении гражданина на альтернативную гражданскую службу.

Данный вывод подтверждается анализом п. 7 ст. 28 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе», который предусматривает, что решение призывной комиссии может быть обжаловано гражданином в суде в установленный законодательством Российской Федерации срок со дня получения гражданином копии указанного решения. В этом случае выполнение решения призывной комиссии приостанавливается до вступления в законную силу решения суда.

Возможность обжалования в суд любого решения призывной комиссии подтверждается также Законом Российской Федерации «Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан», гл. 24.1 ГПК РСФСР, в соответствии с которыми каждый гражданин вправе обратиться с жалобой в суд, если считает, что неправомерными действиями (решениями) государственных органов, органов местного самоуправления, учреждений, предприятий и их объединений, общественных объединений или должностных лиц, государственных служащих нарушены его права и свободы.

2. В соответствии с вышеуказанными законодательными актами, закрепляющими право гражданина на обжалование, к действиям государственных органов, общественных организаций и должностных лиц, подлежащим судебному обжалованию, относятся коллегиальные и единоличные действия, в результате которых:

- 1) нарушены права или свободы гражданина;
- 2) созданы препятствия осуществлению гражданином его прав и свобод;
- 3) на гражданина незаконно возложена какая-либо обязанность или он незаконно привлечен к ответственности.

В соответствии с п. 6 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 21 декабря 1993 г. № 10 граждане вправе обжаловать также бездействие указанных выше органов, должностных лиц, если оно повлекло за собой перечисленные выше последствия.

3. Порядок обжалования в суд действий и решений (подачи жалобы) предусматривает, что гражданин вправе обратиться с жалобой на действия государственного органа, общественной организации, должностного лица непосредственно в суд либо к вышестоящим в порядке подчиненности государственному органу, должностному лицу, которые обязаны рассмотреть жалобу в месячный срок. Если гражданину в удовлетворении жалобы отказано или он не получил ответа в течение месяца со дня ее подачи, он вправе обратиться с жалобой в суд.

Жалоба может быть подана гражданином, права или свободы которого нарушены, или его представителем, а также по просьбе гражданина — надлежаще уполномоченным представителем общественной организации, трудового коллектива. Полномочия представителя на подачу жалобы от имени гражданина должны быть оформлены в соответствии со ст. 45 ГПК РСФСР. Полномочия представителя общественной организации, трудового коллектива, кроме того, должны быть удостоверены выписками из постановления общего собрания либо выборного органа общественной организации или коллектива.

Жалоба подается по усмотрению гражданина в суд по месту его жительства либо в суд по месту нахождения государственного органа, должностного лица.

4. Для обращения в суд с жалобой законодательством устанавливаются следующие сроки:

- 1) три месяца со дня, когда гражданину стало известно о нарушении его прав и свобод;
- 2) один месяц со дня получения гражданином уведомления об отказе вышестоящих в порядке подчиненности государственного органа, должностного лица в удовлетворении жалобы или со дня истечения месячного срока после подачи жалобы, если гражданином не был получен на нее ответ.

Если суд, всесторонне исследовав материалы дела, придет к выводу, что срок на обращение в суд пропущен по неуважительной причине, он отказывает в удовлетворении жалобы. В случае пропуска указанного срока по уважительной причине он может быть восстановлен судом по заявлению гражданина, подавшего жалобу.

Жалоба на действия (решения) государственных органов, органов местного самоуправления, должностных лиц, государственных служащих оформляется применительно к правилам, предусмотренным ст.ст. 126, 127 ГПК РСФСР, и оплачивается государственной пошлиной в установленном Законом Российской Федерации «О государственной пошлине» размере.

В жалобе должно быть указано, какие действия (решения) обжалуются, какие конкретно права и свободы гражданина нарушены этими действиями (решениями), подавалась ли аналогичная жалоба в вышестоящий в порядке подчиненности орган или должностному лицу и, если подавалась, какой получен ответ.

Следует обратить внимание также и на то, что, приняв жалобу к рассмотрению, суд по просьбе гражданина или по своей инициативе вправе приостановить исполнение обжалуемого действия (решения).

5. Рассмотрение жалобы осуществляется в соответствии с общими требованиями гражданского процессуального законодательства с учетом особенностей, предусмотренных Законом Российской Федерации «Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан», а также гл. 24.1 ГПК РСФСР, которые, в частности, устанавливают, что жалоба рассматривается судом в десятидневный срок с участием гражданина, подавшего жалобу, и руководителя государственного органа или должностного лица, действия которых обжалуются, либо их представителей.

Неявка в судебное заседание по неуважительной причине гражданина, подавшего жалобу, или руководителя государственного органа либо должностного лица, действия которых обжалуются, или их представителей не служит препятствием к рассмотрению жалобы, однако суд может признать явку указанных лиц обязательной. В судебном разбирательстве могут участвовать должностные лица вышестоящих в порядке подчиненности органов или их представители.

Судом должны быть исследованы материалы, представленные вышестоящими в порядке подчиненности государственным органом или должностным лицом, признавшими обжалуемые действия законными, а также могут быть заслушаны объяснения других лиц, исследованы необходимые документы и иные доказательства. При этом следует учитывать, что в силу ч. 2 ст. 6 Закона Российской Федерации «Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан» на государственные органы, органы местного самоуправления, учреждения, на должностных лиц, государственных служащих, действия (решения) которых обжалуются гражданином, возлагается процессуальная обязанность документально доказать законность обжалуемых действий (решений); гражданин освобождается от обязанности доказывать незаконность обжалуемых действий (решений), но обязан доказать факт нарушения своих прав и свобод.

В этой связи представляет интерес и заслуживает внимания Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за третий квартал 1998 г., в котором в разделе «Ответы на вопросы» на вопрос «Необходимо ли суду требовать доказательства наличия убеждений у граждан, заявляющих о замене воинской службы альтернативной гражданской службой?» содержится следующий ответ:

«Суды общей юрисдикции при разрешении этого вопроса руководствуются Конституцией Российской Федерации и ГПК РСФСР.

В соответствии с ч. 3 ст. 123 Конституции Российской Федерации судопроизводство осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон.

В ч. 1 ст. 50 ГПК РСФСР закреплено общее правило распределения обязанностей по доказыванию, которое гласит, что каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основание своих требований и возражений.

На этом основании можно сделать вывод о том, что граждане, заявляющие требование о замене воинской службы альтернативной гражданской службой, не освобождаются от обязанности доказывать, что несение воинской службы противоречит их убеждениям или вероисповеданию».

Подробнее вопросы, связанные с обоснованием и доказыванием доводов гражданина о том, что несение военной службы противоречит его убеждениям и вероисповеданию, рассматриваются в *п. 15—21 комментария к ст. 11*.

6. Суд, признав жалобу обоснованной, выносит решение об обязанности соответствующих государственного органа, общественной организации или должностного лица устранить в полном объеме допущенное нарушение прав и свобод гражданина.

Установив, что обжалуемые действия были совершены в соответствии с законом, в пределах полномочий государственного органа или должностного лица и права либо свободы гражданина не были нарушены, суд выносит решение об отказе в удовлетворении жалобы.

Решение суда по жалобе направляется для устранения допущенных нарушений закона или другого нормативного акта руководителю государственного органа, общественной организации или должностному лицу, действия которых были обжалованы, либо вышестоящим в порядке подчиненности государственному органу, общественной организации или должностному лицу.

Решение суда, вступившее в законную силу, обязательно для государственного органа, должностного лица, которых оно касается, и направляется в их адрес, а также гражданину не позднее десяти дней после вступления данного решения в законную силу.

С момента вступления в законную силу решения суда о признании акта (решения) либо отдельной его части незаконными этот акт (решение) или его отдельная часть считаются недействующими. Об исполнении решения должно быть сообщено суду и гражданину не позднее чем в месячный срок со дня получения решения суда. В случае неисполнения решения суд принимает меры, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

7. По вопросу, касающемуся рассмотрения судами жалоб на неправомерные действия, нарушающие права и свободы граждан, действует постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 21 декабря 1993 г. № 10.

8. Следует отметить, что, помимо обжалования в суд решений призывной комиссии, законодательством предусматриваются также и другие правовые способы защиты нарушенных прав граждан на замену военной службы альтернативной гражданской службой.

В частности, наряду с судебным порядком обжалования неправомерных решений и действий призывной комиссии и должностных лиц военного комиссариата, рассмотренным выше, гражданин вправе обжаловать указанные решения (действия) также и в административном порядке в вышестоящие органы, полномочные отменять эти незаконные решения (действия).

Так, к примеру, в соответствии с п. 7 ст. 28 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» решение призывной комиссии может быть обжаловано гражданином в установленный законодательством Российской Федерации срок со дня получения гражданином копии указанного решения в призывную комиссию соответствующего субъекта Российской Федерации, а решение военного комиссара — военному комиссару соответствующего субъекта Российской Федерации. Жалоба гражданина должна быть рассмотрена в пятидневный срок со дня ее поступления в призывную комиссию соответствующего субъекта Российской Федерации или военному комиссару соответствующего субъекта Российской Федерации.

Следует отметить тот факт, что в данном случае в силу указанной нормы выполнение решения призывной комиссии или военного комиссара приостанавливается до вынесения решения призывной комиссией соответствующего субъекта Российской Федерации или военным комиссаром соответствующего субъекта Российской Федерации.

9. Гражданин, право которого на замену военной службы альтернативной гражданской службой нарушено, может обжаловать неправомерные действия и решения не только призывной комиссии и военных комиссаров, но и любых иных должностных лиц.

Рассмотрение жалоб граждан в вышестоящем органе военного управления осуществляется в соответствии с Инструкцией о работе с обращениями граждан в Вооруженных Силах Российской Федерации (утверждена приказом министра обороны Российской Федерации от 29 декабря 2000 г. № 615), согласно которой жалобы граждан разрешаются в срок до одного месяца, а не требующие дополнительного изучения и проверки — безотлагательно, но не позднее 15 дней. При необходимости проведения специальной проверки, истребования дополнительных материалов и принятия других мер сроки разрешения могут быть в порядке исключения продлены соответствующими должностными лицами или их заместителями, но не более чем на один месяц, о чем сообщается заявителям.

Следует учитывать, что жалоба заявителя, не содержащая его фамилию, место жительства, дату и личную подпись, признается анонимной и рассмотрению не подлежит.

Должностное лицо, получившее жалобу и не имеющее достаточных прав для удовлетворения просьбы заявителя, не позднее чем в пятидневный срок направляет жалобу по команде в установленном порядке. О направлении жалобы в другой орган военного управления обязательно уведомляется заявитель. При этом запрещается пересылать жалобы на рассмотрение тех лиц, действия которых обжалуются.

Жалоба считается разрешенной, если рассмотрены все поставленные в ней вопросы, по ней приняты необходимые меры и дан исчерпывающий ответ в соответствии с действующим законодательством.

Отказ в удовлетворении жалобы доводится до сведения заявителя со ссылкой на законодательство и указанием мотивов отказа, а также с разъяснением порядка обжалования принятого должностным лицом решения.

10. Рассмотрение жалоб органами прокуратуры осуществляется в соответствии со ст. 10 Закона Российской Федерации «О прокуратуре Российской Федерации», а также Инструкцией о порядке рассмотрения обращений и приема заявителей в органах и учреждениях прокуратуры Российской Федерации, утвержденной приказом Генеральной прокуратуры Российской Федерации от 24 декабря 2001 г. № 80.

Поступающие в органы прокуратуры заявления и жалобы, иные обращения рассматриваются в порядке и сроки, которые установлены федеральным законодательством.

Ответ на заявление, жалобу и иное обращение должен быть мотивированным. Если в удовлетворении заявления или жалобы отказано, заявителю должны быть разъяснены порядок обжалования принятого решения, а также право обращения в суд, если таковое предусмотрено законом.

Прокурор в установленном законом порядке принимает меры по привлечению к ответственности лиц, совершивших правонарушения.

Запрещается пересылка жалобы в орган или должностному лицу, решения либо действия которых обжалуются.

Глава 3. Прохождение альтернативной гражданской службы

Статья 16. Порядок прохождения альтернативной гражданской службы

1. Порядок прохождения альтернативной гражданской службы определяется настоящим Федеральным законом, другими федеральными законами, положением о порядке прохождения альтернативной гражданской службы и принимаемыми в соответствии с ними иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2. Работодатель, к которому гражданин прибыл из военного комиссариата для прохождения альтернативной гражданской службы, обязан заключить с ним срочный трудовой договор на период прохождения альтернативной гражданской службы в этой организации и в трехдневный срок уведомить об этом военный комиссариат, который направил гражданина на альтернативную гражданскую службу, а также федеральный орган исполнительной власти или орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, которому подведомственна организация.

3. Перевод гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу, из одной организации в другую осуществляется по основаниям и в порядке, которые определяются положением о порядке прохождения альтернативной гражданской службы.

4. По решению федеральных органов исполнительной власти или органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в пределах их компетенции граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу в организациях, подведомственных этим органам, могут привлекаться к ликвидации последствий стихийных бедствий, катастроф и иных чрезвычайных ситуаций на территории Российской Федерации.

Комментарий к п. 1

1. Данный пункт определяет основы правового регулирования альтернативной гражданской службы и систему законодательства, которую составляют Конституция Российской Федерации, федеральные конституционные законы, комментируемый Закон, другие федеральные законы и принятые в соответствии с ними иные нормативные правовые акты Российской Федерации, общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации.

Конституция Российской Федерации закрепляет обязанность гражданина защищать свое Отечество. В ст. 59 Конституции указывается, что:

1) защита Отечества является долгом и обязанностью гражданина Российской Федерации;

2) гражданин Российской Федерации несет военную службу в соответствии с федеральным законом;

3) гражданин Российской Федерации в случае, если его убеждениям или вероисповеданию противоречит несение военной службы, а также в иных установленных федеральным законом случаях имеет право на замену ее альтернативной гражданской службой.

Условия и порядок замены военной службы на альтернативную гражданскую службу, что предусмотрено в ч. 3 ст. 59 Конституции Российской Федерации, в настоящее время определяются комментируемым Законом, рассмотрение проекта которого в Государственной Думе началось еще в 1994 г. Необходимость его принятия диктовалась положениями не только Конституции Российской Федерации, но и теми обязательствами-рекомендациями, которым должна следовать Россия, вступив в Совет Европы.

Институт альтернативной службы не является новым для российского законодательства. Еще в 1919 г. декретом Совета Народных Комиссаров РСФСР было признано право верующих на замену военной службы по решению суда на иную общественную работу. Аналогично решался вопрос и в законодательстве СССР до принятия в 1939 г. нового Закона о всеобщей воинской обязанности. Но он уже не сохранил названный институт.

Замена военной службы альтернативной гражданской, или службой без оружия, по религиозным, политическим или этическим мотивам признается во многих странах. При этом предусматривается: более продолжительный по сравнению с действительной военной службой срок; лишение многих льгот, предоставляемых военнослужащим; выполнение наиболее трудоемких работ, например, в домах для престарелых, службах социальной помощи больным, инвалидам и пенсионерам и т. п. В п. «с» ч. 3 ст. 8 Международного пакта о гражданских и политических правах (Пакт ратифицирован Указом Президиума Верховного Совета СССР от 18 сентября 1973 г. № 4812-VIII и вступил в силу для СССР 23 марта 1976 г.) специально оговаривается, что какая бы то ни было служба, предусматриваемая законом для лиц, отказывающихся от военной службы по политическим или религиозно-этическим мотивам, не относится к принудительному или обязательному труду, принуждение к которому запрещается Пактом.

В ч. 3 ст. 59 Конституции Российской Федерации, регламентирующей альтернативную гражданскую службу, признается право гражданина на нее в случае, если его убеждениям (например, пацифистским) или вероисповеданию противоречит несение военной службы, а также в иных установленных федеральным законом случаях.

В ст. 2 комментируемого Закона конкретизируется, что гражданин имеет право на замену военной службы по призыву альтернативной гражданской службой в случаях, если: несение военной службы противоречит его убеждениям или вероисповеданию; он относится к коренному малочисленному народу, ведет традиционный образ жизни, осуществляет традиционное хозяйствование и занимается традиционными промыслами. Указанные основания замены военной службы на альтернативную гражданскую службу полностью соответствуют Федеральному закону «О гарантиях прав коренных малочисленных народов Российской Федерации» от 30 апреля 1999 г. № 82-ФЗ (ст. 9) и Федеральному закону «О свободе совести и о религиозных объединениях» от 26 сентября 1997 г. № 125-ФЗ (с изменениями от 26 марта 2000 г., 21 марта 2002 г., 25 июля 2002 г.) (п. 4 ст. 3), согласно которому граждане Российской Федерации равны перед законом во всех областях гражданской, политической, экономической, социальной и культурной жизни независимо от их отношения к религии и религиозной принадлежности. Гражданин Российской Федерации в случае, если его убеждениям или вероисповеданию противоречит несение военной службы, имеет право на замену ее альтернативной гражданской службой. По просьбам религиозных организаций решением Президента Российской Федерации священнослужителям в соответствии с законодательством Российской Федерации о воинской обязанности и военной службе в мирное время может предоставляться отсрочка от призыва на военную службу и освобождение от военных сборов.

2. Трудовая деятельность граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, регулируется ТК РФ, с учетом особенностей, которые установлены комментируемым Законом.

До 1 февраля 2002 г. трудовые отношения регулировались принятым еще в 1971 г. КЗоТ, который по большинству положений не соответствовал сложившейся в стране ситуации, так как был ориентирован на экономическую и социальную модели, когда практически единственным работодателем было государство.

Принятый ТК РФ разработан с учетом предложений, которые содержались в альтернативных проектах, и согласован с большинством членов Рабочей группы Государственной Думы, авторов альтернативных проектов, а также с представителями Правительства Российской Федерации, общероссийских объединений профсоюзов и работодателей, которые принимали самое непосредственное участие в работе по его подготовке и согласованию в целях выработки взаимоприемлемых решений.

ТК РФ значительно больше по объему, чем КЗоТ РФ. Структурно он состоит из: частей (их 6), разделов (их 14), глав (их 60), статей (их 424).

Столь значительное увеличение объема ТК РФ представляется обоснованным, поскольку более детально урегулировано правовое положение сторон трудовых отношений, в частности, порядок приема на работу, перевода на другую работу, увольнения с работы; в указанный Кодекс включены статьи об условиях труда, которые ранее регулировались подзаконными нормативными актами (совместительство, временные, сезонные работы, и др.); в соответствии со ст. 349 ТК РФ на работников, заключивших трудовой договор о работе в воинских частях, учреждениях, военных образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, иных организациях Вооруженных Сил Российской Федерации и федеральных органов исполнительной власти, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба, а также на работников, проходящих заменяющую военную службу альтернативную гражданскую службу, распространяется трудовое законодательство с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами. Из этого следует, что для данного круга работников Правительством Российской Федерации, субъектами Российской Федерации, ведомственными нормативными правовыми актами (в том числе приказами министра обороны Российской Федерации) устанавливаются особые условия оплаты их труда.

Следует отметить, что в связи с непродолжительным сроком, прошедшим после принятия комментируемого Закона, подзаконных нормативных правовых актов, которые бы более детально регулировали порядок прохождения альтернативной гражданской службы, до настоящего времени не принято.

Комментарий к п. 2

3. Как установлено в данном пункте, работодатель (командир воинской части, руководитель военной организации), к которому гражданин прибыл из военного комиссариата для прохождения альтернативной гражданской службы, обязан заключить с ним срочный трудовой договор на период прохождения альтернативной гражданской службы в этой организации. В соответствии со ст. 56 ТК РФ трудовой договор — это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные вышеназванным Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Сторонами трудового договора в случае выполнения особого вида трудовой деятельности — альтернативной гражданской службы являются работодатель (в Вооруженных Силах Российской Федерации, других войсках, воинских формированиях и органах — командир воинской части, руководитель военной организации), который действует в соответствии с теми полномочиями, которые предоставлены ему учредительными документами (Положение, Устав и др.), а в ряде случаев должностными инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка, и работник, которому военная служба по призыву заменена на альтернативную гражданскую службу.

Согласно ст. 12 Федерального закона «Об обороне» от 31 мая 1996 г. № 61-ФЗ работники, принятые на работу в воинские части, именуется гражданским персоналом. Лимитная численность гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации утверждена приказом министра обороны Российской Федерации от 21 февраля 2000 г. № 02.

По мнению автора, с момента заключения срочного трудового договора гражданином, направленным для прохождения альтернативной гражданской службы, его следует именовать «работником, проходящим альтернативную гражданскую службу».

4. Права и обязанности командира части, вытекающие из трудовых отношений с работником, установлены приказом министра обороны СССР 1984 г. № 210, которым введены в действие Правила внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих воинских частей, учреждений, военно-учебных заведений, предприятий и организаций Министерства обороны (с последующими изменениями). Согласно ст. 423 ТК РФ впредь до приведения законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории Российской Федерации, в соответствие с ТК РФ законы и иные правовые акты Российской Федерации, а также законодательные акты бывшего Союза ССР, действующие на территории Российской Федерации в пределах и порядке, которые предусмотрены Конституцией Российской Федерации, постановлением Верховного Совета РСФСР «О ратификации Соглашения о создании Содружества Независимых Государств» от 12 декабря 1991 г. № 2014-1, применяются постольку, поскольку они не противоречат названному Кодексу. Кроме того, основные права и обязанности работодателя установлены ст. 22 ТК РФ. Так, командир воинской части (руководитель военной организации) имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты;

создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Командир воинской части (руководитель военной организации) обязан:

соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;

предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их исполнением;

своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

осуществлять обязательное социальное страхование работников;

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

На гражданина, которому военная служба по призыву заменена альтернативной гражданской службой, распространяются права и обязанности работника, которые установлены ст. 21 ТК РФ. Подробно обязанности работников, проходящих альтернативную гражданскую службу, анализируются в *комментарии к ст. 21*.

5. Трудовому договору присущи следующие признаки, которые отличают его от гражданско-правового договора (подряда, оказания возмездных услуг и т. п.):

во-первых, работник включается в штат организации (воинской части, военной организации), с ним заключается трудовой договор и издается приказ о приеме его на работу;

во-вторых, на него возлагается обязанность выполнения работ по определенной специальности, должности, квалификации;

в-третьих, работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, т. е. соблюдает трудовую дисциплину;

в-четвертых, ему предоставляются предусмотренные трудовым законодательством различные льготы, гарантии, компенсации;

в-пятых, он несет материальную ответственность за ущерб, причиненный организации на основании ТК РФ (по общему правилу в размере среднего заработка), а не ГК РФ;

в-шестых, работодатель уплачивает за работника страховые платежи во внебюджетные фонды (пенсионный, социального страхования, обязательного медицинского страхования), с 1 января 2001 г. — единый социальный налог;

в-седьмых, работнику выплачивается не реже чем 2 раза в месяц заработная плата, а не вознаграждение.

В связи с тем, что в обязанность работодателя входит заключение срочного трудового договора с гражданином, который направлен для прохождения альтернативной гражданской службы, ст. 64 ТК РФ, устанавливающая гарантии граждан при приеме их на работу, не применяется.

По общему правилу в соответствии со ст. 63 ТК РФ заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет. Согласно п. 1 ст. 3 комментируемого Закона срочный трудовой договор заключается с гражданами, направленными на альтернативную гражданскую службу, достигшими 18 лет.

б. Содержание любого трудового договора образуют условия, которые определяют объем прав и обязанностей каждой из сторон трудового договора. Эти условия трудового договора предусмотрены, во-первых, законодательством о труде, во-вторых, соглашением сторон трудового договора.

К условиям, предусмотренным законодательством, относятся те условия, которые распространяются на работника в связи с поступлением его на определенную работу или должность в воинской части (продолжительность рабочего времени и времени отдыха, дисциплина труда, заработная плата и т. д.).

Условия трудового договора, устанавливаемые по соглашению сторон трудового договора, делятся на существенные и дополнительные:

1) существенные условия (ст. 57 ТК РФ), в которых указываются:

— место работы — организация (воинская часть), расположенная в конкретном населенном пункте (или ее структурное подразделение), куда принимается работник для прохождения альтернативной гражданской службы (см. также комментарий к ст. 21);

— трудовая функция — работа в соответствии с квалификацией по определенной профессии (должности), которую должен выполнять работник;

— дата начала работы — дата подписания обеими сторонами срочного трудового договора или дата фактического начала выполнения трудовых обязанностей.

В соответствии со ст. 61 ТК РФ работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу;

— наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации (воинской части) или конкретная трудовая функция. Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано предоставление льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации. Тарифно-квалификационные характеристики (требования) по должностям руководителей, специалистов и технических исполнителей, замещаемым гражданским персоналом воинских частей, учреждений, военно-учебных заведений, предприятий и организаций Министерства обороны Российской Федерации, находящихся на сметно-бюджетном финансировании, установлены приказом министра обороны Российской Федерации от 19 апреля 1996 г. № 150;

— права и обязанности работника, права и обязанности работодателя (командира воинской части, руководителя военной организации). Круг функциональных обязанностей работника вытекает из необходимости выполнения производственной программы, достижения определенных показателей, соблюдения режима работы (правил по охране труда и т. д.). Конкретизация обязанностей производится на основе квалификационной характеристики, должностной инструкции.

Согласование и четкое определение обязанностей в трудовом договоре необходимо и работодателю (командиру воинской части), и работнику, проходящему альтернативную гражданскую службу. Первому это дает возможность осуществлять рациональное распределение работ и эффективную организацию труда, оценивать занятость работника, а для работника создает определенность относительно объема выполняемых работ, возможность правильного решения спорных вопросов;

— вопросы оплаты труда в организациях (воинских частях, военных организациях). Оплата труда осуществляется централизованно на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы или должностных окладов гражданского персонала отдельных органов Министерства обороны Российской Федерации. Более подробно вопросы оплаты труда будут рассмотрены в *комментарии к ст. 19*;

— характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;

— режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации (воинской части, военной организации). Например, совмещение профессий (должностей) может выступать в качестве самостоятельного условия трудового договора. В этом случае стороны оговаривают порядок и условия совмещения. В трудовой договор вносится соответствующая запись о работе по совмещаемой профессии (должности) с указанием дополнительных обязательств работника. Режим рабочего времени определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности и распространяется на всех работников. Однако в отдельных случаях может возникнуть необходимость конкретизировать режим рабочего времени, прийти к соглашению о неполном рабочем времени, гибком графике работы и т. д. В этом случае в трудовом договоре производится соответствующая запись;

— виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью. Согласно Федеральному закону «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ к видам обеспечения по страхованию относятся следующие выплаты:

1) пособие по временной нетрудоспособности, назначаемое в связи со страховым случаем и выплачиваемое за счет средств на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

2) страховые выплаты:

единовременная страховая выплата застрахованному либо лицам, имеющим право на получение такой выплаты в случае его смерти;

ежемесячные страховые выплаты застрахованному либо лицам, имеющим право на получение таких выплат в случае его смерти;

3) в виде оплаты дополнительных расходов, связанных с повреждением здоровья застрахованного, на его медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию, включая расходы на:

дополнительную медицинскую помощь (сверх предусмотренной по обязательному медицинскому страхованию), в том числе на дополнительное питание и приобретение лекарств;

посторонний (специальный медицинский и бытовой) уход за застрахованным, в том числе осуществляемый членами его семьи;

санаторно-курортное лечение, включая оплату отпуска (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством Российской Федерации) на весь период лечения и проезда к месту лечения и обратно, стоимость проезда застрахованного, а в необходимых случаях также стоимость проезда сопровождающего его лица к месту лечения и обратно, их проживания и питания;

протезирование, а также на обеспечение приспособлениями, необходимыми застрахованному для трудовой деятельности и в быту;

обеспечение специальными транспортными средствами, их текущий и капитальный ремонт и оплату расходов на горюче-смазочные материалы;

2) дополнительные условия (факультативные). Например, о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой), иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с ТК РФ, закона, и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

7. Подавляющее большинство трудовых договоров заключается на неопределенный срок. Действие таких договоров продолжается в течение неограниченного времени, пока или сам работник, или работодатель (командир воинской части, военной организации) в установленном порядке не расторгнет трудовой договор. Однако, с работниками, проходящими альтернативную гражданскую службу, заключается в соответствии с п. 2 комментируемой статьи только срочный трудовой договор.

Трудовой договор, который заключен на определенный срок или на время выполнения определенной работы, обычно называют срочным. Заключая такой договор, работник, проходящий альтернативную гражданскую службу, берет на себя обязательство в течение конкретного времени проработать в организации (воинской части, военной организации). Срок срочного трудового договора не может превышать срока альтернативной гражданской службы, установленного ст. 5 комментируемого Закона, а именно: 21 месяца — для граждан из числа окончивших государственные, муниципальные или имеющие государственную аккредитацию по соответствующим направлениям подготовки (специальностям) негосударственные образовательные учреждения высшего профессионального образования; 42 месяцев — для граждан, не имеющих высшего образования.

Срок срочного трудового договора для граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу в организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований и органов, составляет 36 месяцев, а для граждан из числа окончивших государственные, муниципальные или имеющие государственную аккредитацию по соответствующим направлениям подготовки (специальностям) негосударственные образовательные учреждения высшего профессионального образования — 18 месяцев. Следует отметить, что начало течения срока срочного трудового договора не совпадает с началом альтернативной гражданской службы, так как первый срок наступает раньше — со дня убытия гражданина к месту прохождения альтернативной гражданской службы.

8. В срок срочного трудового договора работника, проходящего альтернативную гражданскую службу, не засчитываются:

1) прогулы (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня). Согласно постановлению Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров» от 22 декабря 1992 г. № 16 (в редакции от 21 декабря 1993 г., с изменениями от 25 октября 1996 г., 15 января 1998 г., 21 ноября 2000 г.) при разрешении споров по данному основанию работодателю необходимо учитывать, что прогулом является:

а) нахождение работника без уважительных причин более четырех часов в течение рабочего дня вне территории организации (воинской части) либо вне территории объекта, где он в соответствии с трудовыми обязанностями должен выполнять порученную работу;

б) самовольное использование дней отгулов, а также самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный). При этом необходимо учитывать, что не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, когда работодатель вопреки закону отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии со ст. 9 Закона Российской Федерации «О донорстве крови и ее компонентов» от 9 июня 1993 г. дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов);

2) время нахождения в дополнительных отпусках, предоставляемых работодателем гражданам, обучающимся в образовательных учреждениях. Гарантии и компенсации для работников, обучающихся в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию и независимо от их организационно-правовой формы, установлены ТК РФ (ст.ст. 174 и 177).

В соответствии с ТК РФ указанным работникам установлены следующие гарантии и компенсации:

на каждом курсе обучения предоставляются оплачиваемые учебные отпуска на период прохождения промежуточной аттестации (для выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов, установочных занятий):

— обучающимся на 1-м и 2-м курсах по заочной, очно-заочной (вечерней) формам обучения:

а) в образовательных учреждениях среднего профессионального образования — продолжительностью по 30 календарных дней;

б) в образовательных учреждениях высшего профессионального образования — длительностью по 40 календарных дней. Если освоение основных образовательных программ высшего профессионального образования производится в сокращенные сроки, то продолжительность этого отпуска на 2-м курсе составляет 50 календарных дней;

— обучающимся на 3-м и последующих курсах независимо от указанных форм обучения:

а) в образовательных учреждениях среднего профессионального образования — по 40 календарных дней;

б) в образовательных учреждениях высшего профессионального образования — по 50 календарных дней;

— на период сдачи итоговых государственных экзаменов в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования — 1 месяц;

— на период подготовки и защиты выпускной квалификационной (дипломной) работы со сдачей итоговых государственных экзаменов в образовательных учреждениях высшего профессионального образования — 4 месяца, а в образовательных учреждениях среднего профессионального образования — 2 месяца.

Исходя из приведенной продолжительности учебных отпусков, предоставляемых в целях прохождения промежуточной аттестации обучающихся работников, и количества экзаменационных сессий по учебному плану, руководство образовательных учреждений самостоятельно рассчитывает длительность каждой такой аттестации (одной либо двух) в течение каждого учебного года. В зависимости от этого период предполагаемого нахождения работника в учебном отпуске сообщается работодателю деканатом учебного заведения в справке-вызове, направляемой по месту жительства работника. Реальное время нахождения работника в образовательном учреждении позднее подтверждается отрывной частью этой справки, которая называется справкой-подтверждением. По прибытии из учебного отпуска она представляется работником работодателю.

По соглашению работника и работодателя допускается присоединение ежегодного отпуска к перечисленным учебным отпускам (ч. 2 ст. 177 ТК РФ);

3) время отбывания уголовного или административного наказания в виде ареста. Согласно ст. 3.9. КоАП РФ административный арест заключается в содержании нарушителя в условиях изоляции от общества и устанавливается на срок до 15 суток, а за нарушение требований режима чрезвычайного положения или режима в зоне проведения контртеррористической операции до 30 суток. Административный арест назначается судьей.

Административный арест устанавливается и назначается лишь в исключительных случаях за отдельные виды административных правонарушений и не может применяться к беременным женщинам, женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, лицам, не достигшим возраста 18 лет, инвалидам I и II групп.

Срок административного задержания включается в срок административного ареста.

В соответствии со ст. 54 УК РФ арест заключается в содержании осужденного в условиях строгой изоляции от общества и устанавливается на срок от одного до шести месяцев. В случае замены обязательных работ или исправительных работ арестом он может быть назначен на срок менее одного месяца.

Согласно Федеральному закону от 13 июня 1996 г. № 64-ФЗ (в редакции от 10 января 2002 г.) положения УК РФ о наказании в виде ареста вводятся в действие федеральным законом после вступления в силу УИК РФ по мере создания необходимых условий для исполнения этого вида наказаний, но не позднее 2006 г.;

4) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. В соответствии со ст. 76 ТК РФ работодатель (командир воинской части, руководитель военной организации) не должен допускать к выполнению трудовых обязанностей работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического, токсического опьянения.

Появление работника в таком виде на работе подтверждается медицинским заключением, объяснениями очевидцев и другими документами.

9. По прибытии гражданина к работодателю (командиру воинской части) из военного комиссариата для прохождения альтернативной гражданской службы ему в соответствии со ст. 65 ТК РФ необходимо представить работодателю (командованию воинской части) следующие документы:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;

страховое свидетельство государственного пенсионного страхования. В связи с принятием Федерального закона «Об индивидуальном персонифицированном учете в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ работником при приеме на работу представляется страховое свидетельство. Лицо, впервые поступающее на работу по трудовому договору, получает страховое свидетельство по месту работы. Сведения о работнике, предусмотренные п. 2 ст. 6 вышеназванного Федерального закона, представляются в Пенсионный фонд Российской Федерации в соответствии с утверждаемыми им в установленном порядке формами документов и инструкциями (приказ министра обороны Российской Федерации «О мерах по организации в Вооруженных Силах Российской Федерации индивидуального (персонифицированного) учета сведений о застрахованных лицах для целей государственного пенсионного страхования» от 28 февраля 1998 г. № 105);

предписание для убытия к месту прохождения альтернативной гражданской службы;

документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний — при направлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

Медицинское освидетельствование гражданина, в отношении которого призывной комиссией вынесено заключение о замене военной службы на альтернативную гражданскую службу, производится в соответствии с Федеральным законом «О воинской обязанности и военной службе» до заключения срочного трудового договора. Следует отметить, что при медицинском освидетельствовании не решается вопрос о возможности выполнения гражданином тех или иных работ (с вредными, опасными условиями труда). Поэтому в соответствии со ст. 69 ТК РФ в специально предусмотренных случаях приему лица на работу должен предшествовать обязательный медицинский осмотр, который проводится:

— работникам, занятым на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда (в том числе на подземных работах);

— работникам, занятым на работах, связанных с движением транспорта;

— работникам предприятий пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений.

В соответствии с Положением о проведении обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров работников, утвержденным приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 10 декабря 1996 г. № 405, основным лицом, проводящим предварительные и периодические медицинские осмотры, является лечащий врач лечебно-профилактической организации (учреждения), оказывающий медицинскую помощь.

Данные медицинского обследования заносятся в амбулаторную медицинскую карту. Каждый врач, принимающий участие в освидетельствовании, дает свое заключение о профессиональной пригодности и при показаниях намечает необходимые лечебно-оздоровительные мероприятия. На отдельный лист выносятся данные профессионального маршрута работника (организация, цех, участок, профессия, стаж, вредные, опасные вещества и производственные факторы) и окончательное заключение о соответствии состояния здоровья поручаемой работе или иное заключение (о временном или постоянном переводе на другую работу). При изменении профиля трудовой деятельности в лист вносятся уточнения и дополнения.

Работникам, прошедшим предварительный или периодический медицинский осмотр и признанным годными к работе с вредными, опасными веществами и производственными факторами, выдается соответствующее заключение, подписанное лечащим врачом и скрепленное печатью лечебно-профилактической организации. В случае индивидуального допуска в указанное заключение вносятся данные об обязательном пользовании очками и т. п. Особые случаи проведения медицинского осмотра приведены в *комментарии к п. 4 ст. 20*.

Форма медицинской книжки работника утверждена приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 14 апреля 2000 г. № 122. Для исключения ее подделок личная медицинская книжка подлежит голографированию.

При заключении трудового договора с гражданином, направленным для прохождения альтернативной гражданской службы, испытание в целях проверки соответствия работника поручаемой ему работе не устанавливается.

10. Срочный трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у командира воинской части (работодателя) (ст. 67 ТК РФ). Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе командир воинской части (работодатель) обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением), который объявляется работнику под расписку. Надлежащее оформление приема работников на работу является обязанностью работодателя (командира воинской части). Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Действующим трудовым законодательством установлено, что если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется в соответствии со ст. 61 ТК РФ. Однако данное положение к работнику, который проходит альтернативную гражданскую службу, не применяется..

Работодатель (командир воинской части) обязан в трехдневный срок с момента заключения трудового договора направить письменное уведомление в военный комиссариат, который направил гражданина на альтернативную гражданскую службу, а также в федеральный орган исполнительной власти или орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, которому подведомственна организация (воинская часть).

Комментарий к п. 3

11. Данным пунктом устанавливается возможность перевода гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу, из одной организации в другую. Однако положения, которое бы устанавливало этот порядок, до настоящего времени не принято. Авторы полагают, что такого рода переводы возможны в следующих случаях:

- а) по служебной необходимости;
- в) по состоянию здоровья в соответствии с заключением медико-социальной экспертизы;
- г) по семейным обстоятельствам по личной просьбе;
- е) в связи с организационно-штатными мероприятиями.

Перевод осуществляется без согласия работника, проходящего альтернативную гражданскую службу. Работник может быть переведен для дальнейшего прохождения альтернативной гражданской службы из организаций Вооруженных Сил Российской Федерации в организации, подведомственные федеральным органам исполнительной власти, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, а также в другие войска, воинские формирования и органы, в которых предусмотрена альтернативная гражданская служба.

Трудовой договор, который был ранее заключен с работником, переводимым из Вооруженных Сил Российской Федерации (из федерального органа исполнительной власти, в котором предусмотрена альтернативная гражданская служба) в федеральный орган исполнительной власти, в котором предусмотрена аналогичная служба, прекращает действие со дня заключения нового договора.

Новый договор с указанным работником заключается в день его зачисления в федеральный орган исполнительной власти, в который он переведен.

Комментарий к п. 4

12. Как следует из данного пункта, по решению федеральных органов исполнительной власти или органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в пределах их компетенции граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, могут привлекаться к ликвидации последствий стихийных бедствий, катастроф и иных чрезвычайных ситуаций на территории Российской Федерации.

Федеральным законом «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера» от 21 декабря 1994 г. № 68-ФЗ определены общие для Российской Федерации организационно-правовые нормы в области защиты граждан Российской Федерации, иностранных граждан и лиц без гражданства, находящихся на

территории Российской Федерации (далее — население), всего земельного, водного, воздушного пространства в пределах Российской Федерации или его части, объектов производственного и социального назначения, а также окружающей природной среды от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

В соответствии с вышеназванным Законом чрезвычайная ситуация — это обстановка на определенной территории, сложившаяся в результате аварии, опасного природного явления, катастрофы, стихийного или иного бедствия, которые могут повлечь или повлекли за собой человеческие жертвы, ущерб здоровью людей или окружающей природной среде, значительные материальные потери и нарушение условий жизнедеятельности людей.

Предупреждение чрезвычайных ситуаций — это комплекс мероприятий, проводимых заблаговременно и направленных на максимально возможное уменьшение риска возникновения чрезвычайных ситуаций, а также на сохранение здоровья людей, снижение размеров ущерба окружающей природной среде и материальных потерь в случае их возникновения.

Ликвидация чрезвычайных ситуаций — это аварийно-спасательные и другие неотложные работы, проводимые при возникновении чрезвычайных ситуаций и направленные на спасение жизни и сохранение здоровья людей, снижение размеров ущерба окружающей природной среде и материальных потерь, а также на локализацию зон чрезвычайных ситуаций, прекращение действия характерных для них опасных факторов.

Зона чрезвычайной ситуации — это территория, на которой сложилась чрезвычайная ситуация.

13. Согласно ст. 10 вышеназванного Закона Правительство Российской Федерации в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций:

а) издает на основании и во исполнение Конституции Российской Федерации, федеральных законов и нормативных актов Президента Российской Федерации постановления и распоряжения в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций и обеспечивает их исполнение;

б) организует проведение научных исследований в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций;

в) организует разработку и обеспечивает выполнение специальных федеральных программ в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций;

г) определяет задачи, функции, порядок деятельности, права и обязанности федеральных органов исполнительной власти в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций, осуществляет руководство единой государственной системой предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций;

д) обеспечивает создание федеральных резервов финансовых и материальных ресурсов для ликвидации чрезвычайных ситуаций, а также определяет порядок использования указанных резервов;

е) устанавливает и контролирует процесс производства, режим хранения, условия перевозки и порядок использования радиоактивных и других особо опасных веществ, соблюдение при этом необходимых мер безопасности;

ж) устанавливает классификацию чрезвычайных ситуаций и полномочия исполнительных органов государственной власти по их ликвидации;

з) принимает решения о непосредственном руководстве ликвидацией чрезвычайных ситуаций и об оказании помощи в случае их возникновения;

и) определяет порядок привлечения Войск гражданской обороны Российской Федерации к ликвидации чрезвычайных ситуаций;

к) определяет порядок сбора информации в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций, порядок обмена указанной информацией между исполнительными органами государственной власти, а также органами управления, специально уполномоченными на решение задач в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций.

14. Органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций:

а) принимают в соответствии с федеральными законами законы и иные нормативные правовые акты в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций;

б) осуществляют подготовку и содержание в готовности необходимых сил и средств для защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций, обучение населения способам защиты и действиям в указанных ситуациях;

в) принимают решения о проведении эвакуационных мероприятий в чрезвычайных ситуациях и обеспечивают их проведение;

г) осуществляют в установленном порядке сбор информации и обмен информацией в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций, обеспечивают своевременное оповещение и информирование населения об угрозе возникновения или о возникновении чрезвычайных ситуаций;

д) организуют и проводят аварийно-спасательные и другие неотложные работы, а также поддерживают общественный порядок в ходе их проведения; при недостаточности собственных сил и средств обращаются к Правительству Российской Федерации за оказанием помощи;

е) осуществляют финансирование мероприятий в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций;

ж) создают резервы финансовых и материальных ресурсов для ликвидации чрезвычайных ситуаций;

з) содействуют устойчивому функционированию организаций в чрезвычайных ситуациях;

и) создают при органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации постоянно действующие органы управления, специально уполномоченные на решение задач в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций.

15. Органы местного самоуправления самостоятельно:

а) осуществляют подготовку и содержание в готовности необходимых сил и средств для защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций, обучение населения способам защиты и действиям в этих ситуациях;

б) принимают решения о проведении эвакуационных мероприятий в чрезвычайных ситуациях и организуют их проведение;

в) осуществляют в установленном порядке сбор информации и обмен информацией в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций, обеспечивают своевременное оповещение и информирование населения об угрозе возникновения или о возникновении чрезвычайных ситуаций;

г) осуществляют финансирование мероприятий в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций;
д) создают резервы финансовых и материальных ресурсов для ликвидации чрезвычайных ситуаций;
е) организуют и проводят аварийно-спасательные и другие неотложные работы, а также поддерживают общественный порядок при их проведении; при недостаточности собственных сил и средств обращаются за помощью к органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации;

ж) содействуют устойчивому функционированию организаций в чрезвычайных ситуациях;

з) создают постоянно действующие органы управления, специально уполномоченные на решение задач в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций.

16. Направление работников, проходящих гражданскую альтернативную службу, в зоны чрезвычайных ситуаций должно оформляться как командировка, с предоставлением работнику предусмотренных ТК РФ гарантий и компенсаций. Служебной командировкой признается поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы (ст. 166 ТК РФ). Работнику, направленному в служебную командировку, гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также оплачивается проезд к месту назначения и обратно, расходы по найму жилого помещения, выплачиваются суточные за время нахождения в командировке, включая время нахождения в пути и иные расходы, произведенные работником с ведома или разрешения работодателя (ст. 168 ТК РФ).

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом организации (военской части, военной организации). При этом размеры возмещения не могут быть ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

До настоящего времени действует порядок направления работников в командировки, который установлен Инструкцией Министерства финансов СССР, Госкомтруда СССР и ВЦСПС «О служебных командировках в пределах СССР» от 7 апреля 1988 г. № 62 (издана на основании постановления Совета Министров СССР от 18 марта 1988 г. № 351, объявлена приказом министра обороны СССР «О служебных командировках военнослужащих, рабочих и служащих Советской Армии и Военно-Морского Флота в пределах СССР» 1988 г. № 225). Согласно этой Инструкции направление работников воинских частей, военных организаций в командировку производится работодателем (командиром воинской части, военной организации) и оформляется выдачей командировочного удостоверения. По усмотрению работодателя направление работника в командировку наряду с командировочным удостоверением может оформляться приказом.

Срок командировки работников устанавливается работодателем (командиром воинской части (военной организации)), однако он не может превышать 40 дней, не считая времени нахождения в пути.

Фактическое время пребывания в месте командировки определяется по отметкам в командировочном удостоверении о дне прибытия в место командировки и дне выбытия из места командировки. Если работник командирован в разные населенные пункты, отметки о дне прибытия и дне выбытия делаются в каждом пункте.

Днем выезда в командировку считается день отправления поезда, самолета, автобуса или другого транспортного средства из места постоянной работы командированного, а днем приезда — день прибытия указанного транспортного средства в место постоянной работы. При отвлении транспортного средства до 24 часов включительно днем отъезда в командировку считаются текущие сутки, а с 0 часов и позднее — последующие сутки. Если станция, пристань, аэропорт находятся за чертой населенного пункта, учитывается время, необходимое для проезда до станции, пристани, аэропорта. Аналогично определяется день приезда работника в место постоянной работы. На работников, находящихся в командировке, распространяется режим рабочего времени и времени отдыха тех объединений, предприятий, учреждений, организаций, воинских частей, в которые они командированы. Взамен дней отдыха, неиспользованных во время командировки, другие дни отдыха по возвращении из командировки не предоставляются.

В случаях когда по распоряжению командования работник выезжает в командировку в выходной день, ему по возвращении из командировки предоставляется другой день отдыха в установленном порядке.

Согласно приказу Министерства финансов Российской Федерации «Об изменении норм возмещения командировочных расходов на территории Российской Федерации» от 6 июля 2001 г. № 49н (с последующими изменениями) оплата найма жилого помещения при командировках производится по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами, но не более 550 рублей в сутки. При отсутствии подтверждающих документов расходы по найму жилого помещения возмещаются в размере 12 рублей в сутки.

Оплата суточных — 100 рублей за каждый день нахождения в командировке. Кроме того, работнику, направленному в командировку, возмещаются:

- сборы за услуги аэропортов, вокзалов, трансгентств;
- различные страховые и комиссионные сборы;
- расходы по проезду на аэродром или вокзал в места отправления, назначения или пересадок;
- расходы по провозу багажа.

В практической деятельности возникают вопросы о правомерности направления в командировки лиц гражданского персонала воинских частей в районы боевых действий, чрезвычайных ситуаций без согласия этого персонала и законности привлечения их к дисциплинарной ответственности за отказ от выезда в командировку. Аналогичные вопросы возникнут и в отношении работников, проходящих альтернативную гражданскую службу.

В действующем трудовом законодательстве отсутствуют нормы, обязывающие работодателя получить согласие работника на командировку в районы вооруженных конфликтов, зоны катастроф, чрезвычайных ситуаций и допускающие отказ работника от такой командировки.

Вместе с тем в ст. 37 Конституции Российской Федерации закреплено право граждан Российской Федерации на свободу труда и право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности, а в п. 6 ст. 9 Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17 июля 1999 г. № 181-ФЗ закреплено, что каждый работник имеет право на отказ от работы без каких-либо необоснованных последствий для него в случае непосредственной опасности для его жизни и здоровья. Исходя из изложенного и с учетом того, что на гражданский персонал воинских частей (в том числе работников, проходящих альтернативную гражданскую службу) распространяется трудовое законодательство, по мнению Министерства труда Российской Федерации, отказ работника от командировки для

обслуживания соответствующих воинских подразделений в районы вооруженного конфликта, где существует непосредственная опасность его жизни и здоровью, правомерен и командование воинских частей не вправе привлекать его к дисциплинарной ответственности (письмо Министерства труда Российской Федерации от 11 июля 1996 г. № 1558-их на запрос Федерации независимых профсоюзов России).

Статья 17. Отпуск гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу **Статья 17. Отпуск гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу**

1. Гражданину, проходящему альтернативную гражданскую службу, предоставляется отпуск в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

2. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска и отпуска без сохранения заработной платы увеличивается на количество календарных дней, необходимых для проезда к месту использования отпуска и обратно.

Комментарий к пп. 1, 2

1. Всем работникам, проходящим альтернативную гражданскую службу (независимо от организационно-правовой формы организации, вида собственности), в установленном порядке предоставляются ежегодные отпуска продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и заработной платы.

Отдельным категориям работников трудовым законодательством предусмотрено предоставление удлиненных ежегодных отпусков.

Право на ежегодный отпуск зависит от стажа работы. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- фактически проработанное время;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- другие периоды времени, предусмотренные коллективным договором, трудовым договором или локальным нормативным актом организации.

2. В стаж работы, дающий право работнику, проходящему альтернативную гражданскую службу, на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях:
 - появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
 - не прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;
 - не прохождения в установленном порядке обязательного предварительного или периодического медицинского осмотра;
- выявления в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

— время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более семи календарных дней.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

3. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам, проходящим альтернативную гражданскую службу, по истечении шести месяцев непрерывной работы в организации (воинской части). По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем (командиром воинской части, военной организации) путем утверждения графика отпусков с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

В случаях, определенных законодательством, работодатель (командир воинской части, военной организации) обязан предоставлять ежегодный отпуск в летнее или иное удобное время работникам отдельных категорий, профессий, специальностей. Например, по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации. Преимущественное предоставление отпусков в летнее время для отдельных категорий работников может быть предусмотрено коллективным договором.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен работнику, проходящему альтернативную гражданскую службу: при временной его нетрудоспособности; при выполнении работником государственных обязанностей и в других случаях, предусмотренных законодательством (ст. 124 ТК РФ).

Если причины, не позволившие работнику уйти в отпуск, имели место до его начала, то новый срок отпуска определяется по соглашению работодателя (командира воинской части, военной организации) с работником, проходящим альтернативную гражданскую службу. Если же причины имели место во время его пребывания в отпуске, то срок возвращения из отпуска автоматически удлиняется на соответствующее количество дней, причем работник обязан немедленно уведомить об этом работодателя.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику, проходящему альтернативную гражданскую службу, в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется (ст. 124 ТК РФ).

Запрещается непредоставление ежегодного отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление отпуска работникам, имеющим право на дополнительный отпуск в связи с вредными условиями труда (ст. 124 ТК РФ).

Следует иметь в виду, что в случае возникновения между работником, проходящим альтернативную гражданскую службу, и работодателем трудового спора, предметом которого являются денежные требования работника (выплата в случае увольнения компенсации за неиспользованный отпуск), они в соответствии со ст. 395 ТК РФ при признании органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор обоснованными, удовлетворяются в полном размере.

4. Досрочный отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ). Отказ работника прервать свой отпуск нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины. Отзыв из отпуска оформляется приказом работодателя (командира воинской части, военной организации), в котором также указывается, когда работнику будет предоставлена неиспользованная часть отпуска (п. 31 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров» от 22 декабря 1992 г. № 16).

5. В настоящее время работникам, совершившим прогул без уважительной причины, ежегодный оплачиваемый отпуск не уменьшается на число дней прогула (постановление Министерства труда Российской Федерации «Об отмене разъяснения Министерства труда Российской Федерации от 8 февраля 1993 года «О порядке уменьшения ежегодного оплачиваемого отпуска за прогул» от 1 февраля 2001 г. № 12).

6. Помимо ежегодных отпусков, работникам, проходящим альтернативную гражданскую службу, могут быть установлены дополнительные отпуска. В соответствии со ст.ст. 116, 117 ТК РФ ежегодные дополнительные отпуска предоставляются:

1) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 (с последующими изменениями и дополнениями) установлены дополнительные отпуска продолжительностью от 6 до 36 рабочих дней в зависимости от степени вредности условий труда. В Списке — 43 раздела, каждый из которых представляет отрасль промышленности и укрупненный вид производства («Горные работы», «Металлургическое производство», «Химическое производство», «Металлообработка», «Текстильная и легкая промышленность» и т. д.), 24 из них, в свою очередь, делятся на 279 подразделов, детализирующих виды производства (например, раздел «Текстильная и легкая промышленность» делится на подразделы «Первичная обработка хлопка», «Шелковое и шелкоматальное производство», «Ватное производство», «Трикотажное производство», «Валяльно-войлочное производство» и т. п.). Последний, 43-й, раздел Списка содержит перечень общих профессий всех отраслей народного хозяйства (приказ министра обороны СССР от 10 августа 1976 г. № 166).

Право на дополнительный отпуск имеют работники, профессии и должности которых предусмотрены по производствам и цехам в соответствующих разделах Списка независимо от того, в какой отрасли народного хозяйства находятся эти производства и цехи.

Работодатель (командир воинской части, военной организации) не имеет права отказывать в дополнительном отпуске в связи с вредными условиями труда тем, кто предусмотрен Списком.

С другой стороны, если ранее работодатель (командир воинской части, военной организации) не имел права расширять круг лиц, пользующихся дополнительными отпусками за работу с вредными условиями труда, и увеличивать продолжительность этих отпусков по сравнению со Списком, то теперь таких ограничений нет. Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда и продолжительность дополнительного отпуска по каждой из них могут приводиться в коллективном договоре (соглашении).

В тех случаях, когда профессия или должность включена в разд. 18 Списка «Общие профессии всех отраслей народного хозяйства», дополнительный отпуск предоставляется лицам, фактически занятым по указанным профессиям и должностям, независимо от того, в какой отрасли народного хозяйства или промышленности, на каком производстве они работают, если эти профессии и должности не предусмотрены в других разделах или подразделах Списка.

Пример.

Согласно п. 92 разд. 18 «Общие профессии всех отраслей народного хозяйства» машинист (кочегар) котельной, занятый обслуживанием паровых и водогрейных котлов, работающих на твердом минеральном и торфяном топливе, при загрузке вручную пользуется правом на дополнительный отпуск продолжительностью 12 рабочих дней на предприятиях промышленности, строительства и транспорта. Если же машинист (кочегар) котельной обслуживает жилые и административные дома и здания с центральным отоплением, то дополнительный отпуск ему должен предоставляться не по разд. 18, а в соответствии с п. 1 подраздела «Жилищное хозяйство» раздела «Жилищно-коммунальное хозяйство и бытовое обслуживание населения», т. е. он должен получать дополнительный отпуск продолжительностью не 12, а 6 рабочих дней (если в коллективном договоре (соглашении) не предусмотрено предоставление ему отпуска большей продолжительности).

В соответствии со ст. 120 ТК РФ продолжительность дополнительных отпусков с 1 февраля 2002 г. исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

Если же работник имеет право на получение дополнительных отпусков разных видов (по вредности условий труда, за непрерывный стаж работы в одной организации), то эти отпуска в соответствии с ч. 2 ст. 120 ТК РФ суммируются.

Как уже говорилось, в Список от 25 октября 1974 г. в последующем вносились изменения и дополнения. Некоторые отпуска устанавливались специальными постановлениями без внесения изменений в Список.

Так, постановлением Министерства труда Российской Федерации от 8 июля 1993 г. № 133 (Бюллетень Министерства труда Российской Федерации. — 1993. — № 6) в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 1993 г. № 377 установлен дополнительный отпуск за работу с вредными условиями труда продолжительностью 30 рабочих дней психологам и физиологам, полный рабочий день работающим с психическими больными, врачам — руководителям (с ненормированным рабочим днем) психиатрических (психоневрологических), нейрохирургических, наркологических лечебно-профилактических учреждений, отделений, палат и кабинетов, домов инвалидов (отделений) для психически больных и их заместителям, а также главным психиатрам органов здравоохранения, непосредственно участвующим в оказании психиатрической помощи.

Дополнительный отпуск предоставляется одновременно с ежегодным отпуском. Запрещается непредоставление ежегодного отпуска работникам, имеющим право на дополнительный отпуск в связи с вредными и (или) опасными условиями труда (ч. 2 ст. 126 ТК РФ).

Замена дополнительного отпуска работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда денежной компенсацией, не допускается (ч. 2 ст. 126 ТК РФ);

2) работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ). Работники, проходящие альтернативную гражданскую службу, которые трудятся в условиях ненормированного рабочего времени, имеют право на дополнительный отпуск продолжительностью не менее 3 календарных дней. Следовательно, если работодатель (командир воинской части, военной организации) принимает решение о предоставлении таким работникам дополнительных отпусков, то данный отпуск должен быть присоединен к основному (минимальному или удлиненному). В случае когда такой отпуск не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа;

3) работникам, работающим в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях. В соответствии со ст.ст. 116, 321 ТК РФ, лицам, работающим в северных районах России, устанавливается в качестве компенсации ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью:

в районах Крайнего Севера — 24 календарных дня;

в приравненных к ним местностях — 16 календарных дней;

4) в других случаях, предусмотренных законодательством и коллективным договором или иными локальными нормативными актами:

согласно Федеральному закону «О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации» от 18 июня 2001 г. № 77-ФЗ медицинские, ветеринарные и иные работники, непосредственно участвующие в оказании противотуберкулезной помощи, а также работники организаций по производству и хранению продуктов животноводства, обслуживающие больных туберкулезом сельскохозяйственных животных, имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 12 рабочих дней;

в соответствии с Федеральным законом «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)» от 30 марта 1995 г. № 38-ФЗ (с последующими изменениями) работникам предприятий, учреждений и организаций государственной и муниципальной систем здравоохранения, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, выплачивается надбавка к должностному окладу, устанавливаются сокращенный рабочий день и дополнительный отпуск за работу в особо опасных условиях труда. Порядок предоставления сокращенной продолжительности рабочего времени (36 часов в неделю) и ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью 36 рабочих дней (с учетом ежегодного дополнительного отпуска за работу в опасных для здоровья условиях труда) указанным работникам установлен постановлением Министерства труда Российской Федерации от 8 августа 1996 г. № 50;

приказом министра обороны Российской Федерации «О дополнительных гарантиях и компенсациях гражданскому персоналу Вооруженных Сил Российской Федерации, привлеченному к выполнению задач по обеспечению правопорядка и общественной безопасности на территории субъектов Российской Федерации, расположенных в Северо-Кавказском регионе» от 18 февраля 2000 г. № 90 гражданскому персоналу воинских частей, подразделений и групп, привлеченному к участию в выполнении задач по обеспечению правопорядка и общественной безопасности в составе Объединенной группировки войск (сил) по проведению контртеррористических операций на территории Северо-Кавказского региона Российской Федерации и Временной оперативной группировки сил на территории Северо-Кавказского региона, за время этой работы со 2 августа 1999 г. предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью два календарных дня за каждый полный месяц указанной работы, но не более 14 календарных дней. Этот отпуск предоставляется по основному месту работы. Период работы гражданского персонала в указанных выше условиях оформляется приказами командиров воинских частей, подразделений и групп.

В соответствии с положениями ч. 2 ст. 116 ТК РФ организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено федеральными законами.

7. С момента вступления ТК РФ в силу (1 февраля 2002 г.) изменился порядок суммирования отпусков. Согласно ст. 120 ТК РФ продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Если дополнительный отпуск предоставляется работникам, проходящим альтернативную гражданскую службу, на основании локального акта, то в этом случае все вопросы, связанные с его предоставлением и продолжительностью, регулируются организацией (воинской частью, военной организацией), принявшей этот акт, исходя из своих финансовых и производственных возможностей.

Что же касается дополнительных отпусков, которые установлены непосредственно в законодательных актах в отношении определенных категорий граждан (например, работников районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, проживающих и работающих на загрязненных радиоактивными веществами территориях, и др.), то их предоставление не может зависеть от локальных актов.

Данные отпуска должны предоставляться гражданам, на которых распространяется действие законодательных актов, установивших основания предоставления этих отпусков, в безусловном порядке и в пределах определенной этими актами продолжительности (Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. — 1998. — № 4. — С. 15).

8. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику, проходящему альтернативную гражданскую службу, по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (командиром воинской части, военной организацией).

Работодатель (командир воинской части, военной организации) обязан в соответствии с ч. 2 ст. 128 ТК РФ на основании заявления работника, проходящего альтернативную гражданскую службу, предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

— работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до пяти календарных дней;

— лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи, а также при заболевании инвалида, если болезнь длится дольше срока, указанного в законодательстве (Инструкция о порядке выдачи документов, удостоверяющих временную нетрудоспособность граждан, утвержденная приказом Министерства здравоохранения и медицинской промышленности Российской Федерации и постановлением Фонда социального страхования Российской Федерации от 19 октября 1994 г.);

— лицам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие и средние специальные учебные заведения (ст.ст. 173, 174 ТК РФ, Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями).

Законодательство устанавливает также иные случаи, когда отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работникам (ст. 263 ТК РФ). Однако к работникам, проходящим альтернативную гражданскую службу, они не могут быть применимы.

Коллективным договором указанным выше работникам могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Согласно ст. 20 Основ законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан от 22 июля 1993 г. № 5487-1 (с последующими изменениями и дополнениями) работающие граждане в случае болезни имеют право на три дня неоплачиваемого отпуска в течение года, который предоставляется по личному заявлению гражданина без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания.

За время отпуска без сохранения заработной платы за работником сохраняются место работы и должность.

9. В связи с поступающими запросами о правомерности направления работников в «вынужденные» отпуска без сохранения заработной платы по инициативе работодателя Министерство труда Российской Федерации разъяснило, что отпуска без сохранения заработной платы могут предоставляться только по просьбе работников по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. «Вынужденные» отпуска без сохранения заработной платы по инициативе работодателя законодательством о труде не предусмотрены. В случае если работники не по своей вине не могут выполнять обязанности, предусмотренные заключенными с ними трудовыми договорами, работодатель обязан оплатить время простоя в размере не ниже $\frac{2}{3}$ тарифной ставки (оклада).

Если оплата времени простоя не по вине работников работодателем не производится, то работники вправе обжаловать действия работодателя в комиссии по трудовым спорам или в суд («Об утверждении разъяснения «Об отпусках без сохранения заработной платы по инициативе работодателя»: Постановление Министерства труда Российской Федерации от 27 июня 1996 г. № 40 // Бюллетень Министерства труда Российской Федерации. — 1996. — № 8).

Статья 18. Статус граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу

1. Статус граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, есть совокупность прав и свобод, гарантированных государством, а также их обязанностей и ответственности, установленных федеральными конституционными законами, настоящим Федеральным законом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2. Граждане приобретают статус граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, с началом альтернативной гражданской службы и утрачивают его с окончанием альтернативной гражданской службы.

3. Гражданам, проходящим альтернативную гражданскую службу, в соответствии с положением о порядке прохождения альтернативной гражданской службы выдаются документы, подтверждающие прохождение ими альтернативной гражданской службы.

Комментарий к п. 1

1. В данном пункте приводится общее понятие правового статуса (правового положения) граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, содержанием которого является совокупность предоставляемых им прав и свобод, а также возлагаемых на них обязанностей и ответственности. Пределы этих прав и свобод, общие обязанности и виды установленной для таких граждан ответственности с учетом специфики осуществления ими конституционного права на замену военной службы по призыву альтернативной гражданской службой раскрываются далее в статьях гл. 4 комментируемого Закона.

К числу нормативных правовых актов, определяющих в настоящее время правовой статус указанных выше граждан, помимо комментируемого Закона, следует отнести Конституцию Российской Федерации, Федеральный закон «О воинской обязанности и военной службе» от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ, Федеральный закон «О свободе совести и о религиозных объединениях» от 26 сентября 1997 г. № 125-ФЗ (с изменениями и дополнениями от 26 марта 2000 г., 21 марта 2002 г., 25 июля 2002 г.), Федеральный закон «О гарантиях прав коренных малочисленных народов Российской Федерации» от 30 апреля 1999 г. № 82-ФЗ, а также ТК РФ.

2. ТК РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, регламентируют трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения граждан с работодателем (на основании п. 1 ст. 4 Закона — исключительно с организацией) по месту прохождения ими альтернативной гражданской службы, однако с учетом особенностей, установленных комментируемым Законом (ст. 349 ТК РФ).

Помимо ТК РФ, к нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права, относятся: другие федеральные законы; Указы Президента Российской Федерации; постановления Правительства Российской Федерации и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти; конституции (уставы), законы и иные

нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации и акты органов местного самоуправления по месту нахождения организации, в которую направлен гражданин для прохождения альтернативной гражданской службы, а также локальные нормативные акты этой организации.

4. На основании Конституции Российской Федерации трудовое законодательство относится к совместному ведению Российской Федерации и субъектов Российской Федерации. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с конституционными положениями осуществляется по правилам, установленным ст. 6 ТК РФ.

Согласно ст.ст. 5 и 423 ТК РФ его положения являются приоритетными по сравнению с нормами трудового права, содержащимися в иных законах и подзаконных актах и не должны им противоречить.

В случае противоречий между ТК РФ и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется указанный Кодекс. Если вновь принятый федеральный закон противоречит ТК РФ, то он не подлежит применению до внесения соответствующих изменений и дополнений в этот Кодекс.

5. Под локальными нормативными актами понимаются акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые в пределах своей компетенции работодателем в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями и действующие в пределах конкретной организации.

Работодатель вправе самостоятельно утверждать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, если ТК РФ не предусмотрена при этом его обязанность согласовывать их с представительным органом работников или учитывать его мнение.

К числу локальных нормативных актов, которые в обязательном порядке должны быть приняты и действовать в организации, относятся: правила внутреннего трудового распорядка, график отпусков работников, инструкции по охране труда работников и др.

В организации также могут быть приняты положение о вознаграждении работников, положение об их премировании (в том числе отдельно по каждой категории работников), положение о комиссии по трудовым спорам и т. д.

Комментарий к п. 2

5. В соответствии с пп. 2 и 3 ст. 5 комментируемого Закона началом альтернативной гражданской службы считается день убытия гражданина к месту прохождения этой службы, указанный в предписании военного комиссариата. Окончанием данной службы признается день прекращения работодателем срочного трудового договора с этим гражданином (см. комментарий к ст. 5).

На этом основании граждане приобретают права и свободы, гарантированные государством лицам, проходящим альтернативную гражданскую службу, в день убытия к месту нахождения организации, в которой им предстоит проходить эту службу. С этого же момента на названных граждан возлагаются установленные для них законодательством обязанности и ответственность за их невыполнение.

Со дня заключения указанным гражданином срочного трудового договора с организацией по месту прохождения альтернативной гражданской службы он с учетом некоторых ограничений, установленных в связи с прохождением этой службы, наделяется правами и обязанностями, предусмотренными ТК РФ и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также индивидуальным трудовым договором с работодателем.

С момента прекращения срочного трудового договора гражданин признается прошедшим альтернативную гражданскую службу и утрачивает ранее предоставленные ему права и свободы, а также освобождается от обязанностей по этой службе, в связи с чем не может нести ответственность за их невыполнение либо ненадлежащее исполнение.

В то же время с учетом специфики отношений в сфере труда (трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений), участником которых был гражданин в период альтернативной гражданской службы, он не лишается права обратиться в суд в целях восстановления своих нарушенных трудовых прав в период трудовой деятельности в организации.

Такие ситуации возможны для разрешения индивидуальных трудовых споров с работодателем, например, при невыплате гражданину по месту прохождения альтернативной гражданской службы заработной платы или расчета при увольнении в полном объеме, невыдаче ему трудовой книжки на руки в день увольнения, необходимости изменения даты и формулировки причины увольнения и в других случаях.

6. Индивидуальный трудовой спор — это неурегулированные разногласия, возникающие в организациях, между работником, с одной стороны, и работодателем — с другой, по вопросам, связанным с применением законодательства о труде, коллективных договоров и соглашений, трудовых договоров, правил внутреннего трудового распорядка, нормативных правовых актов, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Стороной, спорящей с работодателем, выступает отдельный работник. Например, спор, возникший между работником и работодателем по поводу невыплаты заработной платы, к числу коллективных трудовых споров, регулируемых Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», не относится.

Все споры, касающиеся применения уже установленных законом (подзаконным актом, договором) условий труда к конкретным лицам, признаются спорами искового характера.

Индивидуальные трудовые споры в общем порядке рассматриваются комиссиями по трудовым спорам либо судом.

Трудовые споры с работодателем граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, до прекращения с ними трудового договора могут рассматриваться как созданными в организации комиссиями по трудовым спорам, так и судом (ст. 391 ТК РФ). Однако после расторжения с этими гражданами трудового договора спор по поводу ранее установленных им условий труда, а также по другим вопросам, отнесенным к исключительной компетенции суда, подлежит рассмотрению непосредственно в суде.

7. Комиссия по трудовым спорам — это первичный орган по рассмотрению трудовых споров в организациях, за исключением споров, по которым установлен иной порядок их рассмотрения. Согласно ст. 384 ТК РФ комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) работников организации или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников организации.

Представители работодателя назначаются в комиссию его приказом (распоряжением).

По решению общего собрания работников комиссии по трудовым спорам могут быть образованы в структурных подразделениях организации. Эти комиссии образуются и действуют на тех же основаниях, что и комиссии по трудовым спорам организации. В комиссиях по трудовым спорам структурных подразделений организации могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений.

Комиссия по трудовым спорам организации имеет свою печать. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем.

Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии.

Трудовой спор рассматривается в комиссии по трудовым спорам, если работник в ходе переговоров с работодателем не смог урегулировать возникшие разногласия. Последний имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам в 3-месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Заявление работника подлежит обязательной регистрации.

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть трудовой спор в 10-дневный срок. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, представителей работодателя. Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается лишь по его письменному заявлению. В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного ТК РФ.

Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников и не менее половины членов, представляющих работодателя.

На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем или заместителем председателя комиссии и заверяется печатью комиссии.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, представителей профессиональных союзов и других общественных организаций. По требованию комиссии работодатель обязан представлять необходимые расчеты и документы.

Комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием, простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании. В решении указываются: наименование организации (подразделения), фамилия, имя, отчество обратившегося в комиссию работника; дата обращения в комиссию, дата рассмотрения спора, существо спора; фамилии членов комиссии, представителей администрации и профсоюзного комитета, присутствовавших на заседании; результаты голосования и мотивированное решение комиссии.

В 3-дневный срок со дня принятия решения его копии вручаются работнику и работодателю.

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано заинтересованным работником или работодателем в районный (городской) суд в 10-дневный срок со дня вручения им копий решения комиссии.

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в 3-дневный срок по истечении 10 дней, предоставленных на его обжалование. В случае неисполнения решения в установленный срок работнику выдается удостоверение, являющееся исполнительным документом. Оно приводится в исполнение судебным приставом-исполнителем в принудительном порядке. Удостоверение не выдается в случае обращения работника или работодателя в суд.

На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее 3-месячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии в исполнение в принудительном порядке.

В случае пропуска работником установленного 3-месячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам вправе восстановить этот срок.

8. В соответствии со ст.ст. 391—397 ТК РФ в районных (городских) судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры:

— по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам;

— когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам;

— по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует законам или иным нормативным правовым актам.

К исключительной компетенции суда (применительно к особенностям трудовых отношений граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу) отнесены также индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

— работника — о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;

— лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Кроме того, суды вправе разрешать споры по заявлениям работодателя о возмещении работником вреда, причиненного организации, если иное не предусмотрено федеральными законами, и лиц, работающих по трудовому договору у работодателей — физических лиц, а также спор, связанный с отказом гражданину в приеме на работу, когда в соответствии с законодательством работодатель обязан заключить трудовой договор. Последний из названных случаев применим к ситуации, когда гражданин в порядке прохождения альтернативной гражданской службы направлен к конкретной организацию с предписанием военного комиссариата и ему отказано работодателем в приеме на работу.

Для обращения с заявлением о рассмотрении трудового спора непосредственно в районный (городской) суд установлены следующие сроки:

по делам об увольнении — один месяц со дня вручения копии приказа или трудовой книжки работнику;

по делам о взыскании с работников материального ущерба, причиненного предприятию, — один год со дня обнаружения причиненного ущерба.

Заявление о разрешении других категорий трудовых споров подается в районный (городской) суд в 3-месячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

На основании ст. 393 ТК РФ при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, граждане, проходящие (проходившие) альтернативную гражданскую службу, так же, как и иные работники, освобождаются от оплаты государственной пошлины и судебных расходов.

В настоящее время в соответствии с Федеральным законом «О мировых судьях в Российской Федерации» от 17 декабря 1998 г. № 188-ФЗ формируется система мировых судов. Согласно ст. 3 названного Закона мировой судья рассматривает в первой инстанции дела, возникающие из трудовых отношений, за исключением дел о восстановлении граждан на работе.

9. В случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконным работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим трудовой спор, немедленно. Восстановление на прежней работе производится в тех случаях, когда на нее принят новый работник. Последний подлежит переводу с его согласия на другую работу либо увольнению на основании п. 2 ст. 83 ТК РФ. При вынесении решения о восстановлении на работе указанный орган одновременно принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы.

При признании судом денежных требований (о выплате заработной платы, пособий и т. п.) работника обоснованными они также удовлетворяются в полном размере (ст. 395 ТК РФ).

На основании ст. 139 ТК РФ при любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты. В таком же порядке определяется средний заработок при взыскании денежных сумм за время вынужденного прогула, вызванного задержкой выдачи уволенному гражданину трудовой книжки; при вынужденном прогуле в связи с неправильной формулировкой оснований увольнения, при задержке исполнения решения суда о восстановлении на работе.

Исчисление подлежащего взысканию среднего заработка производится с применением соответствующей индексации.

Средний дневной заработок за последние три календарных месяца исчисляется для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска путем деления суммы начисленной заработной платы на 3 и на 29,6 (среднемесячное число календарных дней). В части, не противоречащей данным положениям ТК РФ, применяются ежегодные распоряжения Правительства Российской Федерации о расчете в этих случаях средней заработной платы работников. На 2002 г. распоряжением Правительства Российской Федерации от 21 ноября 2001 г. № 1552-р продлен Порядок исчисления среднего заработка, действовавший в 2000—2001 гг.

Индексация заработной платы должна применяться и в случае задержки исполнения решения суда о взыскании заработной платы (Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за четвертый квартал 1998 года (по гражданским делам), утвержденный постановлением Президиума Верховного Суда Российской Федерации от 19 апреля 1999 г. // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. — 1999. — № 7. — С. 16).

Индексация заработной платы в случае задержки ее выплаты может быть предусмотрена в коллективном договоре. Согласно ст. 13 Закона Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 г. № 2490-1 (в редакции Федерального закона от 24 ноября 1995 г.) в коллективном договоре определяется, в частности, механизм распределения оплаты труда исходя из роста цен и уровня инфляции.

За просрочку выплаты заработной платы на основании ст. 236 ТК РФ может быть взыскана пеня.

При взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания его увольнения незаконным выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету. Подлежит также зачету заработная плата за работу в другой организации, если работник не работал в ней на день увольнения, а также пособие по временной нетрудоспособности, выплаченные работнику в пределах срока оплачиваемого прогула.

В том случае, если в суде будет установлена незаконность увольнения, но работник не настаивает на восстановлении на работе, требование работника изменить формулировку увольнения по порочащему основанию на увольнение по собственному желанию подлежит удовлетворению. При удовлетворении такого иска у суда не имеется оснований и для отказа в части взыскания в пользу работника заработной платы за время вынужденного прогула и в части возмещения морального вреда (Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации «Некоторые вопросы судебной практики по гражданским делам» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. — 1999. — № 8. — С. 17; № 9. — С. 18; № 10. — С. 15; № 11. — С. 20; № 12. — С. 4; 2000 г. — № 1. — С. 17).

Граждане, направленные для прохождения альтернативной гражданской службы, согласно ст. 21 комментируемого Закона не принимаются на руководящие должности. Перечни работ и профессий, на которых они могут быть трудоустроены, к настоящему времени не определены. В связи с этим применение в отношении их особого порядка рассмотрения трудовых споров, установленного для отдельных категорий работников действующими в некоторых отраслях экономики уставами и положениями о дисциплине (ст. 189 ТК РФ), а также федеральными законами (например, для государственных служащих, судей, прокурорских работников и т. п.), может иметь место лишь в ограниченных случаях.

10. Правовые основы, порядок и способы разрешения коллективных трудовых споров, а также порядок реализации права работников на забастовку установлены гл. 61 ТК РФ, Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23 ноября 1995 г. № 175-ФЗ и другими нормативными правовыми актами.

Коллективный трудовой спор — это неурегулированные разногласия между работниками и работодателем (далее — стороны) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений по вопросам социально-трудовых отношений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного профсоюзного органа при принятии в организации актов, содержащих нормы трудового права.

Граждане, проходящие в конкретной организации альтернативную гражданскую службу, наравне с другими работниками этой организации обладают всей полнотой трудовых прав и свобод, ввиду чего они вправе принять участие в возникшем коллективном трудовом споре и уполномочить в связи с этим на представительство своих прав и интересов соответствующие органы. Однако, как установлено п. 2 ст. 21 комментируемого Закона, при этом им запрещается участвовать в забастовке и иных формах приостановления деятельности организаций.

Субъектами коллективных трудовых споров являются:

представители работников — органы профессиональных союзов и их объединений, уполномоченные на представительство в соответствии с их уставами, органы общественной самодеятельности, образованные на собраниях (конференциях) работников организации, филиала, представительства и уполномоченные им;

представители работодателей — работодатели или другие полномочные в соответствии с уставами и положениями, иными правовыми актами лица, полномочные органы объединений работодателей, иные уполномоченные органы.

К примирительным процедурам в соответствии со ст. 398 ТК РФ, ст. 2 вышеназванного Федерального закона относятся: а) рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией; б) рассмотрение его сторонами с участием посредника; в) рассмотрение его в трудовом арбитраже.

Разрешение коллективного трудового спора условно можно разделить на несколько этапов:

1-й этап. Рассмотрение требований работников.

На общем собрании (конференции) трудового коллектива организации формируются и утверждаются требования работников, которые направляются работодателю в письменной форме. Собрание считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих, а конференция — если на ней присутствует не менее $\frac{2}{3}$ избранных делегатов.

Работодатель обязан предоставить работникам или их представителям необходимое помещение для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований и не вправе препятствовать его (ее) проведению. Он также обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников и сообщить о своем решении представителю работников в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения требований.

Копия требований, оформленных в письменной форме, может быть направлена в Службу по урегулированию коллективных трудовых споров. В этом случае указанная Служба обязана проверить получение требований другой стороной коллективного трудового спора.

2-й этап. В случае несогласия с решением работодателя по выдвинутым работниками требованиям коллективный трудовой спор подлежит рассмотрению в примирительной комиссии. Согласно Рекомендациям об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией, утвержденным постановлением Министерства труда Российской Федерации от 12 марта 1997 г. № 11, примирительная комиссия создается в срок до трех рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора между работниками и работодателями.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон на равноправной основе. В качестве представителей сторон могут выступать работники, как состоящие, так и не состоящие в штате организации.

В зависимости от масштаба коллективного трудового спора и сложности выдвигаемых требований в состав примирительной комиссии могут входить от 2 до 5 представителей от каждой стороны, знающих проблему и владеющих искусством ведения переговоров.

Представителями работодателей могут выступать руководители структурных подразделений организации, другие работники (юристы, экономисты, социологи, конфликтологи и др.).

Представителями работников могут выступать члены профсоюзных комитетов организации, а также юристы, экономисты, социологи, конфликтологи и др.

После согласования количественного состава образование примирительной комиссии оформляется соответствующим приказом работодателя и решением представителя работников. Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до пяти рабочих дней с момента издания приказа или принятия совместного решения о ее создании. Указанный срок может быть продлен при взаимном согласии сторон, что оформляется протоколом.

Решение примирительной комиссии принимается по согласию сторон, оформляется протоколом, подписывается представителями сторон и членами примирительной комиссии, имеет для сторон обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением.

Если согласие сторон не достигнуто, то в протоколе отражается существо разногласий и позиции сторон, их намерение продолжить примирительные процедуры с участием посредника или в трудовом арбитраже. Работодатель не вправе уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе.

3-й этап. При не достижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора переходят к его рассмотрению с участием посредника и (или) к рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

Согласно Рекомендациям об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника, утвержденным постановлением Министерства труда Российской Федерации от 27 марта 1997 г. № 16, посредник для рассмотрения коллективного трудового спора привлекается по соглашению сторон при недостижении ими согласия в примирительной комиссии. Посредник может быть приглашен по предложениям сторон как независимо от Службы по урегулированию коллективных трудовых споров, так и по ее рекомендации. В Вооруженных Силах Российской Федерации в качестве посредника может быть приглашен военнослужащий или лицо гражданского персонала органов труда и заработной платы видов Вооруженных Сил Российской Федерации, округов, флотов, флотилий, родов войск, главных и центральных управлений Министерства обороны Российской Федерации по согласованию с начальниками указанных органов.

Перечень подразделений органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, которым Министерством труда и социального развития Российской Федерации предоставлены полномочия по урегулированию коллективных трудовых споров и осуществлению мер по их предупреждению, утвержден постановлениями этого же министерства от 17 декабря 1996 г. № 17 и от 7 сентября 1999 г. № 35.

Служба по урегулированию трудовых споров представляет собой систему государственных органов (подразделений), формируемых в составе федерального органа исполнительной власти по труду, соответствующих органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, предназначенную для содействия в разрешении коллективных трудовых споров путем организации примирительных процедур и участия в них.

Систему Службы образуют Департамент по урегулированию коллективных трудовых споров и развитию социального партнерства Министерства труда и социального развития Российской Федерации и территориальные органы по урегулированию коллективных трудовых споров этого министерства, а также подразделения органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, на которые возложены функции по урегулированию коллективных трудовых

споров. Служба действует на основании постановления Правительства Российской Федерации «О службе по урегулированию коллективных трудовых споров» от 15 апреля 1996 г. № 468 (с изменениями от 21 марта 1998 г.).

Если в срок до трех дней с момента обращения в Службу (орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, на который возложены функции по урегулированию коллективных трудовых споров, или территориальный орган по урегулированию коллективных трудовых споров Министерства труда и социального развития Российской Федерации) стороны не достигнут соглашения относительно рекомендуемой кандидатуры посредника, он назначается этим органом. О назначении конкретного лица посредником в рассмотрении коллективного трудового спора стороны уведомляются письменно в течение трех дней с момента обращения в соответствующий орган.

Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется посредником по соглашению со сторонами. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в срок до семи календарных дней с момента его привлечения и завершается принятием согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий, который подписывается представителями сторон и посредником.

Трудовой арбитраж представляет собой временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, который создается в случае, если стороны этого спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений. Он создается сторонами коллективного трудового спора и Службой по урегулированию коллективных трудовых споров в срок не позднее трех рабочих дней с момента окончания рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией или посредником.

Трудовой арбитраж рекомендуется создавать по соглашению сторон в составе трех человек из числа трудовых арбитров. Кандидатуры трудовых арбитров могут быть предложены непосредственно сторонами из числа перечисленных выше лиц или из числа лиц, рекомендуемых в качестве трудовых арбитров территориальным органом по урегулированию коллективных трудовых споров Министерства труда и социального развития Российской Федерации или подразделением органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, на которое возложены функции по урегулированию коллективных трудовых споров.

В качестве арбитров могут выступать: хозяйственные руководители, специалисты (экономисты, юристы и т. п.) организаций, научные работники, представители органов исполнительной власти, работники территориальных органов по урегулированию коллективных трудовых споров Министерства труда и социального развития Российской Федерации, специалисты по труду органов местной исполнительной власти, представители профсоюзных органов. Однако в состав трудового арбитража не могут входить представители сторон.

Создание трудового арбитража, его состав, регламент, полномочия оформляются протоколом, подписанным представителями работодателя, представителями работников, представителями территориального органа по урегулированию коллективных трудовых споров Министерства труда и социального развития Российской Федерации или подразделения органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, на который возложены функции по урегулированию коллективных трудовых споров.

Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже с участием представителей сторон в срок до пяти рабочих дней со дня его создания.

Трудовой арбитраж: рассматривает обращения сторон; получает необходимые документы и сведения, касающиеся коллективного трудового спора; информирует в случае необходимости соответствующие органы государственной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора; разрабатывает рекомендации по существу коллективного трудового спора.

Рекомендации трудового арбитража по урегулированию коллективного трудового спора оформляются протоколом и приобретают для сторон обязательную силу, если стороны заключили соглашение в письменной форме об их выполнении.

4-й этап. Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, работники вправе использовать собрания, митинги, демонстрации, пикетирование, включая право на забастовку. После пяти календарных дней работы примирительной комиссии может быть однократно объявлена часовая предупредительная забастовка, о которой работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

При проведении предупредительной забастовки орган, ее возглавляющий, обеспечивает минимум необходимых работ (услуг). Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации (филиала, представительства, иного ее обособленного подразделения) по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора.

При этом собрание (конференция) работников считается правомочным, если на нем присутствовало не менее $\frac{2}{3}$ от общего числа работников (делегатов конференции).

Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины присутствующих на собрании (конференции). При невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников их представительный орган имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки.

О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за 10 календарных дней. О выдвигаемых представителями работников требованиях и предстоящей забастовке работодатель сообщает в Службу по урегулированию коллективных трудовых споров.

В организациях, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества, при проведении забастовки должен быть обеспечен минимум необходимых работ (услуг), который определяется соглашением сторон совместно с органом исполнительной власти или органом местного самоуправления в 5-дневный срок с момента принятия решения об объявлении забастовки. В случае недостижения соглашения об этом минимум необходимых работ (услуг) устанавливается органом исполнительной власти или органом местного самоуправления.

11. Как указывалось ранее, работники, проходящие в организации альтернативную гражданскую службу, не могут участвовать в забастовках и иных формах приостановления ее деятельности. Данное положение комментируемого Закона (п. 2 ст. 4) не входит в противоречие с конституционными положениями (ч. 4 ст. 37), которые гарантируют работникам, а также их трудовым коллективам право на забастовку. В соответствии с ч. 3 ст. 17 и ч. 3 ст. 55

Конституции Российской Федерации осуществление этого права не должно нарушать права и свободы других лиц и может быть ограничено федеральным законом в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства.

Более того, законодательством о труде прямо установлены случаи незаконных забастовок. Согласно ст. 413 ТК РФ забастовка при наличии коллективного трудового спора является незаконной и не допускается:

а) в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций; в правоохранительных органах; в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;

б) в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), в том случае, если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

Право на забастовку может быть также ограничено федеральным законом (например, согласно Воздушному кодексу Российской Федерации от 19 марта 1997 г. № 60-ФЗ не допускаются забастовки или иное прекращение работы авиационным персоналом гражданской авиации, осуществляющим обслуживание (управление) воздушного движения).

Забастовка при наличии коллективного трудового спора является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных ТК РФ. При этом решение о признании забастовки незаконной принимается верховными судами республик, краевыми, областными судами, судами городов федерального значения, автономной области, автономных округов по заявлению работодателя или прокурора, которое после вступления в законную силу, подлежит немедленному исполнению. Работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку.

Кроме того, в случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей суд вправе отложить не начавшуюся забастовку на срок до 30 дней, а начавшуюся — приостановить на тот же срок. В случаях, имеющих особое значение для обеспечения жизненно важных интересов Российской Федерации или отдельных территорий, Президент Российской Федерации и Правительство Российской Федерации вправе приостановить забастовку до решения вопроса соответствующим судом, но не более чем на 10 календарных дней.

Когда забастовка не может быть проведена в вышеуказанных случаях, решение по коллективному трудовому спору в 10-дневный срок принимает Правительство Российской Федерации.

Работники, проходящие в организации альтернативную гражданскую службу, обязаны неукоснительно выполнять установленные для них ограничения по участию в коллективном трудовом споре и продолжать трудовую деятельность, даже несмотря на проведение иными работниками организации предупредительной или бессрочной забастовок. В целях соблюдения требований законодательства в этом случае представляется обоснованным участие указанных работников в работах (оказании услуг), которые обеспечивают необходимый минимум производственной деятельности организации в период забастовок.

Комментарий к п. 3

12. Положение о порядке прохождения альтернативной гражданской службы к настоящему времени не принято, в связи с чем форма документа, подтверждающего прохождение гражданами этой службы, не утверждена.

Основанием для приема указанных граждан на работу в организацию служит предписание военного комиссариата о направлении лица для прохождения альтернативной гражданской службы, т. е. для трудоустройства у конкретного работодателя. На этом основании работодатель заключает с прибывшим гражданином срочный трудовой договор.

13. Согласно ст. 66 ТК РФ и п. 4 ст. 23 комментируемого Закона работодатель (организация) не позднее 5 дней после приема на работу обязан оформить трудовые книжки на всех трудоустроенных работников, в том числе на работников, проходящих в организации альтернативную гражданскую службу, поскольку порученная им работа является для них основной. При этом, если лицо, прибывшее для прохождения названной службы, впервые поступает на работу и по этой причине не представило трудовую книжку, работодатель должен завести ее на это лицо. Если трудовая книжка им представлена при поступлении на работу, то в нее в указанный срок вносятся сведения о его приеме на работу в порядке прохождения альтернативной гражданской службы, а также о выполняемой им работе по определенной должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации.

Перечисленные сведения, а также впоследствии — сведения о продвижении работника по службе (переводах на другую постоянную работу, увольнении) и поощрениях вносятся в трудовую книжку в соответствии с Инструкцией о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях, организациях, утвержденной постановлением Госкомтруда СССР от 2 августа 1985 г. (с последующими изменениями и дополнениями).

14. В процессе трудовой деятельности в организации работник, проходящий альтернативную гражданскую службу, вправе в любой момент получить от работодателя копии документов, связанных с его работой, — приказов о приеме на работу, о переводе на другую работу, об увольнении с работы, и, кроме того, выписки из трудовой книжки, справки о заработной плате, периоде работы у данного работодателя и другие подобные документы. Перечисленные документы и их копии предоставляются работнику по его письменному заявлению не позднее трех дней со дня его подачи. Они должны быть заверены работодателем надлежащим образом и выданы работнику безвозмездно.

Статья 19. Права граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, предоставляемые им льготы, гарантии и компенсации
Статья 19. Права граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, предоставляемые им льготы, гарантии и компенсации

1. Граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, обладают правами и свободами человека и гражданина с некоторыми ограничениями, установленными федеральными конституционными законами, настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами.

Гражданам, проходящим альтернативную гражданскую службу, предоставляются льготы, гарантии и компенсации, связанные с особым характером их трудовой деятельности.

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

Время прохождения гражданином альтернативной гражданской службы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в районах и местностях, где установлены районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате, засчитывается в стаж работы в этих районах и местностях.

Время прохождения гражданином альтернативной гражданской службы на должностях и по профессиям, которые связаны с выполнением тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, засчитывается в стаж, дающий право на льготы и компенсации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

3. За гражданином, проходящим альтернативную гражданскую службу, сохраняется жилая площадь, занимаемая им до направления на альтернативную гражданскую службу. При этом он не может быть исключен из списков лиц, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

4. За гражданином, работавшим до направления на альтернативную гражданскую службу в государственной или муниципальной организации, в течение трех месяцев после его увольнения с альтернативной гражданской службы сохраняется право поступления на работу в ту же организацию и на ту же должность, а при ее отсутствии — на другую равноценную работу (должность) в той же или, с согласия работника, другой организации.

5. За гражданином, направленным на альтернативную гражданскую службу в период его обучения в образовательном учреждении, при увольнении с альтернативной гражданской службы сохраняется право быть зачисленным для продолжения учебы в то образовательное учреждение и на тот курс, где он обучался до направления на альтернативную гражданскую службу.

6. Граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, имеют право на обучение во внерабочее время в образовательных учреждениях по заочной или очно-заочной (вечерней) форме обучения.

Указанным гражданам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации для лиц, совмещающих работу с обучением. При этом им не может быть установлена (установлено) сокращенная рабочая неделя (сокращенное рабочее время).

7. Гражданам, проходящим альтернативную гражданскую службу, гарантируется право на охрану здоровья и медицинскую помощь.

Медицинская помощь гражданам, проходящим альтернативную гражданскую службу, оказывается в учреждениях государственной или муниципальной системы здравоохранения по месту прохождения ими альтернативной гражданской службы.

8. Граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, имеют право на бесплатный проезд железнодорожным, воздушным, водным и автомобильным (за исключением такси) транспортом к месту прохождения альтернативной гражданской службы, в связи с переводом на новое место альтернативной гражданской службы, к месту жительства при использовании ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно (один раз в год), к месту жительства при увольнении с альтернативной гражданской службы.

Расходы, связанные с реализацией права граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, на бесплатный проезд к месту прохождения альтернативной гражданской службы, в том числе в связи с переводом на новое место альтернативной гражданской службы, и к месту жительства при увольнении с альтернативной гражданской службы, компенсируются за счет средств федерального бюджета в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Расходы, связанные с реализацией права граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, на бесплатный проезд к месту жительства при использовании ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно, компенсируются за счет средств работодателя в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Комментарий к п. 1

1. Комментируемая статья содержит принципиальное положение о том, что гражданам, проходящим альтернативную гражданскую службу, присущ правовой статус личности в Российской Федерации, основы которого закреплены гл. 2 Конституции Российской Федерации. При этом они обладают всеми правами и свободами граждан Российской Федерации — гражданскими, политическими, экономическими, социальными и культурными, которые могут быть ограничены в какой-либо необходимой мере только федеральными законами.

В связи с вышесказанным, характеризуя правовое положение указанных граждан, необходимо учитывать следующие обстоятельства:

во-первых, они обладают всей полнотой прав и свобод граждан Российской Федерации с особенностями их реализации в условиях альтернативной гражданской службы и некоторыми изъятиями, установленными комментируемым Законом и иными федеральными законами.

В частности, комментируемым Законом такие ограничения предусматриваются в п. 2 ст. 21 (см. комментарий к ст. 21). Другие ограничения федеральным законодательством к настоящему времени не предусмотрены;

во-вторых, альтернативная гражданская служба, заключающаяся в особом виде трудовой деятельности граждан в интересах общества и государства и осуществляемая ими взамен военной службы по призыву, на основании ч. 4 ст. 4 ТК РФ не должна расцениваться как принудительный труд, запрещенный в Российской Федерации Конституцией.

Приведенное положение национального законодательства полностью согласуется с международными нормами и, прежде всего с Конвенцией Международной организации труда «О принудительном или обязательном труде» от

28 июня 1930 г. № 29, которая ратифицирована Президиумом Верховного Совета Союза ССР 4 июня 1956 г. Согласно подп. «а» и «б» п. 2 ст. 2 этого международного соглашения принудительный или обязательный труд не включает в себя всякую работу или службу, требуемую в силу законов об обязательной военной службе либо являющуюся частью обычных гражданских обязанностей граждан полностью самоуправляющейся страны.

Предоставляемая государством своим гражданам свобода волеизъявления при решении вопроса о прохождении военной службы по призыву, осознанный и добровольный характер выбора ими трудовой деятельности взамен этой службы полностью исключают какие-либо возможные сомнения в принуждении и дискриминации граждан также и при оценке установленных законодательством ограничений их прав и свобод в период прохождения альтернативной гражданской службы;

в-третьих, с момента заключения срочного трудового договора о работе в организации гражданин, проходящий альтернативную гражданскую службу, становится участником (одной из сторон) трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, в связи с чем приобретает правовой статус работника.

Обладая всеми необходимыми свойствами (трудовой правоспособностью, возникающей по общему правилу с 16 лет; волевыми и фактическими способностями к труду, характеризующимися определенным физическим и интеллектуальным состоянием, пригодным к осуществлению трудовой деятельности), прибывший в организацию для прохождения альтернативной гражданской службы гражданин наделяется закрепленными законодательством статутными правами и обязанностями работника, гарантиями их реализации и несет ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей.

В соответствии с Конституцией Российской Федерации ТК РФ в общем виде предусмотрел основные права и обязанности работника в сфере труда. Как установлено ст. 21 ТК РФ, работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасностью труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами. Согласно п. 2 ст. 4 комментируемого Закона работники, проходящие в организации альтернативную гражданскую службу, не вправе участвовать в забастовках и иных формах приостановления ее деятельности;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, приобретают вышеприведенные права с учетом ограничений, установленных для них п. 2 ст. 21 комментируемого Закона (см. комментарий к п. 2 ст. 21 и к п. 2 ст. 18).

Одновременно работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

2. Вышеперечисленные общие права и обязанности работника, а также гарантии их реализации и пределы его ответственности при выполнении гражданином в порядке прохождения альтернативной гражданской службы конкретной трудовой функции наполняются реальным объемом и содержанием. При этом они закрепляются не только заключенным с работодателем срочным трудовым договором, утвержденной должностной (служебной) инструкцией, но и локальными нормативными актами (например, правилами внутреннего трудового распорядка, положением о премировании и т. д.), действующими в организации, издаваемыми организационно-распорядительными документами (приказами, распоряжениями) и т. п.

3. Установленные законодательством ограничения прав и свобод граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, призваны компенсировать предоставляемые им льготы, гарантии и компенсации. Кроме того, они позволяют гражданам Российской Федерации реализовать предоставленное им конституционное право нахождение альтернативной гражданской службы взамен военной службы по призыву.

Льготы, гарантии и компенсации предусмотрены для указанных лиц в связи с особым характером их трудовой деятельности и являются дополнительными к льготам, гарантиям и компенсациям, определенным нормативными правовыми актами о труде для иных работников организации по месту прохождения альтернативной гражданской службы.

Особенности предоставления гражданам, проходящим названную службу, льгот, гарантий и компенсаций в сфере трудовых и жилищных отношений, образования и социального обеспечения приведены в пп. 2—8 ст. 19 и ст. 20 комментируемого Закона (см. комментарий к ст.ст. 19, 20).

Под льготами понимаются определенные законодательством различные преимущества, предоставляемые гражданам в связи с осуществлением ими особого вида трудовой деятельности в порядке прохождения альтернативной гражданской службы.

В соответствии со ст. 164 ТК РФ гарантиями признаются средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. Компенсации — это денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

4. Нормативными правовыми актами о труде, помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и др.), предусмотрены гарантии и компенсации работникам в следующих случаях (ст. 165 ТК РФ):

- при направлении в служебные командировки (см. комментарий к ст. 19);
- при переезде на работу в другую местность (см. комментарий к ст. 19);
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением (см. комментарий к п. 6 ст. 19);
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (см. комментарий к ст. 17);
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

При предоставлении работникам перечисленных гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Исключением из приведенного общего правила являются случаи привлечения работников к исполнению государственных или общественных обязанностей, когда федеральным законом определены иные источники этих выплат.

5. Работодатель обязан освободить работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей, если в соответствии с федеральным законом такие обязанности должны исполняться в рабочее время.

Государственный орган или общественное объединение, которые привлекли работника к исполнению государственных или общественных обязанностей, выплачивают работнику за время исполнения этих обязанностей компенсацию в размере, определенном законом, иным нормативным правовым актом либо решением соответствующего общественного объединения (ст. 170 ТК РФ).

Действующим законодательством предусмотрено сохранение за работником среднего заработка в случаях выполнения им следующих государственных или общественных обязанностей в рабочее время:

1) осуществления избирательного права:

а) согласно Федеральному закону «О выборах депутатов Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации» от 24 июня 1999 г. № 121-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями);

б) в соответствии со ст. 24 Федерального закона «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации» от 19 сентября 1997 г. № 124-ФЗ (действует по 15 декабря 2002 г.);

в) на основании Федерального закона «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации» от 12 июня 2002 г. № 67-ФЗ (вступил в силу 26 июня 2002 г.);

2) явки по вызову в органы дознания, налоговые органы, органы предварительного следствия, к прокурору и в суд в качестве свидетеля, потерпевшего, эксперта, специалиста, переводчика, понятого, а также участия в судебных заседаниях в качестве народных, арбитражных заседателей.

В соответствии со ст. 7 АПК РФ на арбитражного заседателя и членов его семьи в период осуществления им правосудия распространяются гарантии неприкосновенности судей и членов их семей, установленные Конституцией Российской Федерации, Федеральным конституционным законом «О судебной системе Российской Федерации», Законом Российской Федерации «О статусе судей в Российской Федерации», Федеральным законом «О народных заседателях федеральных судов общей юрисдикции в Российской Федерации». Время исполнения арбитражным заседателем полномочий по осуществлению правосудия учитывается при исчислении ему всех видов трудового стажа. За арбитражным заседателем в период осуществления им правосудия сохраняются средний заработок по основному месту работы, а также гарантии и льготы, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

Федеральным законом «О народных заседателях федеральных судов общей юрисдикции в Российской Федерации» от 2 января 2000 г. № 37-ФЗ в ст. 11 предусмотрено, что за время участия народного заседателя в осуществлении правосудия соответствующий суд выплачивает ему за счет средств федерального бюджета компенсационное вознаграждение в размере одной четвертой части должностного оклада судьи данного суда. Указанное компенсационное вознаграждение не облагается подоходным налогом. За народным заседателем в период исполнения им своих обязанностей по осуществлению правосудия по основному месту работы сохраняются средний заработок, а также иные гарантии и льготы, предусмотренные законодательством.

Согласно ст. 106 УПК РФ (вступил в силу с 1 июля 2002 г.) за лицом, вызываемым в качестве свидетеля, потерпевшего, эксперта, специалиста, переводчика и понятого, сохраняется средний заработок по месту его работы за все время, затраченное им в связи с вызовом к лицу, производящему дознание, следователю, прокурору или в суд. Кроме того, все указанные лица имеют право на возмещение понесенных расходов по явке.

Эксперт, специалист и переводчик имеют право на вознаграждение за выполнение своих обязанностей, кроме тех случаев, когда эти обязанности выполнялись в порядке служебного задания. Возмещение расходов по явке и выплата вознаграждения производятся из средств органов дознания, предварительного следствия и суда.

За лицами, вызываемыми в налоговый орган в качестве свидетелей, за время их отсутствия в связи с этим на работе сохраняются место работы (должность) и средний заработок по основному месту работы. Основанием для предоставления этих гарантий и компенсаций является Положение о порядке выплаты и размерах сумм, подлежащих выплате свидетелям, переводчикам, специалистам, экспертам и понятым, привлекаемым для участия в производстве действий по осуществлению налогового контроля, утвержденное постановлением Правительства Российской Федерации от 16 марта 1999 г. № 298.

Нормы оплаты денежного вознаграждения переводчиков, специалистов и экспертов, привлекаемых для участия в производстве действий по осуществлению налогового контроля, утверждены постановлением Министерства труда Российской Федерации от 18 февраля 2000 г. № 19.

Выплата других сумм (компенсирующих расходы на проезд и наем жилого помещения, а также суточных), причитающихся свидетелям, переводчикам, специалистам, экспертам и понятым, производится по выполнении ими своих обязанностей на основании решения начальника налогового органа, привлекавшего указанных лиц для участия в производстве действий по осуществлению налогового контроля, в пределах средств, выделяемых налоговому органу из федерального бюджета;

3) ведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора, соглашения.

Как установлено ст. 39 ТК РФ, ст. 9 Закона Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 г., лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном законодательством, коллективным договором, соглашением. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением.

Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы;

4) в связи с проводимой в организации забастовкой.

В период забастовки работодатель на основании ст. 18 Федерального закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23 ноября 1995 г. № 175-ФЗ обязан выплачивать заработную плату работникам, если они заняты выполнением обязательного минимума работ (услуг), согласованного сторонами коллективного трудового спора.

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ней не имевшим возможности выполнять свою работу, оплата рабочего времени производится в порядке и размерах, предусмотренных законодательством о труде для случаев оплаты простоя не по вине работника. Работодатель также вправе переводить этих работников на другую работу.

Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, может быть определен более льготный, чем предусмотренный законодательством о труде, порядок выплат работникам, не участвующим в забастовке;

5) в связи с донорством.

Гарантии и компенсации для работников, являющихся донорами, предусмотрены ст. 186 ТК РФ и ст.ст. 9—10 Закона Российской Федерации «О донорстве крови и ее компонентов» от 9 июня 1993 г. № 5142-1.

В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день медицинского обследования работник, являющийся донором, освобождается от работы на предприятии, в учреждении, организации независимо от форм собственности с сохранением за ним среднего заработка за эти дни.

В случае если по соглашению с работодателем работник, являющийся донором, в день сдачи крови вышел на работу (за исключением тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, привлечение работника к которым в этот день невозможно), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день донору по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов донору предоставляется дополнительный день отдыха с сохранением за ним среднего заработка. Указанный день отдыха по желанию донора может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован в другое время в течение календарного года после дня сдачи крови и ее компонентов.

В день сдачи крови донор обеспечивается бесплатным питанием за счет средств соответствующего бюджета.

Работнику-донору, сдавшему безвозмездно в течение года кровь и (или) ее компоненты в суммарном количестве, равном двум максимально допустимым дозам, предоставляются следующие дополнительные льготы:

— в течение года — пособие по временной нетрудоспособности при всех видах заболеваний в размере полного заработка независимо от трудового стажа;

— в течение года — лечение в государственных или муниципальных учреждениях здравоохранения за счет средств соответствующих бюджетов;

— в течение года — первоочередное выделение по месту работы льготных путевок для санаторно-курортного лечения.

При безвозмездной сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха;

б) в связи с профсоюзной деятельностью в выборных профсоюзных органах.

Гарантии работникам, входящим в состав выборных профсоюзных органов, и порядок их увольнения определяются ст.ст. 374—376 ТК РФ, а также в части, не противоречащей их положениям, и ст.ст. 25—27 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ.

Для участия в качестве делегатов создаваемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов члены этих органов, не освобожденные от основной работы в данной организации, освобождаются от нее работодателем на основании ст. 374 ТК РФ. Условия и порядок их освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором или соглашением.

Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п. 2 (в связи с сокращением штата или численности работников), подп. «б» п. 3 (вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) и п. 5 ст. 81 (в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей при наличии у него дисциплинарного взыскания) ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

При отсутствии такого профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с учетом мнения выборного профсоюзного органа (ст. 373 ТК РФ).

Гарантии освобожденным от основной работы профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы, и работникам, ранее являвшимся членами выборного профсоюзного органа, предусмотрены ст.ст. 375 и 376 ТК РФ.

Уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда также освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников и, кроме того, на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения их от основной работы и порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей и времени учебы определяются коллективным договором, соглашением.

Привлечение вышеуказанных лиц к дисциплинарной ответственности, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации;

7) в связи с участием в работе комиссии по трудовым спорам.

Согласно ст. 171 ТК РФ членам комиссий по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

Вопрос об увольнении указанных работников по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, подп. «б» п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ решается учетом мнения выборного профсоюзного органа;

8) для выполнения других государственных или общественных обязанностей — в случаях, предусмотренных законодательством.

Граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу взамен военной службы по призыву, не могут быть наравне с другими работниками организации привлечены к выполнению воинских обязанностей. В связи с этим им не предоставляются гарантии и льготы, предусмотренные Федеральным законом «О воинской обязанности и военной службе» от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями), в частности, на время медицинских освидетельствования, обследования или лечения для решения вопроса о призыве на военные сборы, а также на время привлечения на тренировочные занятия по подготовке к выполнению первоочередных работ в воинских частях при переводе их на штаты военного времени, по подготовке аппарата усиления военных комиссариатов, по подготовке по военно-учетным специальностям и воинским должностям, на время изучения и подбора кандидатов для призыва на военные сборы или исполнения ими других обязанностей, связанных с военной службой.

6. Гарантии и компенсации при вынужденном прекращении работы не по вине работника предоставляются ему в случаях, прямо предусмотренных законодательством, а также коллективным договором или соглашением.

При вынужденном прекращении работы в организации не по вине работника законодательством на работодателя, по существу, возлагаются обязанности по выплате работнику гарантийных доплат, которые обеспечивают сохранение ему обычной оплаты труда.

Гарантийные доплаты производятся дополнительно к начисленной заработной плате, когда работник хотя и продолжает работать, но по независящим от него причинам не может получить зарплату в полном объеме. К гарантийным доплатам относятся доплаты при невыполнении норм выработки и изготовлении бракованной продукции не по вине работника, доплаты при переводах на нижеоплачиваемую работу, при освоении новых производств (продукции) и др.

В соответствии со ст. 155 ТК РФ при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата осуществляется за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу.

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим как от работодателя, так и от работника, за последним сохраняется не менее $\frac{2}{3}$ тарифной ставки (оклада). Если в невыполнении этих норм (обязанностей) установлена вина работника, то нормируемая часть его вознаграждения устанавливается за фактически выполненный объем работ.

Размер оплаты труда персонала при изготовлении им продукции, оказавшейся браком, прежде всего зависит от наличия вины работника (ст. 156 ТК РФ). В то время как полный брак по вине работника оплате вообще не подлежит, любой брак, не связанный с его виной (например, ввиду несоответствия качества материала, скрытого дефекта оборудования и т. д.), оплачивается наравне с годными изделиями.

Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции.

Условия и размер оплаты времени простоя предусмотрены в ст. 157 ТК РФ. Под простоем понимается (ст. 74 ТК РФ) временная приостановка работы организации, ее структурного подразделения, производственного объекта, бригады (смены, звена и т. п.) работников и самого работника по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера.

Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее $\frac{2}{3}$ средней заработной платы работника. Если простой имел место по причинам, не зависящим от работодателя и работника, и последний в письменной форме предупредил работодателя о его начале,

время простоя оплачивается в размере не менее $\frac{2}{3}$ тарифной ставки (оклада). Вместе с тем время простоя по вине работника не оплачивается.

Работодатель обязан производить работникам гарантийные доплаты в размере до среднего заработка по прежней работе (если размер оплаты по фактически выполняемой работе окажется ниже) и в случаях их временных переводов на другую работу по причинам производственной необходимости: для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника (ст. 74 ТК РФ).

Такие переводы на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации допускаются при отсутствии противопоказаний у работников по состоянию здоровья и продолжительностью не более чем на срок до одного месяца, а для замещения отсутствующего работника они не могут превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря). При этом работники могут быть переведены на другую работу, требующую более низкой квалификации, лишь с их письменного согласия.

Как установлено ст. 158 ТК РФ, коллективным договором или трудовым договором с работником может быть предусмотрено сохранение за ним его прежней заработной платы и на период освоения нового производства (продукции).

7. Общие гарантии и компенсации работникам в случаях прекращения с ними трудового договора изложены в гл. 27 ТК РФ.

Для материального обеспечения работника в период прекращения трудового договора ему может выплачиваться выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка. В соответствии со ст. 178 ТК РФ такое выходное пособие выплачивается при прекращении трудового договора в связи с:

а) несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (подп. «а» п. 3 ст. 81);

б) призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ст. 83);

в) восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ст. 83);

г) отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (п. 9 ст. 77).

Работникам, высвобождаемым из организаций при расторжении трудового договора в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата, а также в связи с ликвидацией организации:

— выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

— сохраняется средняя заработная плата на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с учетом выплаты выходного пособия;

— сохраняется средняя заработная плата на период трудоустройства, в порядке исключения, и в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа по трудоустройству при условии, если работник заблаговременно (в двухнедельный срок после увольнения) обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выплата выходного пособия и сохраняемого среднего заработка производится по прежнему месту работы (прохождения альтернативной гражданской службы).

За работниками, высвобождаемыми с предприятий, из учреждений, организаций, находящихся в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с реорганизацией либо ликвидацией предприятий, средняя заработная плата сохраняется на период их трудоустройства, но не свыше шести месяцев (ст. 6 Закона Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» от 19 февраля 1993 г.).

Работникам предприятий или объектов, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях, высвобожденным в связи с реорганизацией или ликвидацией предприятий или объектов, а также по сокращению численности или штата, также выплачивается средняя заработная плата в период шестимесячного срока их трудоустройства (п. 4 ст. 7 Закона Российской Федерации «О закрытом административно-территориальном образовании» от 14 июля 1992 г. № 3297-1).

Работникам, высвобождаемым при ликвидации организаций по добыче (переработке) угля и имеющим на день увольнения стаж работы в таких организациях не менее пяти лет, сверх установленных законодательством выходного пособия, других льгот и компенсаций Федеральным законом «О государственном регулировании в области добычи и использования угля, об особенностях социальной защиты работников организаций угольной промышленности» от 20 июня 1996 г. № 81-ФЗ (ст. 23) предусмотрены дополнительные выплаты. В частности, за счет средств ликвидируемых организаций, находящихся в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, работникам предоставляется материальная помощь для самостоятельного поиска нового рабочего места в размере четырехкратного среднего заработка, исчисленного за последние три месяца.

В соответствии с положениями ст. 16 Федерального закона «О реструктуризации кредитных организаций» от 8 июля 1999 г. № 144-ФЗ в период реструктуризации кредитных организаций и подчиненных им филиалов их сотрудники (ранее отстраненные от исполнения своих обязанностей) могут быть уволены по инициативе работодателя с выплатой материального возмещения в размере 20 минимальных размеров оплаты труда, установленных федеральным законом, если меньшая сумма возмещения не предусмотрена соответствующим трудовым договором.

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации «О порядке увольнения работников при передислокации воинских частей и выплате им пособий и компенсаций» от 7 сентября 1992 г. № 1056 (с изменениями и дополнениями от 5 августа 1995 г.) при передислокации воинских частей на территории Российской Федерации в другую местность увольнение работников осуществляется в порядке, установленном для работников, высвобождаемых при ликвидации предприятия, учреждения, организации. В связи с этим работодатель обязан одновременно с выплатой выходного пособия выплачивать высвобождаемым работникам среднюю заработную плату за второй и третий месяцы периода их трудоустройства. Расходы на выплату пособий и компенсаций производятся за счет ассигнований, выделенных Министерству обороны Российской Федерации, Министерству внутренних дел Российской Федерации, Министерству безопасности Российской Федерации, Федеральному агентству правительственной связи и информации при Президенте Российской Федерации, Службе внешней разведки Российской Федерации и Главному управлению охраны Российской Федерации на выплату заработной платы работникам.

Согласно ст. 179 ТК РФ при сокращении численности или штата работников организации преимущественное право оставления на работе предоставляется работникам, обладающим лучшими деловыми и профессиональными качествами: при наличии у них более высоких производительности труда и квалификации.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение отдается: семейным, при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Приведенный перечень обстоятельств, дающих право на предпочтение перед другими работниками, не является исчерпывающим. Другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом оставления на работе при равной производительности труда и квалификации, могут предусматриваться не только законодательством, но и коллективным договором.

Например, Федеральным законом «О статусе военнослужащих» от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ (п. 6 ст. 10 и п. 5 ст. 23) дополнительно определены несколько категорий работников, имеющих подобные льготы. Так, супруги (как женщины, так и мужчины) военнослужащих при равных прочих условиях имеют преимущественное право на оставление на работе при осуществлении мероприятий по сокращению штата или численности работников в государственных организациях, воинских частях. В той же ситуации на производстве граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей при поступлении на работу впервые обладают этим правом во время трудовой деятельности в организациях независимо от их организационно-правовой формы.

Преимущественным правом быть оставленными на работе на основании ст. 35 Закона СССР «Об изобретениях в СССР» от 31 мая 1991 г. № 2231-1 пользуются также работники, являющиеся авторами изобретений.

К гарантиям и компенсациям работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата персонала организации законодательство о труде (ст. 180 ТК РФ) относит и установленный порядок трудоустройства высвобождаемых работников.

Прекращение трудовых отношений с работниками в данных случаях возможно, если работодатель предупредил каждого из них персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Более того, он обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника: равноценную или нижестоящую (нижеоплачиваемую работу), которую он мог бы выполнять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья. Данная обязанность признается выполненной, если работник отказался от перевода на другую работу либо когда работодатель не имел возможности перевести работника с его согласия на другую работу в той же организации.

Вместе с тем работодатель с письменного согласия работника вправе расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа принимает необходимые меры, предусмотренные законодательством, коллективным договором, соглашением.

По Указу Президента Российской Федерации «О дополнительных мерах по защите трудовых прав граждан Российской Федерации» от 21 апреля 1993 г. № 471 в случае признания предприятий, находящихся в федеральной собственности, несостоятельными (банкротами) высвобождаемым работникам предоставлено преимущественное право для трудоустройства на не менее чем 70 процентов рабочих мест государственных предприятий, вновь образуемых на базе имущества предприятий-банкротов. Кроме того, в целях обеспечения занятости на предприятиях, образуемых на базе предприятий-банкротов, находящихся в федеральной собственности, конкурсные управляющие имеют право с согласия высвобождаемых работников заключать с ними трудовой договор на период проведения ликвидационных процедур (конкурсного производства).

При увольнении работников предприятия с численностью свыше 2 тысяч человек в случаях, когда сокращение их персонала за год превышает 10 процентов общего количества работающих, процедура массового высвобождения работников подлежит обязательному согласованию с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

Локальными нормативными актами, действующими в организации, и индивидуальными трудовыми договорами могут устанавливаться другие случаи предоставления высвобождаемым работникам гарантий и компенсации, а также их повышенные размеры по сравнению с действующим законодательством.

8. В день увольнения работника работодатель обязан произвести с ним окончательный расчет и выдать ему трудовую книжку (см. комментарий к п. 3 ст. 18). В этом случае согласно ст. 62 ТК РФ трудовая книжка выдается работнику не позднее дня увольнения, т. е. последнего дня работы.

Записи об увольнении в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона и причины увольнения, если законодательство связывает с ними предоставление работнику определенных льгот и преимуществ.

При задержке выдачи трудовой книжки по вине работодателя работнику выплачивается средний заработок за все время вынужденного прогула (ст.ст. 394 и 395 ТК РФ).

В случае если в день увольнения работника выдать трудовую книжку не представляется возможным в связи с его отсутствием либо отказом от получения трудовой книжки на руки, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

9. Нормативными правовыми актами о труде предусмотрены и иные случаи предоставления работникам гарантий и компенсаций:

1) гарантии при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу (ст. 182 ТК РФ).

В течение одного месяца со дня перевода работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую постоянную нижеоплачиваемую работу в данной организации за ним

сохраняется его прежний средний заработок. При переводе работника в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой (см. комментарий к п. 1 ст. 20), такая гарантия предоставляется ему до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности (инвалидности, устанавливаемой медицинской социальной экспертизой) либо до выздоровления работника;

2) гарантии работнику при временной нетрудоспособности (ст. 183 ТК РФ).

При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности. Порядок назначения, продолжительность выплаты этого пособия и его размеры предусмотрены Основными условиями обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию, утвержденными постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС от 23 февраля 1984 г. № 191, и Положением о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию, утвержденным постановлением ВЦСПС от 12 ноября 1984 г. № 13-6 (с последующими изменениями и дополнениями).

Законодательством определены следующие виды указанного пособия:

- а) при заболевании (травме), связанном с утратой трудоспособности;
- б) при санаторно-курортном лечении;
- в) при болезни члена семьи в случае необходимости ухода за ним;
- г) при карантине;
- д) при протезировании с помещением в стационар протезно-ортопедического предприятия;
- е) при временном переводе на другую работу в связи с заболеванием туберкулезом или профессиональным заболеванием.

Основанием для назначения указанного пособия является листок нетрудоспособности (при утрате — его дубликат). Условия и порядок его получения предусмотрены Инструкцией о порядке выдачи документов, удостоверяющих временную нетрудоспособность граждан, утвержденной приказом Министерством здравоохранения и медицинской промышленности Российской Федерации от 19 октября 1994 г. № 206 и постановлением Фонда социального страхования Российской Федерации от 19 октября 1994 г. № 21.

Граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, вправе быть получателями указанных выше пособий только в период трудовой деятельности в организации (включая день увольнения с работы), если в установленном порядке они признаны временно нетрудоспособными. При этом в случае временной нетрудоспособности во время следования к месту прохождения этой службы они приобретают право на пособие лишь с момента заключения трудового договора или начиная со дня, указанного в нем для выхода на работу.

Данное пособие выдается с первого дня временной нетрудоспособности и до ее восстановления или до установления медико-социальной экспертизой стойкой утраты профессиональной трудоспособности (инвалидности), даже несмотря на то, что к этому времени работник может быть уволен. Продолжительность выдачи пособия определяется длительностью временной нетрудоспособности гражданина, удостоверенной листком нетрудоспособности. Последний выдается по общему правилу лечащим врачом лечебно-профилактического учреждения по месту жительства и по решению клинико-экспертной комиссии этого учреждения может быть продлен до полного восстановления трудоспособности, но на срок не более 10 месяцев, а в отдельных случаях (травмы, состояния после реконструктивных операций, туберкулез) — не более 12 месяцев (п. 2.3 вышеназванной Инструкции). Эти сроки соответствуют максимальной продолжительности выдачи пособий по временной нетрудоспособности.

В зависимости от времени наступления нетрудоспособности законодательством предусмотрены следующие особые сроки выдачи рассматриваемого пособия:

— в результате бытовой травмы — начиная с 6-го дня нетрудоспособности (за исключением травмы, полученной при стихийном бедствии — землетрясении, наводнении, урагане, пожаре и т. п., или по причине анатомического дефекта пострадавшего);

— в период спора о правильности увольнения с работы — со дня вынесения (судом, государственным инспектором труда) решения о восстановлении на работе;

— во время следования к месту работы, если за это время работник имел право на заработную плату, или суточные, или оплату расходов по переезду;

— во время пребывания в ежегодном (основном или дополнительном) отпуске — выдается за все дни освобождения от работы, удостоверенные больничным листком.

В период отпуска без сохранения заработной платы либо отпуска по уходу за ребенком пособие не выдается. Если нетрудоспособность продолжается и после окончания отпуска без сохранения заработной платы либо частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком, то пособие выдается со дня, когда работник должен был приступить к работе.

Положением предусмотрены и некоторые иные особые сроки выдачи рассматриваемого пособия (не имеющие отношения к альтернативной гражданской службе).

Предельные сроки выдачи пособия установлены только для некоторых категорий граждан. Например, работникам, признанным инвалидами вследствие заболевания туберкулезом, при обострении этого заболевания пособие выдается не более 4 месяцев подряд и до 5 месяцев в каждом году.

Фактические сроки выдачи пособия по временной нетрудоспособности определены в зависимости от вида этого пособия (сроки выдачи пособия при травме, заболевании указаны ранее) и составляют:

— при санаторно-курортном (амбулаторно-курортном) лечении:

а) за весь срок лечения с учетом времени проезда в санаторий (пансионат) и обратно, однако за вычетом очередного и дополнительных отпусков работника, предоставленных в целях этого лечения;

б) за весь период лечения (пребывания) и медицинской реабилитации в больницах, санаториях, клиниках (без учета длительности очередного и дополнительных отпусков работника) при направлении: работников на долечивание после перенесенного острого инфаркта миокарда и оперативного вмешательства в связи с лечением некоторых заболеваний, граждан в клиники реабилитации научно-исследовательских институтов курортологии и физиотерапии, участников ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС и иных граждан.

Порядок и условия предоставления работникам путевок на санаторно-курортное лечение установлены Положением, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 21 апреля 2001 г. № 309;

— при болезни члена семьи в случае необходимости ухода за ним.

Данное пособие по уходу за совершеннолетним больным (если отсутствие ухода за ним грозит опасностью для жизни или здоровья заболевшего и если при наличии показаний невозможно поместить его в больницу, а среди членов семьи нет другого лица, которое может ухаживать за больным) выдается на 3 календарных дня, а по решению клинико-экспертной комиссии — на срок не более 7 календарных дней в общей сложности.

Сроки выдачи пособия по уходу за больным ребенком зависят от возраста детей и места их лечения (амбулаторно или в стационаре);

— при карантине.

Пособие при карантине выдается во всех случаях не более общих сроков выдачи пособия по временной нетрудоспособности:

а) если работник был отстранен от работы органами санитарно-эпидемиологической службы вследствие заразного заболевания — на весь период отстранения от работы;

б) в случае, если карантину подлежат дети до 7 лет или недееспособные граждане, — на период карантина одному из родителей либо законному представителю;

в) при наличии гельминтоза у работников предприятий общественного питания, водоснабжения, детских учреждений — на период дегельминтизации;

— при протезировании с помещением в стационар протезно-ортопедического предприятия — на все время госпитализации в стационаре и проезда к месту его расположения и обратно;

— при временном переводе на другую работу в связи с заболеванием туберкулезом или профессиональным заболеванием — за все время перевода по медицинскому заключению, но не более чем за два календарных месяца. Пособие выплачивается только при переводе работника на нижеоплачиваемую работу в размере утраченного им вследствие этого заработка. Пособие исчисляется по общим правилам, но выдается в таком размере, чтобы вместе с заработком по выполняемой работе оно не превышало полного заработка до перевода. Если другая работа не была предоставлена работодателем в срок, то за пропущенные в связи с этим дни пособие выдается на общих основаниях. Выплата пособия исключается, если в соответствии с действующим законодательством работник приобретает право на выплату работодателем разницы между прежним и новым заработком по другим основаниям.

Пособие по временной нетрудоспособности не выдается в следующих случаях:

— при наступлении нетрудоспособности в период дополнительного учебного отпуска, предоставленного в связи с обучением в учебных заведениях без отрыва от производства. Пособие выдается со дня, когда работник по окончании указанного периода должен был приступить к работе;

— при наступлении нетрудоспособности во время отстранения от работы (должности) с приостановкой выплаты заработной платы. Если нетрудоспособность продолжается и после допуска к работе, пособие выдается со дня, когда работник должен был приступить к работе;

— при умышленном причинении работником вреда своему здоровью в целях уклонения от работы или других обязанностей либо симуляции болезни. Ранее выданные суммы пособия подлежат взысканию в судебном порядке;

— при временной нетрудоспособности от заболеваний или травм, наступивших вследствие опьянения или действий, связанных с опьянением, а также вследствие злоупотребления алкоголем;

— при временной нетрудоспособности вследствие травм, полученных при совершении работниками преступлений;

— за время принудительного лечения по определению суда (кроме психически больных);

— за время нахождения под арестом и за время судебно-медицинской экспертизы;

— за время проведения медицинских осмотров работников.

На основании действующего законодательства гражданам, проходящим альтернативную гражданскую службу, пособия по временной нетрудоспособности могут устанавливаться в следующих размерах:

а) в размере 100 процентов заработка:

— имеющим непрерывный трудовой стаж 8 и более лет;

— при наступлении временной нетрудоспособности вследствие трудового увечья или профессионального заболевания (ст. 9 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ);

— работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях с учетом установленного районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки (ст. 24 Закона Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» от 19 февраля 1993 г. № 4520-1;

— если временная нетрудоспособность связана с поствакцинальным осложнением либо для одного из родителей (законного представителя несовершеннолетнего) — за все время болезни несовершеннолетнего, связанной с поствакцинальным осложнением (ст. 21 Федерального закона «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» от 17 сентября 1998 г. № 157-ФЗ);

— занятым на работах с химическим оружием, на основании ст. 9 Федерального закона «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием» от 7 ноября 2000 г. № 136-ФЗ, отнесенных к 1-й группе таких работ;

— донору, сдавшему безвозмездно в течение года кровь и (или) ее компоненты в суммарном количестве, равном двум максимально допустимым дозам, — пособие выплачивается в течение года при всех видах заболеваний (ст. 10 Закона Российской Федерации «О донорстве крови и ее компонентов» от 9 июня 1993 г. № 5142-1;

б) в размере 80 процентов заработка:

— работникам, имеющим непрерывный трудовой стаж от 5 до 8 лет;

— работникам из числа круглых сирот, не достигших 21 года, имеющим непрерывный трудовой стаж до 5 лет;

в) в размере 60 процентов заработка:

— работникам, имеющим непрерывный трудовой стаж до 5 лет.

В соответствии со ст. 15 Федерального закона «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2002 год» от 11 февраля 2002 г. № 17-ФЗ максимальный размер пособия по временной нетрудоспособности за полный календарный месяц не может превышать 11700 рублей.

Непрерывный трудовой стаж при определении размера пособия исчисляется ко дню наступления нетрудоспособности в соответствии с Правилами исчисления непрерывного трудового стажа рабочих и служащих при назначении пособий по государственному социальному страхованию, утвержденными постановлением Совета Министров СССР от 13 апреля 1973 г. № 252 (см. комментарий к ст. 20);

3) гарантии и компенсации (ст. 184 ТК РФ) при повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания (см. комментарий к п. 5 ст. 20);

4) гарантии работникам, направляемым на медицинское обследование (ст. 185 ТК РФ).

За время нахождения работников на обследовании, прохождения ими предварительных при поступлении на работу, периодических и внеочередных (по инициативе работника) медицинских осмотров, их гигиенической аттестации в случаях, предусмотренных законодательством, за ними сохраняется средний заработок по месту работы.

Например, такие гарантии предоставляются гражданам, занятым на работах с химическим оружием, а также получившим профессиональные заболевания в результате проведения этих работ, на период бесплатного амбулаторного и стационарного медицинского обслуживания, обследования, лечения в специализированных лечебных учреждениях и проезда к месту их нахождения. В соответствии с Федеральным законом «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием» этим работникам возмещаются и иные расходы, связанные с медицинским обследованием.

Категории работников, обязанных проходить медицинские осмотры, приведены в ст. 213 ТК РФ (см. комментарий к п. 1 ст. 20);

5) гарантии и компенсации работникам, направленным работодателем для повышения квалификации (ст. 187 ТК РФ).

За указанными работниками сохраняются средний заработок и место работы (должность) по основному месту работы.

Иногородним слушателям, направляемым на обучение с отрывом от работы, сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы и выплачиваются в течение первых двух месяцев суточные по нормам, установленным при командировках на территории Российской Федерации. В последующий период им назначается стипендия в размере 100 рублей, если иная оплата не предусмотрена договором между организацией и лицом, направляемым на обучение.

Оплата проезда слушателей к месту учебы и обратно, выплата суточных за время нахождения в пути, а также выплата стипендии осуществляются за счет средств работодателя по месту основной работы.

На время обучения слушатели обеспечиваются общежитием гостиничного типа с оплатой расходов за счет направляющей стороны. В случае невозможности предоставления жилого помещения работникам при направлении на курсы повышения квалификации расходы по найму жилого помещения возмещаются по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами, но не более установленной нормы расходов по найму жилого помещения при командировках на территории России.

При отсутствии подтверждающих документов по найму жилого помещения расходы возмещаются по норме расходов по найму жилого помещения, установленной при командировках на территории Российской Федерации.

Указанные размеры и порядок выплаты работникам приведенных компенсаций установлены Нормами и порядком возмещения расходов при направлении работников предприятий, организаций и учреждений для выполнения монтажных, наладочных, строительных работ, на курсы повышения квалификации, а также за подвижной и разъездной характер работы, за производство работ вахтовым методом и полевых работ, за постоянную работу в пути на территории Российской Федерации, утвержденными постановлением Министерства труда Российской Федерации от 29 июня 1994 г. № 51 (с последующими изменениями и дополнениями);

6) возмещение расходов при использовании личного имущества работника (ст. 188 ТК РФ).

При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) принадлежащих ему инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием.

Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

Работникам, использующим личные легковые автомобили для служебных поездок, установлены компенсации в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 8 февраля 2002 г. № 92. При этом компенсируются амортизационные суммы, затраты на горюче-смазочные материалы, техническое обслуживание, текущий ремонт. Размер компенсаций за использование автомобилей с рабочим двигателем до 2000 кубических сантиметров составляет 1200 рублей в месяц, свыше 2000 кубических сантиметров — 1500 рублей в месяц;

7) гарантии и компенсации работникам, являющимся авторами изобретений.

На основании ст. 35 Закона СССР «Об изобретениях в СССР» автор имеет право на договорных условиях участвовать в работах по подготовке изобретения к использованию (в разработке технической документации, изготовлении и испытании опытного образца продукции, организации производства). Для участия в этих работах автор может быть на время полностью или частично освобожден от выполнения основной работы с оплатой труда в размере не менее получаемого им среднего заработка. При проведении указанных работ вне места постоянной работы с автором заключается трудовой договор с оплатой труда в зависимости от сложности выполняемой работы.

За автором изобретения, временно освобожденным от основной работы, сохраняются должность, непрерывный трудовой стаж и стаж работы по специальности, право на отпуск, другие права и льготы, установленные по месту постоянной работы.

Если в результате использования изобретения на предприятии вводятся более низкие расценки, труд автора, а также труд работников, участвовавших в подготовке к использованию этого изобретения, оплачивается по прежним расценкам в течение шести месяцев со дня начала использования изобретения;

8) компенсации в целях обеспечения книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

В соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании» от 10 июля 1992 г. (в редакции Федерального закона от 13 января 1996 г. № 12-ФЗ) в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам образовательных учреждений высшего профессионального образования и соответствующего дополнительного профессионального образования выплачивается ежемесячная

денежная компенсация в размере 150 рублей, а других образовательных учреждений — в размере 100 рублей. Сумма выплаченной денежной компенсации налогообложению не подлежит;

9) гражданамскому персоналу воинских частей, подразделений и групп федеральных органов исполнительной власти (Министерства обороны Российской Федерации, Министерства внутренних дел Российской Федерации, Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий и др.), привлеченному к участию в выполнении задач по обеспечению правопорядка и общественной безопасности в составе Объединенной группировки войск (сил) по проведению контртеррористических операций на территории Северо-Кавказского региона Российской Федерации и Временной оперативной группировки сил на территории Северо-Кавказского региона, за время этой работы со 2 августа 1999 г.:

- выплачиваются должностные оклады (тарифные ставки) в полуторакратном размере;
- выплачиваются суточные в двукратном размере установленной нормы;
- предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью два календарных дня за каждый полный месяц указанной работы, но не более 14 календарных дней;
- сохраняется выплата процентных надбавок к заработной плате, установленных за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Указанные гарантии и компенсации предоставляются работникам по основному месту работы на основании постановления Правительства Российской Федерации «О дополнительных гарантиях и компенсациях гражданамскому персоналу федеральных органов исполнительной власти, привлеченному к выполнению задач по обеспечению правопорядка и общественной безопасности на территории субъектов Российской Федерации, расположенных в Северо-Кавказском регионе» от 15 января 2000 г. № 38 (с изменениями от 14 января 2002 г.);

10) гражданину, проходящему альтернативную гражданскую службу, могут быть предоставлены иные льготы, гарантии и компенсации, установленные нормативными правовыми актами о труде для работников. Они могут быть связаны со спецификой выполняемой им трудовой функции (должности, специальности, квалификации), видами порученных ему работ (тяжелые, с вредными или опасными условиями труда), характером труда (например, работы с разъездным характером труда, или работы, осуществляемые вахтовым методом, и т. п.), географическими или климатическими условиями работы (например, работы на Крайнем Севере и в местностях, приравненных к нему), организационно-правовыми формами (государственные и муниципальные организации, акционерные общества и т. д), формами собственности и наличием или отсутствием ведомственной подчиненности организации, в которую они направлены для прохождения службы, и другими особенностями.

Комментарий к п. 2

10. В связи с принятием в рамках проводимой пенсионной реформы федеральных законов, таких как «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации», «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» при определении размера трудовых пенсий главным является наличие страхового стажа.

Страховой стаж застрахованного лица — это суммарная продолжительность периодов работы и (или) иной деятельности на территории Российской Федерации застрахованного в течение его жизни, за которые уплачивались страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, а также иных периодов, засчитываемых в страховой стаж. Следовательно, если трудовая деятельность не осуществляется по объективным причинам (безработица, обучение в средних специальных и высших учебных заведениях и др.), зачет этих периодов в страховой стаж не производится.

11. Трудовой стаж в соответствии со ст.ст. 2, 20 Федерального закона «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации» — это суммарная продолжительность трудовой и иной общественно полезной деятельности гражданина, которая засчитывается в страховой стаж, необходимый для получения трудовой пенсии.

Любые виды деятельности на общественных началах без оплаты в трудовой стаж не засчитываются. Лишь в исключительных, прямо предусмотренных в законе случаях в трудовой стаж могут включаться периоды перерывов в общественно полезной деятельности, даже неоплачиваемые.

В соответствии со ст. 11 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» в страховой стаж наравне с периодами работы и (или) иной деятельности, засчитываются:

— период прохождения срочной военной службы, а также другой приравненной к ней службы, предусмотренной Законом Российской Федерации «О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, и их семей»;

— период получения пособия по государственному социальному страхованию в период временной нетрудоспособности;

— период ухода одного из родителей за каждым ребенком до достижения им возраста полутора лет, но не более трех лет в общей сложности;

— период получения пособия по безработице, период участия в оплачиваемых общественных работах и период переезда по направлению государственной службы занятости в другую местность для трудоустройства;

— период содержания под стражей лиц, необоснованно привлеченных к уголовной ответственности, необоснованно репрессированных и впоследствии реабилитированных, и период отбывания наказания этими лицами в местах лишения свободы и ссылке;

— период ухода, осуществляемого трудоспособным лицом за инвалидом I группы, ребенком-инвалидом или за лицом, достигшим возраста 80 лет.

Вышеуказанные периоды засчитываются в страховой стаж только в том случае, если им предшествовали и (или) за ними следовали периоды работы и (или) иной деятельности (независимо от продолжительности).

Помимо страхового и трудового стажа, действующее законодательство различает еще следующие виды стажа:

Общий трудовой стаж — суммарная продолжительность трудовой и иной общественно полезной деятельности до 1 января 2002 г., учитываемая в календарном порядке (п. 4 ст. 30 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»).

Стаж на соответствующих видах работ (ранее — специальный трудовой стаж) — это суммарная продолжительность определенной трудовой деятельности на соответствующих видах работ до 1 января 2002 г., которая дает право на досрочное назначение трудовой пенсии.

Стаж государственной службы (выслуга лет) — суммарная продолжительность периодов осуществления государственной и иной деятельности, учитываемая при определении права на пенсию федеральных государственных служащих и при исчислении размера этой пенсии.

Непрерывный трудовой стаж — это продолжительность последней непрерывной работы в данной организации. Непрерывный трудовой стаж сохраняется при переходе работника с одной работы на другую при соблюдении установленных перерывов в работе.

Значение указанных видов стажа в пенсионном обеспечении различно. Общий трудовой стаж определяет, как правило, право гражданина на получение трудовой пенсии.

Со стажем на соответствующих видах работ (специальным трудовым стажем) связывается возможность назначения работнику трудовой пенсии досрочно в зависимости от условий, в которых протекала его трудовая деятельность (подземная работа, работа с вредными условиями труда и т. п.), или от места работы (районы Крайнего Севера или приравненные к ним местности, территории, подвергшиеся радиоактивному загрязнению), а также от занятия определенной профессиональной деятельностью.

Непрерывный трудовой стаж имеет значение в основном для определения размера пособия по временной нетрудоспособности.

12. Как уже отмечалось выше, стаж на соответствующих видах работ связан с особыми условиями труда, неблагоприятным воздействием подземной и ряда других работ и производств на профессиональную трудоспособность и продолжительность жизни занятых на них граждан. Стаж на соответствующих видах работ дает возможность понизить пенсионный возраст при наличии установленного страхового стажа. Правила исчисления этого стажа регулируются различными нормативными актами: Федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ, Законом Российской Федерации «О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, и их семей» от 12 февраля 1993 г. № 4468-1, Федеральным законом «Об основах государственной службы Российской Федерации» от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ и др. К работникам, проходящим альтернативную гражданскую службу, применяется Федеральный закон от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ.

13. Особые условия труда разделены на две группы в виде Списка № 1 и Списка № 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей, которые дают право на досрочное назначение трудовой пенсии, утвержденных постановлением Кабинета Министров СССР от 26 января 1991 г. № 10 (с последующими изменениями и дополнениями). Это постановление действует и в настоящее время с разъяснениями по его применению, утвержденными постановлением Министерством труда Российской Федерации от 23 июня 1995 г. № 34.

Мужчинам и женщинам, условия труда которых соответствуют Списку № 1 (подземная работа, работа с вредными условиями труда и в горячих цехах), данная пенсия устанавливается по достижении 50 лет и 45 лет, если они проработали в этих условиях соответственно не менее 10 лет и 7 лет 6 месяцев и имеют страховой стаж соответственно не менее 20 и 15 лет.

При соответствии условий труда Списку № 2 (работа с тяжелыми условиями труда) пенсионный возраст увеличивается на 5 лет, а продолжительность трудовой деятельности в таких условиях — на 2,5 либо более лет. Страховой стаж должен составлять соответственно не менее 25 и 20 лет (ст. 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»).

Аналогичный подход был использован при назначении досрочной трудовой пенсии в связи с работой на Крайнем Севере. Пенсия устанавливается: мужчинам — по достижении 55 лет и женщинам — по достижении 50 лет, если они проработали не менее 15 календарных лет в районах Крайнего Севера либо не менее 20 календарных лет в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера и имеют страховой стаж соответственно не менее 25 и 20 лет. Всего в соответствии с вышеназванным Федеральным законом право на досрочное назначение трудовой пенсии имеют более 20 категорий работников.

14. Условия назначения досрочной трудовой пенсии применяются в том случае, если застрахованное лицо проработало на соответствующих видах работ не менее половины требуемого срока по состоянию на 1 января 2003 г., а в случае назначения трудовой пенсии по старости в период с 1 января по 31 декабря 2002 г. — на день, с которого назначается эта пенсия. Работникам, которые проработали на соответствующих видах работ менее половины требуемого срока, а также принятым для выполнения этих работ после 1 января 2003 г., устанавливаются профессиональные пенсии, регулируемые соответствующим федеральным законом.

15. Правила исчисления непрерывного трудового стажа рабочих и служащих при назначении пособий по государственному социальному страхованию утверждены постановлением Совета Министров СССР от 13 апреля 1973 г. № 252 (с последующими изменениями и дополнениями).

Указанные Правила определяют непрерывный трудовой стаж как продолжительность последней непрерывной работы на данном предприятии, в учреждении, организации, с зачетом в него времени предыдущей работы или иной деятельности в случаях, предусмотренных в этих Правилах.

Предыдущая работа в данной организации или иная деятельность включается в непрерывный стаж, если:

1) при переходе с одной работы на другую перерыв в работе не превысил одного месяца. При увольнении после 1 сентября 1983 г. по собственному желанию без уважительных причин непрерывный трудовой стаж сохраняется при условии, что перерыв в работе не превысил 3 недели;

2) перерыв в работе не превысил двух месяцев:

а) при поступлении на другую работу лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, после увольнения с работы по истечении срока трудового договора;

б) при поступлении на работу в Российской Федерации после освобождения от работы в учреждениях, организациях и на предприятиях Российской Федерации за границей или в международных организациях и в некоторых других случаях;

3) перерыв в работе не превысил трех месяцев:

а) при поступлении на работу лиц вследствие ликвидации предприятий, сокращения численности или штатов работников;

б) при поступлении на работу после окончания временной нетрудоспособности, повлекшей в соответствии с действующим законодательством увольнение с прежней работы, и в некоторых других случаях.

16. Непрерывный трудовой стаж сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе:

а) при поступлении на работу после увольнения по собственному желанию в связи с переводом мужа или жены на работу в другую местность;

б) при поступлении на работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию по старости либо после увольнения пенсионера по старости по другим основаниям.

Законодательством установлены также сроки другой продолжительности:

— Федеральный закон «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «О статусе депутата Совета Федерации и статусе депутата Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации» от 5 июля 1999 г. № 133-ФЗ устанавливает, что «непрерывный трудовой стаж депутата Государственной Думы и Федерального Собрания Российской Федерации сохраняется при условии его поступления на работу или на службу в течение шести месяцев после прекращения депутатских полномочий»;

— п. 5 ст. 23 Федерального закона «О статусе военнослужащих» от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ устанавливает, что гражданам, уволенным с военной службы, и членам их семей время военной службы зачитывается в непрерывный стаж работы, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу (поступления в образовательное учреждение) не превысил одного года;

— при расторжении трудового договора с беременными женщинами и матерями, имеющими детей (в том числе усыновленных и находящихся под опекой или попечительством) в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет, непрерывный трудовой стаж сохраняется при условии поступления на работу до достижения ребенком указанного возраста (постановление Совета Министров СССР от 13 апреля 1973 г. № 252, постановление Верховного Совета СССР «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, охране материнства и детства, укреплению семьи» от 10 апреля 1990 г. № 1420-1);

— Законом Российской Федерации «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» установлено, что гражданам, эвакуированным из зоны отчуждения и переселенным (переселяемым) из зоны отселения, сохраняется после прибытия на новое место жительства на период трудоустройства, но не более чем на четыре месяца или по решению местных органов исполнительной власти на срок до двенадцати месяцев непрерывный трудовой стаж, а для лиц, переселенных в обязательном порядке, непрерывный трудовой стаж сохраняется в течение года (п. 3 ст. 17);

— время нахождения в лечебно-трудовом профилактории при условии, если перерыв между днем освобождения из лечебно-трудового профилактория и днем поступления на работу не превысил одного месяца, а также отбывания исправительных работ без лишения свободы по месту работы не прерывает трудового стажа, но не засчитывается в него (п. 9 вышеуказанных Правил);

— согласно ст. 167 КЗоТ РФ в общий непрерывный трудовой стаж засчитывается отпуск по уходу за ребенком.

Законодательство также предусматривает и другие случаи, когда время, не занятое осуществлением гражданином трудовой деятельности, включается в непрерывный трудовой стаж, а именно:

Федеральным законом «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «О статусе депутата Совета Федерации и статусе депутата Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации» от 5 июля 1999 г. № 133-ФЗ установлено, что срок полномочий депутата Государственной Думы засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж. Это правило применимо также и для супруга депутата Государственной Думы, уволенного в связи с переводом депутата для осуществления им своих полномочий в Государственной Думе (ст. 25);

Закон Москвы «О статусе депутата Московской городской Думы» от 13 июля 1994 г. № 14-60 устанавливает, что весь срок полномочий депутата Московской городской Думы засчитывается в общий непрерывный трудовой стаж.

Кроме того, в п. 7 Правил содержится перечень оснований прекращения трудового договора, при наличии которых непрерывный стаж не сохраняется. Это — увольнение за прогул без уважительных причин либо появление на работе в нетрезвом состоянии; в связи с утратой доверия со стороны работодателя к работнику, обслуживающему денежные или товарные ценности; по требованию профсоюзного органа; за совершение работником других виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение с работы; повторное увольнение (действует после 13 декабря 1979 г.) в течение календарного года по собственному желанию без уважительных причин.

В непрерывный стаж включается только продолжительность фактической работы. В отличие от общего стажа здесь не применяется льготное исчисление и в непрерывный стаж засчитывается время перерыва в работе только в связи с вынужденным прогулом, вызванным незаконным увольнением.

Законодательство в непрерывный трудовой стаж включает также некоторые иные виды общественно полезной деятельности, например время службы в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации, СССР и ряд других периодов.

Таким образом, следует сделать вывод о том, что непрерывный трудовой стаж имеет юридическое значение для работника, проходящего альтернативную гражданскую службу, в основном:

— для определения размера пособия по временной нетрудоспособности;

— для установления надбавок к заработной плате;

— для предоставления дополнительного отпуска и в ряде других случаев.

Доказательствами трудового стажа, приобретенного до регистрации в качестве застрахованного лица в соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», являются документы, выдаваемые в установленном порядке соответствующими государственными и муниципальными органами, организациями (трудовые книжки, справки, архивные документы и т. п.).

Стаж, приобретенный после регистрации в качестве застрахованного лица, устанавливается на основании сведений индивидуального (персонифицированного) учета. С 1 января 1997 г. на каждое застрахованное лицо в Пенсионном фонде Российской Федерации открыт индивидуальный лицевой счет с постоянным страховым номером. Индивидуальный лицевой счет застрахованного лица — это совокупность сведений о поступивших страховых взносах за застрахованное лицо и другой информации о застрахованном лице, содержащей его идентификационные признаки, а также иные сведения, учитывающие его пенсионные права.

В подтверждение трудового стажа принимаются только те сведения о периодах работы, которые внесены в трудовые книжки на основании документов. Справки о периодах работы должны также содержать основание их выдачи.

Органы социального обеспечения могут вызвать свидетелей для дачи личных показаний или ограничиться рассмотрением письменных показаний свидетелей при условии, если подлинность их подписей засвидетельствована в нотариальном порядке.

Если имя, отчество или фамилия в документе о трудовом стаже не совпадает с именем, отчеством или фамилией лица по паспорту или свидетельству о рождении, факт принадлежности этого документа данному лицу может быть установлен в судебном порядке.

В тех случаях, когда в представленном документе о стаже указаны только годы без обозначения точных дат, за дату принимается 1 июля соответствующего года, а если не указана дата месяца, то таковой считается 15-е число соответствующего месяца.

Комментарий к п. 3

17. В целях охраны жилищных прав граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, на период их службы комментируемым Законом предусмотрено за ними безусловное право на жилое помещение или жилую площадь в нем.

Приведенное положение комментируемого Закона прежде всего относится к жилым помещениям по договору найма или аренды в домах государственного, муниципального и общественного жилищного фонда, предоставляемым гражданам в бессрочное пользование или аренду.

Граждане, которые приобрели в общую собственность (совместную или долевую) жилые помещения, жилые дома и квартиры (их части) государственного, муниципального и общественного жилищного фонда, в жилищных и жилищно-строительных кооперативах, могут быть лишены этого права лишь в судебном порядке.

Продажа одним из участников общей долевой собственности принадлежащей ему доли постороннему лицу возможна лишь при условии, если остальные собственники откажутся от осуществления принадлежащего им права преимущественной ее покупки.

18. В настоящее время ст. 60 ЖК РСФСР, определяющая сроки и субъектов права на жилое помещение в период временного отсутствия, среди граждан, обладающих этим правом (в том числе военнослужащих на время их военной службы по призыву), не называет лиц, проходящих альтернативную гражданскую службу. В связи с этим следует ожидать изменений в этой части и жилищного законодательства.

19. Согласно ст. 66 ЖК РСФСР в случае временного отсутствия нанимателя, кого-либо из членов его семьи или всех этих лиц, они сохраняют права и одновременно несут обязанности по договору найма жилого помещения. При этом жилая площадь, право пользования которой сохраняется за временно отсутствующим гражданином, не считается излишней.

В период прохождения гражданином альтернативной гражданской службы совместно проживавшие с ним до службы члены его семьи вправе произвести обмен занимаемого жилого помещения. Однако для этого требуется письменное согласие каждого члена семьи, включая временно отсутствующего.

Если между членами семьи не достигнуто соглашения об обмене жилого помещения, то любой из них имеет право принудительного обмена лишь в судебном порядке. При этом учитываются заслуживающие внимания доводы и интересы лиц, проживающих в обменяемом помещении, в том числе и временно отсутствующих (ст. 68 ЖК РСФСР).

20. Никто не может быть выселен из занимаемого жилого помещения или ограничен в праве пользования жилым помещением иначе как по основаниям и в порядке, предусмотренным законом. Выселение производится в судебном порядке. Выселение в административном порядке допускается только с санкции прокурора и лишь лиц, самоуправно занявших жилое помещение или проживающих в домах, грозящих обвалом (ст. 90 ЖК РСФСР).

21. Основания признания граждан нуждающимися в улучшении жилищных условий приведены в ст. 29 ЖК РСФСР и в ст. 7 Примерных правил учета граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, утвержденных постановлением Совета Министров РСФСР от 31 июля 1984 г. № 335, а также могут быть предусмотрены территориальными правилами, действующими в субъекте Российской Федерации.

Гражданами, нуждающимися в улучшении жилищных условий, признаются:

а) имеющие обеспеченность жилой площадью на одного члена семьи ниже уровня, установленного органами власти субъектов Российской Федерации;

б) проживающие в жилом помещении (доме), не отвечающем установленным санитарным и техническим требованиям;

в) проживающие в квартирах, занятых несколькими семьями, если в составе семьи имеются больные, страдающие тяжелыми формами некоторых хронических заболеваний, при которых совместное проживание с ними в одной квартире невозможно;

г) проживающие в смежных неизолированных комнатах по две и более семьи при отсутствии родственных отношений;

д) проживающие в общежитиях, за исключением сезонных и временных работников, лиц, работающих по срочному трудовому договору, а также граждан, поселившихся в связи с обучением;

е) проживающие длительное время на условиях поднайма в домах государственного и общественного жилищного фонда, либо найма в домах жилищно-строительных кооперативов, либо в домах, принадлежащих гражданам на праве личной собственности, не имеющие другой жилой площади.

Законодательством могут быть признаны нуждающимися в улучшении жилищных условий и другие граждане.

Недостаточный уровень обеспеченности членов семьи жилой (общей) площадью по сравнению с предельным уровнем, определенным в субъекте России, является основанием для большинства случаев постановки граждан на учет в качестве нуждающихся в улучшении жилищных условий. При определении этого уровня обеспеченности членов конкретной семьи (т. е. доли жилой площади, приходящейся на одного члена семьи) в обязательном порядке должны учитываться и временно отсутствующие граждане, в том числе лица, проходящие альтернативную гражданскую службу.

22. Принятие на учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, осуществляется, как правило, по месту жительства решениями городской, районной (в городах), поселковой или сельской администраций. В случаях и в порядке, устанавливаемых законодательством, граждане могут быть приняты на учет и по месту их работы (службы) решением работодателя (ст. 31 ЖК РСФСР).

Пользуясь правом на сохранение на период службы имеющейся жилой площади, граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, наделяются и другим существенным правом в области жилищных отношений — они не могут быть исключены из списков лиц, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

Право состоять на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий сохраняется (ст. 32 ЖК РСФСР) за гражданами до получения жилого помещения, за исключением следующих случаев: улучшения жилищных условий, в результате которого отпали основания для предоставления жилого помещения; выезда на другое постоянное место жительства; выявления в представленных документах не соответствующих действительности сведений о нуждаемости в улучшении жилищных условий, послуживших основанием для принятия на учет, а также неправомерных действий должностных лиц при решении вопроса о принятии на учет; прекращения трудовых отношений с организацией, если они состоят на учете по месту работы и никто из членов их семей не работает в этой организации, кроме случаев увольнения в связи с уходом на пенсию или переходом на выборную должность.

В перечисленных случаях граждане снимаются с учета нуждающихся в улучшении жилищных условий, причем не могут быть сняты с этого учета семьи, потерявшие кормильца, ранее состоявшего на учете.

Снятие с учета осуществляется органами, по решению которых граждане были приняты на учет. О снятии с учета граждане должны быть поставлены в известность в письменной форме.

Комментарий к п. 4

23. В условиях существующего рынка труда и безработицы право граждан, проходивших альтернативную гражданскую службу, на поступление после окончания службы на прежнюю работу должно способствовать последующему трудоустройству этих граждан.

Данное право распространяется только на граждан, работавших до направления на альтернативную гражданскую службу лишь в государственных или муниципальных организациях. Именно в организациях названных организационно-правовых форм они вправе возобновить свою трудовую деятельность. Трудоустройство у иных работодателей этим гражданам законом не гарантируется и они вправе заключать с ними трудовые договоры на общих основаниях.

24. Комментируемый пункт статьи устанавливает предельные сроки обращения за работой прежних работников — граждан, уволенных с альтернативной гражданской службы. Они составляют 3 месяца со дня увольнения гражданина с указанной службы и определяются работодателем по соответствующим записям в его трудовой книжке.

Следует обратить внимание на то обстоятельство, что комментируемый Закон, устанавливая гарантийные сроки трудоустройства указанных граждан после службы, связывает их исчисление не с фактическим прохождением ими альтернативной гражданской службы, а только с ее окончанием. На этом основании указанные граждане приобретают право на заключение трудового договора по прежнему месту работы по увольнении со службы по любым основаниям, а не только по истечении ее сроков (см. комментарий к ст. 23). В связи с этим лицо, уволенное с альтернативной гражданской службы в связи с признанием его военно-врачебной комиссией не годным к военной службе или ограниченно годным к военной службе, вправе в течение 3 месяцев претендовать на прежнее место работы в государственных или муниципальных организациях.

25. В связи с обращением бывшего работника, возвратившегося с альтернативной гражданской службы, работодатель в соответствии с законом обязан предоставить ему ранее занимаемую им должность, а при ее отсутствии — другую равноценную работу (должность) в той же или, с его согласия, в другой организации.

Данная обязанность возлежит на работодателе лишь при наличии вакантной прежде выполнявшейся (занимаемой) гражданином работы (должности) в конкретной организации или иной равноценной работы (должности).

По ранее действовавшему трудовому законодательству в рассматриваемом случае право восстановления прежнего работника в должности (на работе) являлось безусловным, поскольку могло быть реализовано независимо от того факта, являлась ли эта должность (работа) вакантной либо трудовые обязанности по этой должности (работе) выполнялись вновь принятым работником. В последнем случае указанный работник подлежал увольнению на основании п. 6 ст. 33 КЗоТ РФ вследствие восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу.

ТК РФ сохранил прежнее основание прекращения трудовых отношений, но в измененном виде, обоснованно признав его обстоятельством, не зависящим от воли сторон. Как установлено п. 2 ст. 83 ТК РФ, трудовой договор может быть прекращен в связи с восстановлением на работе ранее выполнявшего ее работника, однако исключительно по решению государственной инспекции труда или суда.

Следовательно, основанием для восстановления гражданина после прохождения альтернативной гражданской службы на прежней работе (в должности), которая выполняется другим работником, и соответственно для увольнения последнего являются решение суда или предписание государственной инспекции труда.

Согласно ч. 2 ст. 83 ТК РФ увольняемый работник может быть с письменного согласия переведен на другую работу. На основании п. 23 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров» от 22 декабря 1992 г. № 16 (в редакции от 21 декабря 1993 г., с последующими изменениями и дополнениями) под другой работой в указанном случае понимается предоставление работнику вакантной должности (работы), как соответствующей той, которую он занимал до увольнения, так и вакантной нижестоящей должности (нижеоплачиваемой работы), которую он может выполнять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

26. При отсутствии в данной организации работы (должности), которую гражданин выполнял до поступления на альтернативную гражданскую службу, ему может быть предоставлена равноценная работа в этой или другой организации.

Равноценной работой (должностью) в этом случае признается вакантная должность (работа), соответствующая той, которую работник занимал до увольнения, т. е. совпадающая с ней по роду его предыдущей деятельности (прежде всего профессии), требующейся при ее выполнении квалификации, условиям и оплате труда, содержанию и объему предоставляемых гарантий, компенсаций и льгот.

В соответствии со ст. 1 ТК РФ работодатель обязан трудоустроить гражданина только в пределах конкретной организации, предприятия и учреждения.

Вместе с тем в случае если до направления на альтернативную гражданскую службу гражданин занимал должность государственного служащего, то с учетом положений Федерального закона «Об основах государственной службы Российской Федерации» ему должна быть предложена равноценная вакантная должность в ином органе

государственной власти. Ему также может быть предложено прохождение переподготовки (переквалификации) в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и субъектов Российской Федерации о государственной службе.

Как разъяснено вышеприведенным постановлением Пленума Верховного Суда Российской Федерации, под предложением гражданину вакантной должности понимается исходящее от уполномоченного должностного лица кадровой службы государственного органа предложение о назначении на государственную должность государственной службы.

Комментарий к п. 5

27. Право граждан по окончании альтернативной гражданской службы продолжить ранее начатое обучение в образовательном учреждении сходно с правом этих граждан на восстановление на прежнюю работу. Наделяя их этими правами, комментируемый Закон способствует обеспечению занятости этих граждан по окончании службы и условий реализации ими своих конституционных прав, временно ограниченных в связи со службой.

В соответствии с п. 2 ст. 3 комментируемого Закона (*см. комментарий к ст. 3*) граждане в связи с обучением имеют право на отсрочку от прохождения альтернативной гражданской службы в порядке и на условиях, установленных Федеральным законом «О воинской обязанности и военной службе» от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ.

Гражданам, которые в период обучения в образовательном учреждении были направлены для прохождения альтернативной гражданской службы, комментируемым Законом предоставлено право по окончании этой службы быть зачисленными для продолжения обучения в то же образовательное учреждение и на тот же курс, где они обучались ранее.

28. В отличие от военнослужащих по призыву, являющихся субъектами аналогичной льготы, граждане, прошедшие альтернативную гражданскую службу, имеют право восстановиться в образовательном учреждении независимо от его типа и вида, его организационно-правовых форм и подчиненности.

Согласно ст. 12 Закона Российской Федерации «Об образовании» (в редакции Федерального закона от 13 января 1996 г. № 12-ФЗ, с последующими изменениями и дополнениями) образовательным учреждением признается учреждение, осуществляющее образовательный процесс, т. е. реализующее одну или несколько образовательных программ и (или) обеспечивающее содержание и воспитание обучающихся, воспитанников.

В Российской Федерации реализуются образовательные программы, которые подразделяются на:

1) общеобразовательные (основные и дополнительные):

- дошкольного образования;
- начального общего образования;
- основного общего образования;
- среднего (полного) общего образования;

2) профессиональные (основные и дополнительные):

- начального профессионального образования;
- среднего профессионального образования;
- высшего профессионального образования;
- послевузовского профессионального образования.

29. Образовательные учреждения по своим организационно-правовым формам могут быть государственными, муниципальными, а также негосударственными — частными, учреждениями общественных и религиозных организаций (объединений), создаваемыми в организационно-правовых формах, предусмотренных гражданским законодательством Российской Федерации для некоммерческих организаций.

На период поступления на альтернативную гражданскую службу граждане могут обучаться в образовательных учреждениях следующих типов (либо их филиалах, отделениях, структурных подразделениях):

1) общеобразовательных (основного общего, среднего (полного) общего образования);

2) учреждениях начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и послевузовского профессионального образования (обучающиеся по очной форме обучения имеют отсрочку от призыва на военную службу);

3) учреждениях дополнительного образования взрослых;

4) других учреждениях, осуществляющих образовательный процесс.

Государственный статус образовательного учреждения (тип, вид и категория образовательного учреждения, определяемые в соответствии с уровнем и направленностью реализуемых им образовательных программ) устанавливается при его государственной аккредитации.

Формами получения образования в образовательном учреждении являются: очная, очно-заочная (вечерняя), заочная.

30. Каких-либо сроков, ограничивающих осуществление гражданами после прекращения альтернативной гражданской службы прав на продолжение получения образования, законодательством не установлено.

Зачисление граждан в образовательное учреждение для продолжения обучения осуществляется приказом (распоряжением) руководителя образовательного учреждения на основании документов, удостоверяющих прохождение гражданином альтернативной гражданской службы.

Комментарий к п. 6

31. Оказывая содействие гражданам, находящимся на альтернативной гражданской службе, в получении образования, комментируемый Закон предоставляет им право на обучение в свободное от работы время (*см. комментарий к п. 1 ст. 20*).

При этом обучение во внерабочее время допускается во всех типах и видах образовательных учреждений, которые осуществляют образовательный процесс по двум названным в комментируемом Законе формам обучения: заочной или очно-заочной (вечерней).

32. В целях продолжения начатого до службы обучения указанные граждане при необходимости могут перевестись в другое учебное заведение, реализующее учебные программы по очно-заочной (вечерней) форме.

Порядок перевода обучаемых из одного образовательного учреждения среднего профессионального образования в другое однотипное учебное заведение и из образовательного учреждения высшего профессионального образования в

образовательное учреждение среднего профессионального образования утвержден приказом Министерства образования Российской Федерации от 20 декабря 1999 г. № 1239. Порядок перевода студентов из одного образовательного учреждения высшего профессионального образования в другое утвержден приказом Министерства образования Российской Федерации от 24 февраля 1998 г. № 501.

33. Гарантируя лицам, проходящим альтернативную гражданскую службу, продолжение образования, комментируемый Закон в полном объеме распространил на этих граждан гарантии и компенсации, предоставляемые трудовым законодательством работникам, обучающимся без отрыва от производства.

Исключением для находящихся на указанной службе граждан является невозможность установления им сокращенного рабочего времени (рабочей недели).

34. Действующее законодательство о труде предусматривает широкую систему гарантий и компенсаций для граждан, совмещающих работу с обучением как непосредственно на производстве, так и в различных образовательных учреждениях.

В упорядоченном виде названные гарантии и компенсации работникам полностью приведены в гл. 26, 31 и 32 ТК РФ. В ст. 187 ТК РФ особо регламентированы гарантии и компенсации работникам, направленным работодателем для повышения квалификации с отрывом от работы (см. комментарий к п. 1 ст. 19).

В некоторых других статьях ТК РФ изложены отдельные особенности условий труда работников, связанные с их профессиональным обучением. Предусмотренные этим Кодексом гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, могут быть конкретизированы и расширены в коллективном договоре организации, соглашениях, а также в трудовом договоре, заключаемом с работником.

В настоящее время имеются существенные расхождения в правовом регулировании рассматриваемых гарантий и компенсаций ТК РФ и Федеральным законом «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ, Положением о льготах для рабочих и служащих, совмещающих работу с обучением в учебных заведениях, утвержденным постановлением Совета Министров СССР от 24 декабря 1982 г. (с изменениями, внесенными постановлением Кабинета Министров СССР от 15 июня 1991 г.). В связи с этим на основании ст. 423 ТК РФ последние два нормативных правовых акта, содержащие нормы трудового права, должны применяться в части, не противоречащей ТК РФ.

35. В ТК РФ по сравнению с прежним законодательством значительно изменены перечень гарантий и компенсаций (об их понятии см. комментарий к п. 1 ст. 19) работникам, совмещающим работу с обучением, и основания их предоставления. Законодатель отказался от льгот, которые невозможно реализовать при существующей системе социально-экономических отношений, и, что особенно важно, привел их в соответствие с реальными возможностями работодателей.

Гарантии и компенсации предусмотрены работникам при совмещении ими работы с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования и общеобразовательных учреждениях, а также работникам, направленным для повышения квалификации.

36. В целях профессионального обучения работников без отрыва от производства непосредственно в организации ТК РФ определен такой вид договора, как ученический договор, являющийся приложением к трудовому договору. В положениях гл. 32 ТК РФ, определяющих содержание, сроки и форму ученического договора, а также организационные формы, время и оплату ученичества, конкретно не упоминаются гарантии и компенсации работникам, заключившим этот договор. Вместе с тем создаваемые в организации этим работникам условия совмещения работы с профессиональным обучением, предоставляемые им в этот период выплаты и иные условия их труда по их содержанию также следует расценивать как гарантии и компенсации.

37. Общие права и обязанности сторон трудового договора, возникающие в связи с профессиональным обучением работников, закреплены нормами гл. 31 ТК РФ и рядом других статей Кодекса. В соответствии с их положениями работодатель:

а) имеет право:

— определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд (ст. 196 ТК РФ);

— проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости — в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ст. 196 ТК РФ);

— определять с учетом мнения представительного органа работников формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

— заключать срочный трудовой договор для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника (ст. 59 ТК РФ);

— предусматривать в трудовом договоре работника условие о его обязанности отработать после обучения не менее согласованного сторонами срока, если обучение производится за счет средств организации (ст. 57 ТК РФ);

— дополнительным договором (например, ученическим и др.) урегулировать отношения с работником, связанные с его направлением на профессиональное обучение (ст.ст. 57, 197, 198 ТК РФ);

— в случае неисполнения работником после обучения за счет средств работодателя трудового договора или указанного дополнительного договора возместить понесенные с его обучением затраты в порядке, предусмотренном для материальной ответственности работника (ст.ст. 207, 249 ТК РФ);

б) обязан:

— в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности (ст. 196 ТК РФ);

— создавать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии и компенсации, установленные ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ст. 196 ТК РФ);

— при предоставлении гарантий и компенсаций работникам в связи с профессиональным образованием производить соответствующие выплаты за счет средств организаций (ст.ст. 165, 204 ТК РФ).

Одновременно работники:

а) имеют право на:

— профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. В этих случаях данное право реализуется ими посредством заключения с работодателем дополнительного договора (ст. 197 ТК РФ);

— гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации). При этом данные гарантии и компенсации должны предоставляться работнику только по основному месту работы, а не по работе, на которую он принят в качестве совместителя (ст. 287 ТК РФ);

б) обязаны:

— дополнительным договором (например, ученическим и др.) урегулировать отношения с работодателем, связанные с их профессиональным обучением (ст.ст. 57, 197, 198 ТК РФ);

— при заключении трудового договора определять по договоренности с работодателем условие об обязательной отработке и сроках этой отработки после профессионального обучения, произведенного за счет средств работодателя (ст. 57 ТК РФ);

— возместить затраты (стипендию, другие расходы), понесенные работодателем в связи с их профессиональным обучением, при одновременном наличии следующих условий (ст. 249 ТК РФ): при направлении на обучение за счет средств работодателя и при увольнении без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя.

Причиненный в данном случае ущерб работодателю может быть возмещен работником в добровольном порядке по правилам ст. 248 ТК РФ либо в судебном порядке по исковому заявлению работодателя (ст. 391 ТК РФ).

38. Положениями ч. 2 ст. 197 ТК РФ предписывается новые отношения сторон по поводу обучения персонала регулировать дополнительным договором (трудовым или гражданско-правовым договором — в статье не уточняется). При этом ТК РФ не указаны случаи его заключения, например, при направлении на обучение по инициативе работодателя, при оплате им обучения работника и т. п. Однако вывод о том, что названный договор является обязательным основанием для предоставления всем без исключения обучающимся работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством, необоснован.

Согласно ст.ст. 198 — 208 ТК РФ дополнительный договор в виде ученического договора обязателен для работников при их переобучении без отрыва от производства. Вполне очевидно, что его составление правомерно и при направлении работников для повышения квалификации с отрывом от работы и в других случаях, в которых обучение в учебных заведениях осуществляется по направлению работодателя и (или) за счет его средств.

Вместе с тем представляется ошибочным предъявление требования о заключении подобного договора к работникам, самостоятельно поступившим и обучающимся в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию. Основания для такого утверждения дают положения ст.ст. 173 и 174 ТК РФ, из которых следует, что установленные ими гарантии и компенсации для обучающихся в этих учебных заведениях предоставляются всем работникам независимо от того, направлены они на обучение работодателем либо самостоятельно поступили в эти образовательные учреждения.

Также вне зависимости от указанных особенностей поступления работников на обучение вышеуказанными статьями ТК РФ на работодателя однозначно и безусловно возлагаются обязанности по предоставлению гарантий и компенсаций другим лицам из числа работников: допущенным к вступительным испытаниям в эти учебные заведения, слушателям их подготовительных отделений и т. д. При этом требуется учесть, что какое-либо понуждение к заключению договора или соглашения противоречит самой правовой природе трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, регулируемых трудовым законодательством. Эти отношения основаны на свободе волеизъявления сторон (участников) трудового договора.

39. Работники, объединенные в одну категорию лиц, совмещающих работу с обучением, неоднородны по своему составу и в целях правового регулирования особенностей их трудовых отношений среди них различают следующие группы:

— работники, дополнительно заключившие с работодателем ученический договор на профессиональное переобучение непосредственно в организации без отрыва от работы (реализуемое в форме ученичества);

— работники, направленные работодателем для повышения квалификации в учебные заведения или иные учреждения, организации с отрывом от производства;

— работники, обучающиеся в образовательных учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, а также в общеобразовательных учреждениях.

Для каждой из названных групп работников ТК РФ предусмотрены определенные гарантии и компенсации, связанные с профессиональным обучением.

Льготы для лиц, осуществляющих с отрывом от работы послевузовское профессиональное образование, предусмотрены Федеральным законом «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ.

40. Работники, обучающиеся без отрыва от производства в образовательных учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, а также в общеобразовательных учреждениях, состоят не только в трудовых правоотношениях с работодателем, но и в административных правоотношениях с этими учреждениями.

Причем применительно к рассматриваемым гарантиям и компенсациям законодательством определены некоторые требования к обеим сторонам последних правоотношений. В частности, для того чтобы воспользоваться данными гарантиями и компенсациями, работник, зачисленный на обучение решением образовательного заведения (приказом, распоряжением его руководителя), обязан обучаться в нем успешно, т. е. не иметь неудовлетворительных оценок и каких-либо задолженностей по обязательным аттестациям. В то же время ТК РФ не придает существенного значения способу поступления гражданина на обучение: по направлению работодателя либо самостоятельно. И в том и в другом случаях законодательством предусмотрены для работника одни и те же гарантии и компенсации.

Вместе с тем в соответствии со ст. 177 ТК РФ установленные законодательством гарантии и компенсации предоставляются работникам лишь при получении ими образования соответствующего уровня (высшего, среднего и т. д.) впервые. Причем работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются по выбору работника только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений.

Согласно ст.ст. 173—176 ТК РФ образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования, а также общеобразовательные учреждения независимо от их организационно-правовых форм, в свою очередь, должны иметь государственную аккредитацию и лишь при этом условии обучение в них поощряется законом.

Следовательно, исключительно при одновременном соблюдении участниками возникших правоотношений перечисленных условий работодатель обязан предоставить работникам предусмотренные им гарантии и компенсации. В других случаях подобная обязанность на него законодательством не возложена.

Однако гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в не имеющих государственной аккредитации образовательных учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, а также в общеобразовательных учреждениях, могут устанавливаться коллективным договором или трудовым договором (ст.ст. 173—176 ТК РФ).

41. Сравнительно широкими гарантиями и компенсациями ТК РФ (гл. 26) наделяет лиц, совмещающих работу с обучением в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях: начального, среднего и высшего профессионального образования, а также в общеобразовательных учреждениях (вечерних и сменных).

Объем и содержание данных гарантий и компенсаций зависят не только от вида образовательного учреждения, в котором обучается работник, но и от формы (очной, очно-заочной или заочной), периода (1-й и 2-й курсы обучения, 3-й и последующие курсы обучения) обучения работников. Причем они существенно изменяются и увеличиваются для обучающихся на последних курсах обучения и получающих образование на заочных отделениях (факультетах).

Независимо от вида образовательного учреждения, в котором обучается работник в период прохождения альтернативной гражданской службы, ему с учетом требований комментируемого Закона могут быть предоставлены следующие гарантии и компенсации:

а) оплата проезда к месту нахождения (и обратно) заочного образовательного учреждения среднего и высшего профессионального образования (ст.ст. 173, 174 ТК РФ);

б) отпуска (подробнее *см. комментарий к ст. 17*) — дополнительные оплачиваемые учебные отпуска в период обучения во всех видах образовательных учреждений (ст.ст. 173—176 ТК РФ).

Диапазон продолжительности учебных отпусков, предоставляемых указанным выше работникам, составляет от 9 календарных дней до 4 месяцев.

В частности, работникам, успешно обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях независимо от их организационно-правовых форм, работодатель устанавливает дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи выпускных экзаменов в IX классе — 9 календарных дней, в XI (XII) классе — 22 календарных дня.

Для работников, успешно обучающихся в образовательных учреждениях начального профессионального образования, дополнительные оплачиваемые учебные отпуска для сдачи экзаменов предоставляются продолжительностью 30 календарных дней в течение каждого года обучения. Других гарантий и компенсаций этим работникам ТК РФ не установил. Они могут быть предусмотрены в коллективном или трудовом договоре.

Основанием для предоставления отпуска является справка-вызов, формы которой для обучающихся в высшем и среднем учебных заведениях установлены соответственно приказами Министерства образования Российской Федерации от 20 января 1997 г. № 91 и от 1 октября 2001 г. № 3244.

42. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию и независимо от их организационно-правовой формы, установлены ТК РФ (ст.ст. 173, 174 и 177) и в части, не противоречащей ему, ст. 17 вышеуказанного Федерального закона от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ.

В соответствии с указанными законодательными актами во время прохождения альтернативной гражданской службы работникам могут быть предоставлены следующие гарантии и компенсации:

а) оплачиваемые учебные отпуска:

— на каждом курсе обучения по заочной, очно-заочной (вечерней) формам на период прохождения промежуточной аттестации (для выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов, установочных занятий) продолжительностью в зависимости от типа образовательного учреждения и сроков освоения основных образовательных программ;

— на период сдачи итоговых государственных экзаменов, а также на период подготовки и защиты выпускной квалификационной (дипломной) работы со сдачей итоговых государственных экзаменов.

Исходя из продолжительности учебных отпусков, предоставляемых в целях прохождения промежуточной аттестации обучающимся работникам, и количества экзаменационных сессий по учебному плану, руководство образовательных учреждений самостоятельно рассчитывает длительность каждой такой аттестации (одной либо двух) в течение каждого учебного года. В зависимости от этого период предполагаемого нахождения работника в учебном отпуске сообщается работодателю деканатом учебного заведения в справке-вызове, направляемой по месту жительства работника. Реальное время нахождения работника в образовательном учреждении позднее подтверждается отрывной частью этой справки, которая называется справкой-подтверждением. По прибытии из учебного отпуска она представляется работником работодателю.

По соглашению работника и работодателя допускается присоединение ежегодного отпуска к перечисленным учебным отпускам (ч. 2 ст. 177 ТК РФ);

б) оплата проезда за счет работодателя один раз в учебном году к месту нахождения заочного образовательного учреждения и обратно.

Работники, совмещающие работу с обучением на заочных отделениях (факультетах) образовательных учреждений среднего профессионального образования, имеют право на оплату такого проезда в оба конца в размере 50 процентов стоимости проезда.

Подобная льгота по оплате проезда должна предоставляться работодателями и работникам, обучающимся в образовательных учреждениях высшего профессионального образования. Однако оплата проезда им компенсируется в размере 100 процентов его стоимости.

Во всех указанных выше случаях расходы по проезду возмещаются обучающимся в порядке, предусмотренном законодательством для компенсации таких же расходов при служебных командировках (см. комментарий к п. 8 ст. 19).

На последнем курсе обучения оплата работодателем проезда работников производится только один раз.

43. В период прохождения альтернативной гражданской службы работники вправе обучаться в образовательных учреждениях высшего профессионального образования по заочной или очно-заочной формам обучения и по учебным программам послевузовского профессионального образования.

Льготы для лиц, получающих послевузовское профессиональное образование, предусмотрены ст. 19 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями).

В соответствии с Положением о подготовке научно-педагогических и научных кадров в системе послевузовского профессионального образования в Российской Федерации», утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации от 27 марта 1998 г. № 814 (с последующими изменениями), система послевузовского профессионального образования предоставляет гражданам Российской Федерации возможность повышения уровня научной и научно-педагогической квалификации в докторантуре, аспирантуре, адъюнктуре, созданных в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, и научных учреждениях, организациях, имеющих лицензию на право ведения образовательной деятельности в сфере послевузовского профессионального образования, независимо от их организационно-правовых форм.

Работники организаций вправе получать послевузовское профессиональное образование в качестве аспирантов (по заочной форме обучения) и соискателей, которые одновременно являются участниками как трудовых отношений с работодателем, так и административно-правовых отношений с образовательным учреждением высшего профессионального образования или научным учреждением, организацией.

К аспирантам относятся лица, имеющие высшее профессиональное образование и обучающиеся в аспирантуре (в данных случаях — по заочной форме обучения) и подготавливающие диссертацию на соискание ученой степени кандидата наук. Прием в аспирантуру проводится на конкурсной основе приемной комиссией ежегодно и в сроки, устанавливаемые высшими учебными заведениями и научными учреждениями, организациями. Срок обучения в заочной аспирантуре не должен превышать четырех лет. Порядок продления срока обучения в аспирантуре по заочной форме находится в ведении этих учреждений и организаций. Высшие учебные заведения и научные учреждения, организации в соответствии с договорами, заключаемыми с заинтересованными организациями, могут осуществлять при необходимости предварительную стажировку сроком до одного года для лиц, поступающих в аспирантуру. Лица, ранее прошедшие полный курс обучения в аспирантуре, не имеют права вторичного обучения в аспирантуре за счет средств бюджета.

Лица, прикрепленные к организации или учреждению, в которых имеются аспирантура и (или) докторантура, и подготавливающие диссертацию на соискание ученой степени кандидата наук или доктора наук без обучения соответственно в аспирантуре либо докторантуре, являются соискателями.

Прикрепление соискателей для подготовки и сдачи кандидатских экзаменов может проводиться на срок не более 2 лет и для подготовки кандидатской диссертации — на срок не более 3 лет.

Прикрепление соискателей для подготовки докторской диссертации может проводиться на срок не более 4 лет. Причем лица, не полностью использовавшие срок пребывания в качестве соискателей, могут быть вновь прикреплены к высшим учебным заведениям и научным учреждениям, организациям на оставшееся время. Прикрепление соискателей к высшим учебным заведениям и научным учреждениям, организациям производится в сроки, устанавливаемые ректорами высших учебных заведений или руководителями научных учреждений, организаций. Лицам, завершившим подготовку по образовательным программам послевузовского профессионального образования, выдаются документы государственного образца.

Лицам, допущенным к вступительным испытаниям в аспирантуру (независимо от формы обучения), предоставляется отпуск продолжительностью 30 календарных дней с сохранением средней заработной платы по месту работы.

Такой же длительности ежегодные дополнительные отпуска по месту работы имеют аспиранты, обучающиеся в аспирантуре по заочной форме обучения. Вместе с тем к этому их отпуску добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места нахождения аспирантуры и обратно, причем за все время этого отпуска сохраняется средняя заработная плата. Этот проезд также оплачивает организация-работодатель.

Кроме того, указанным аспирантам работодателем предоставляется право на один свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере 50 процентов получаемой заработной платы, но не ниже 100 рублей (с 1 января 2001 г.). Дополнительно на четвертом году обучения работодатель вправе предоставлять аспирантам по их желанию не более двух свободных от работы дней в неделю без сохранения заработной платы. Однако гражданам, осуществляющим трудовую деятельность в организации в порядке прохождения альтернативной гражданской службы, такое сокращение рабочего времени на основании комментируемой статьи Закона не производится.

Работникам организаций, являющимся соискателями, для завершения диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук или доктора наук по месту работы предоставляется отпуск с сохранением заработной платы продолжительностью соответственно 3 или 6 месяцев в порядке, установленном положениями об аспирантах, докторантах и соискателях. До настоящего времени Правительством Российской Федерации, которое в соответствии с Федеральным законом «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» должно утверждать такие положения, они не утверждены.

Как установлено Положением, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации от 27 марта 1998 г. № 814, отпуск для завершения диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук (3 месяца) и доктора наук (6 месяцев) предоставляется по месту работы лицам, сочетающим основную работу с научной деятельностью, по рекомендации ученого совета высшего учебного заведения или научно-технического совета научного учреждения, организации с учетом актуальности научной работы, объема проведенных исследований, возможности завершения диссертации за время отпуска, с указанием времени и срока его предоставления.

Соискатели (из числа сотрудников высших учебных заведений с ученой степенью кандидата наук), работающие над диссертациями на соискание ученой степени доктора наук и имеющие значительные научные результаты по актуальным социально-экономическим проблемам или приоритетным направлениям фундаментальных научных исследований, могут быть переведены на должности научных работников на срок до 2 лет для подготовки диссертации на соискание ученой степени доктора наук. В этом случае за ними сохраняются ранее получаемые ими должностные оклады и право на возвращение на прежние места работы.

Такой перевод на должности научных сотрудников оформляется приказом ректора в пределах имеющихся в высших учебных заведениях средств на оплату труда. В период пребывания на должности научный сотрудник обязан завершить работу над докторской диссертацией и представить ее на кафедру для получения соответствующего заключения.

Ввиду того, что обучение в докторантуре для подготовки диссертации на соискание ученой степени доктора наук осуществляется только по очной форме обучения, граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, с учетом установленных для них ограничений в отношении возможных форм их обучения в образовательных учреждениях, не могут быть в нее зачислены и пользоваться предоставляемыми в этом случае льготами.

Комментарий к п. 7

44. Здоровье является высшим неотчуждаемым благом человека. Закрепляя это в ст. 41 Конституции Российской Федерации, государство принимает на себя обязанность осуществить целый комплекс мер, направленных на охрану и укрепление здоровья граждан.

Согласно ст. 1 Основ законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан от 22 июля 1993 г. № 5487-1 (с последующими изменениями) государство гарантирует охрану здоровья каждого человека в соответствии с Конституцией Российской Федерации и иными законодательными актами, общепризнанными принципами и нормами международного права и международными договорами Российской Федерации.

В целях создания нормальных условий для реализации гражданами своего права на охрану здоровья государство принимает меры политического, экономического, правового, социального, культурного, научного, медицинского, санитарно-гигиенического и противоэпидемического характера.

Основными принципами охраны здоровья граждан являются:

1) соблюдение прав человека и гражданина в области охраны здоровья и обеспечение связанных с этими правами государственных гарантий;

2) приоритет профилактических мер в области охраны здоровья граждан;

3) доступность медико-социальной помощи;

4) социальная защищенность граждан в случае утраты здоровья;

5) ответственность органов государственной власти и управления, предприятий, учреждений и организаций независимо от формы собственности, должностных лиц за обеспечение прав граждан в области охраны здоровья.

Основы законодательства об охране здоровья граждан устанавливают, что граждане Российской Федерации обладают неотъемлемым правом на охрану здоровья. Это право обеспечивается охраной окружающей природной среды, созданием благоприятных условий труда, быта, отдыха, воспитания и обучения граждан, производством и реализацией доброкачественных продуктов питания, а также предоставлением населению доступной медико-социальной помощи.

Государство обеспечивает гражданам охрану здоровья независимо от пола, расы, национальности, языка, социального происхождения, должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств.

Гражданам гарантирована также защита от любых форм дискриминации, обусловленной наличием у них каких-либо заболеваний. Лица, виновные в нарушении этого положения, несут установленную законом ответственность.

При заболевании, утрате трудоспособности и в иных случаях граждане имеют право на медико-социальную помощь, которая включает профилактическую, лечебно-диагностическую, реабилитационную, протезно-ортопедическую и зубопротезную помощь, а также меры социального характера по уходу за больными, нетрудоспособными и инвалидами, включая выплату пособия по временной нетрудоспособности.

Медико-социальная помощь работникам, проходящим альтернативную гражданскую службу, оказывается медицинскими, социальными работниками и иными специалистами в учреждениях государственной и муниципальной систем здравоохранения по месту проживания ими альтернативной гражданской службы. Они имеют право на бесплатную медицинскую помощь в указанных учреждениях в пределах гарантированного объема бесплатной медицинской помощи гражданам в соответствии с программами обязательного медицинского страхования.

Вышеуказанные лица могут получать и дополнительные медицинские и иные услуги на основе программ добровольного медицинского страхования, а также за счет средств организаций, своих личных средств и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

45. Действующим законодательством предусмотрены и некоторые другие права граждан в области охраны здоровья, например, на протезно-ортопедическую помощь, на проведение медицинской экспертизы.

В соответствии с Законом Российской Федерации «О медицинском страховании граждан в Российской Федерации» от 28 июня 1991 г. № 1499-1 (в редакции Закона Российской Федерации от 2 апреля 1993 г. № 4741-1, с последующими изменениями) медицинское страхование является формой социальной защиты интересов населения в охране здоровья.

Цель медицинского страхования — гарантировать гражданам при возникновении страхового случая получение медицинской помощи за счет накопленных средств и финансировать профилактические мероприятия.

Медицинское страхование осуществляется в двух видах: обязательном и добровольном.

Обязательное медицинское страхование является составной частью государственного социального страхования и обеспечивает всем гражданам Российской Федерации равные возможности в получении медицинской и лекарственной помощи, предоставляемой за счет средств обязательного медицинского страхования в объеме и на условиях соответствующих программ обязательного медицинского страхования.

Федеральную программу обязательного медицинского страхования разрабатывает Министерство здравоохранения Российской Федерации и утверждает Правительство Российской Федерации. На основе федеральной программы высшие органы управления субъектов Российской Федерации утверждают территориальные программы обязательного медицинского страхования, которые не могут ухудшать условия оказания медицинской помощи по сравнению с базовой программой.

Добровольное медицинское страхование осуществляется на основе программ добровольного медицинского страхования и обеспечивает гражданам получение дополнительных медицинских и иных услуг сверх установленных программами обязательного медицинского страхования.

В качестве субъектов медицинского страхования выступают:

застрахованный — гражданин Российской Федерации (т. е. и работники, проходящие альтернативную гражданскую службу) и другие лица;

страхователь — при обязательном медицинском страховании: для неработающего населения — органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации; для работающего населения, в том числе и для работников, проходящих альтернативную гражданскую службу, — организации (воинские части, военные организации); при добровольном медицинском страховании — отдельные граждане, обладающие гражданской дееспособностью, или (и) организации, представляющие интересы граждан;

страховая медицинская организация — юридические лица, осуществляющие медицинское страхование и имеющие государственное разрешение (лицензию) на право заниматься медицинским страхованием;

медицинское учреждение — имеющие лицензии и аккредитованные в установленном порядке лечебно-профилактические учреждения, научно-исследовательские и медицинские институты, другие учреждения, оказывающие медицинскую помощь, а также лица, осуществляющие медицинскую деятельность как индивидуально, так и коллективно. Медицинские учреждения оказывают медицинскую помощь в системе медицинского страхования. По лицензиям медицинские учреждения реализуют программы добровольного медицинского страхования без ущерба для программ обязательного медицинского страхования.

Медицинские учреждения, выполняющие программы медицинского страхования, имеют право оказывать медицинскую помощь и вне системы медицинского страхования.

Медицинские учреждения в системе медицинского страхования имеют право на выдачу документов, удостоверяющих временную нетрудоспособность застрахованных.

Работники, проходящие альтернативную гражданскую службу, имеют право на обязательное и добровольное медицинское страхование; выбор медицинской страховой организации; выбор медицинского учреждения и врача в соответствии с договорами обязательного и добровольного медицинского страхования; получение медицинской помощи на всей территории Российской Федерации, в том числе за пределами постоянного места жительства; получение медицинских услуг, соответствующих по объему и качеству условиям договора, независимо от размера фактически выплаченного страхового взноса; предъявление иска страхователю, страховой медицинской организации, медицинскому учреждению, в том числе на материальное возмещение причиненного по их вине ущерба, независимо от того, предусмотрено это или нет в договоре медицинского страхования; возвратность части страховых взносов при добровольном медицинском страховании, если это определено условиями договора.

Медицинское страхование осуществляется в форме договора, заключаемого между субъектами медицинского страхования. Субъекты медицинского страхования выполняют обязательства по заключенному договору в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Договор медицинского страхования является соглашением между страхователем и страховой медицинской организацией, в соответствии с которым последняя обязуется организовать и финансировать предоставление застрахованному контингенту медицинской помощи определенного объема и качества или иных услуг по программам обязательного медицинского страхования и добровольного медицинского страхования.

Каждый гражданин, в отношении которого заключен договор медицинского страхования или который заключил такой договор самостоятельно, получает страховой медицинский полис. Страховой медицинский полис находится на руках у застрахованного, т. е. и у работника, проходящего альтернативную гражданскую службу.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 23 января 1992 г. № 41 (с последующими изменениями и дополнениями) утверждены формы страхового медицинского полиса обязательного страхования граждан, страхового медицинского полиса добровольного страхования граждан, а также Инструкция по их заполнению.

Страховой медицинский полис имеет силу на всей территории Российской Федерации, а также на территориях других государств, с которыми Российская Федерация имеет соглашения о медицинском страховании граждан.

Медицинские учреждения несут ответственность за объем и качество предоставляемых медицинских услуг и за отказ в оказании помощи застрахованному лицу. При нарушении условий договора обязательного медицинского страхования страховая медицинская организация вправе частично или полностью не возмещать затраты по оказанию медицинских услуг.

Споры по обязательному медицинскому страхованию разрешаются судами в пределах их компетенции.

Комментарий к п. 8

46. Как следует из содержания данного пункта, работники, которым военная служба по призыву заменена на альтернативную гражданскую службу, имеют право на возмещение расходов, связанных с их перевозкой железнодорожным, воздушным, водным, автомобильным транспортом к месту прохождения альтернативной гражданской службы, в связи с их переводом на новое место альтернативной гражданской службы, к месту жительства при использовании очередного ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно, а также к месту жительства при увольнении с альтернативной гражданской службы.

Указанным лицам не предусмотрена компенсация расходов по доставке личного имущества в контейнерах от места проживания до места прохождения альтернативной гражданской службы и обратно, в случае перевода, а также проезду совместно с ними членов семьи. Вместе с тем действующее трудовое законодательство, которое распространяется на работников, проходящих альтернативную гражданскую службу, предусматривает компенсацию ряда других расходов в связи с переездом к новому месту работы и устройством на новом месте.

Конкретные размеры возмещения расходов определяются соглашением сторон трудового договора, но не могут быть ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

Постановлением Совета Министров СССР «О гарантиях и компенсациях при переезде на работу в другую местность» от 15 июля 1981 г. № 677 (с последующими изменениями) установлено (в части, не противоречащей комментируемому Закону), что при переводе работников на другую работу, когда это связано с переездом в другую местность (в другой

населенный пункт по существующему административно-территориальному делению), выплачиваются компенсации и предоставляются следующие гарантии:

а) оплачивается стоимость проезда работника (кроме случаев, когда работодатель предоставляет соответствующие средства передвижения;

б) выплачиваются работнику за каждый день нахождения в пути суточные;

в) выплачивается единовременное пособие на работника в размере его месячного должностного оклада (тарифной ставки) по новому месту работы;

д) выплачивается работнику заработная плата исходя из должностного оклада (тарифной ставки) по новому месту работы за дни сбора в дорогу и устройства на новом месте жительства, но не более 6 дней, а также за время нахождения в пути.

Если заранее невозможно точно определить размер причитающихся работнику компенсаций, то ему выдается аванс.

Все расходы по выплате компенсаций несет та организация, в которую переводится, направляется или принимается работник.

Для работников, которым военная служба по призыву заменена на альтернативную гражданскую службу, установлены следующие категории проезда:

— железнодорожным транспортом — в плацкартных вагонах любой категории поезда;

— морским транспортом — в каютах IV категории судов транспортных линий;

— речным транспортом — на местах III категории судов транспортных линий;

— воздушным транспортом — самолетами в салонах экономического (нижнего) класса;

— автомобильным транспортом — в автобусах, а при их отсутствии — в мягких автобусах;

Возмещение расходов, связанных с бесплатным проездом, производится либо за счет федерального бюджета, либо за счет средств работодателя.

Статья 20. Условия и оплата труда, социальное страхование и пенсионное обеспечение граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу

1. Продолжительность рабочего времени граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, а также правила охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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 Российской Федерации, которому подведомственна организация, где гражданин проходит альтернативную гражданскую службу, при необходимости проводится без ограничения общей продолжительности еженедельного рабочего времени. Порядок и условия предоставления отдыха, компенсирующего гражданину участие в указанных мероприятиях, определяются положением о порядке прохождения альтернативной гражданской службы.

2. Оплата труда гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу, производится организацией в соответствии с действующей в организации системой оплаты труда.

3. Организации, где предусматривается прохождение альтернативной гражданской службы, бесплатно обеспечивают общежитием граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу вне территории, где они постоянно проживают.

Размещение граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу в организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований и органов, в одном здании с военнослужащими, проходящими военную службу по призыву, не допускается.

4. Обеспечение специальной одеждой, специальной обувью, другими средствами индивидуальной защиты и иное материальное обеспечение граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, осуществляются организациями в порядке, по нормам и в сроки, которые установлены законодательством Российской Федерации для соответствующего вида работ.

5. Граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, подлежат обязательному государственному социальному страхованию, а также государственному пенсионному обеспечению по инвалидности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Комментарий к п. 1

1. Рабочее время — это установленная законодательством или на его основе часть календарного времени, в течение которого работники в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации (воинской части, военной организации) и условиями трудового договора обязаны выполнять свои трудовые обязанности, а также другие периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Работодатель (командир воинской части, военной организации) обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Нормы продолжительности рабочего времени не могут быть изменены в сторону увеличения по соглашению работодателя с работником или с учетом мнения профсоюзного комитета.

Нормальная продолжительность рабочего времени работников, проходящих альтернативную гражданскую службу в организациях (воинских частях, военных организациях), не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). Она установлена для всех работников, за исключением тех, для которых законодательством определена сокращенная продолжительность рабочего времени.

2. Сокращенная продолжительность рабочего времени может быть установлена для следующих работников, проходящих альтернативную гражданскую службу, в связи с особенностями их труда:

— на 4 часа в неделю и более сокращается рабочее время работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 92 ТК РФ);

— на 7 часов в неделю — для обучающихся без отрыва от производства (ст.ст. 173, 174 ТК РФ);

— на 4 часа в неделю — педагогическим работникам учреждений образования (ст. 333 ТК РФ) и некоторым другим работникам.

Согласно ст. 5 Федерального закона «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием» от 7 ноября 2000 г. № 136-ФЗ сокращенная 24-часовая рабочая неделя устанавливается гражданам, занятым на следующих работах:

1) научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы, при выполнении которых используются токсичные химикаты, относящиеся к химическому оружию;

2) работы по раснаряжению и детоксикации химических боеприпасов, емкостей и устройств, детоксикации токсичных химикатов в производственных зонах опытных, опытно-промышленных и промышленных объектов по уничтожению химического оружия;

3) работы по техническому обслуживанию и обследованию химического оружия, связанные с отбором проб токсичных химикатов, относящихся к химическому оружию, а также работы по уничтожению отдельных химических боеприпасов, емкостей и устройств, находящихся в аварийном состоянии;

4) работы по ликвидации объектов по производству химического оружия.

Сокращенная 36-часовая рабочая неделя устанавливается гражданам, занятым на следующих работах:

1) работы по техническому обслуживанию химического оружия, не связанные с отбором проб токсичных химикатов, относящихся к химическому оружию;

2) перевозка химического оружия к местам его уничтожения;

3) работы по обеспечению безопасности хранения и содержания технологического оборудования, использовавшегося для производства химического оружия;

4) научное и техническое обеспечение работ по раснаряжению и детоксикации химических боеприпасов, емкостей и устройств, детоксикации токсичных химикатов в производственных зонах опытных, опытно-промышленных и промышленных объектов по уничтожению химического оружия, а также осуществление надзора и контроля при проведении указанных работ;

5) научное и техническое обеспечение работ по ликвидации объектов по производству химического оружия, а также осуществление надзора и контроля при проведении указанных работ;

6) медико-санитарное обеспечение работ по хранению и уничтожению химического оружия, ликвидации объектов по производству химического оружия;

7) обеспечение пожарной безопасности при проведении работ по хранению и уничтожению химического оружия, ликвидации объектов по производству химического оружия.

Сокращенная продолжительность рабочего времени (36 часов в неделю) предоставляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации «О порядке предоставления льгот работникам, подвергающимся риску заражения вирусом иммунодефицита человека при исполнении своих служебных обязанностей» от 3 апреля 1996 г. № 391 следующим категориям работников в:

— центрах по профилактике и борьбы со СПИДом, организациях и специализированных организациях здравоохранения, предназначенных для лечения больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных;

врачам (в том числе руководителям организаций и их подразделений), занятым диагностикой, лечением больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных;

среднему медицинскому персоналу, занятому лечением и непосредственным обслуживанием больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных;

младшему медицинскому персоналу, занятому уходом за больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными и их обслуживанием;

специалистам и служащим, занятым диагностикой, лечением больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных;

— организациях здравоохранения и госсанэпидслужбы, их структурных подразделениях, за исключением перечисленных выше:

врачам (в том числе руководителям организаций и их структурных подразделений), имеющим непосредственный контакт с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными при проведении консультаций, осмотров, оказании медицинской помощи, проведении судебно-медицинской экспертизы и другой работы;

среднему медицинскому персоналу, имеющему непосредственный контакт с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными при оказании медицинской помощи, проведении судебно-медицинской экспертизы и другой работы;

младшему медицинскому персоналу, имеющему непосредственный контакт с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными при уходе за ними и проведении другой работы;

специалистам и служащим, имеющим непосредственный контакт с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными;

— лабораториях (отделах, отделениях, группах) организаций здравоохранения и госсанэпидслужбы, осуществляющих лабораторную диагностику ВИЧ-инфекции:

врачам (в том числе руководителям организаций и их подразделений), проводящим все виды лабораторных исследований крови и материалов, поступающих от больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных;

среднему медицинскому персоналу, проводящему все виды лабораторных исследований крови и материалов, поступающих от больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных;

младшему медицинскому персоналу, работающему в указанных лабораториях и имеющему контакт с кровью и материалами, поступающими от больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных;

специалистам и служащим, участвующим в проведении всех видов лабораторных исследований крови и материалов, поступающих от больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных;

— научно-исследовательских организациях здравоохранения и госсанэпидслужбы и их структурных подразделениях: научным сотрудникам, руководителям, специалистам, служащим и рабочим, привлеченным к работе с ВИЧ-инфицированными и потенциально зараженными ВИЧ-материалом (в том числе животными) и по выполнению научной тематики по проблеме СПИДа;

— научно-производственных объединениях, предприятиях (производствах) и их структурных подразделениях по изготовлению медицинских иммунобиологических препаратов:

руководителям, специалистам, служащим, рабочим, работающим с вирусом СПИДа и материалом, инфицированным ВИЧ.

Сокращенная продолжительность рабочего дня (смены), установленная из расчета 36-часовой рабочей недели, предоставляется работникам, указанным выше, лишь в те дни, когда они были фактически заняты на работах в опасных для здоровья условиях труда.

Согласно приказу Наркомздрава СССР «О продолжительности рабочего дня медицинских работников» от 12 декабря 1940 г. № 584 работникам учреждений и предприятий здравоохранения установлена сокращенная продолжительность рабочего дня:

6,5-часовой рабочий день врачам и среднему медицинскому персоналу следующих медицинских учреждений:

а) больниц, родильных домов, клиник, лечебниц и других стационарных лечебных учреждений;

б) специализированных санаториев, профилакториев, станций санитарной авиации, станций и пунктов переливания крови;

в) амбулаторно-поликлинических учреждений (за исключением врачей, занятых исключительно амбулаторным приемом больных);

г) здравпунктов и медицинских пунктов первой помощи, станций и пунктов скорой помощи и неотложной медицинской помощи;

д) санитарно-эпидемиологических учреждений (санитарно-эпидемиологических станций, малярийных станций, санитарно-биологических лабораторий, санитарных пропускников, дезинфекционных станций и пунктов санитарного просвещения и т. п.);

е) врачебных, фельдшерских акушерских и сестринских общих и специализированных кабинетов, пунктов и отрядов;

ж) женских и детских консультаций, домов ребенка, детских домов, детских комнат и комнат матери и ребенка;

з) учреждений судебно-медицинской экспертизы;

и) научно-исследовательских институтов и лабораторий;

к) (пункт «к» не приводится);

л) врачи-эпидемиологи, санитарные врачи, санитарные инспектора и санитарные фельдшеры;

м) врачи яслей и молочных кухонь;

н) диспетчеры и эвакуаторы станций скорой медицинской помощи.

5,5-часовой рабочий день:

а) врачам амбулаторно-поликлинических учреждений (поликлиник, амбулаторий, диспансеров, медицинских пунктов, станций, отделений и кабинетов), занятым исключительно амбулаторным приемом больных;

б) врачам врачебно-трудоу экспертных комиссий (ВТЭК) и врачебно-консультационных комиссий (ВКК) (в настоящее время — МСЭ (медико-социальные экспертизы) и КЭК (клинико-экспертные комиссии);

в) врачам-стоматологам, зубным врачам и зубным врачам-протезистам;

г) врачам и среднему медицинскому персоналу, работающим в течение всего рабочего времени на медицинских генераторах ультракоротковолновой частоты (УКВЧ) мощностью свыше 200 ватт.

Продолжительность рабочего времени сокращается также при выполнении работы в ночное время (с 22 до 6 часов). Это правило не распространяется:

а) на работников, которым уже установлено сокращенное рабочее время;

б) на работающих в непрерывных производствах, когда необходимо уравнение дневной работы с ночной;

в) на работников, специально принятых для выполнения работы в ночное время;

г) на работников, занятых в сменных работах при 6-дневной рабочей неделе с одним выходным днем.

Например, у работников, занятых на работах с вредными условиями труда, продолжительность рабочего времени не может превышать 36 часов в неделю.

Время начала и окончания ежедневной работы (смены) предусматривается правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности в соответствии со ст. 100 ТК РФ.

Накануне праздничных и выходных дней продолжительность рабочего дня или смены сокращается на один час как при 5-дневной, так и при 6-дневной рабочей неделе. Не сокращается рабочее время в том случае, если праздничному дню предшествует выходной (ст. 95 ТК РФ).

Накануне выходных дней при 6-дневной рабочей неделе продолжительность рабочего дня или смены не может превышать 5 часов. Если же по условиям производства сокращение рабочей недели накануне выходных и праздничных дней невозможно, работникам должны предоставляться за переработку в эти дни дополнительные дни отдыха или, с согласия работника, эти дни должны оплачиваться по нормам, установленным для сверхурочной работы.

В тех случаях, когда в соответствии с решением Правительства Российской Федерации выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день («Об утверждении разъяснения «О продолжительности работы в выходной день, перенесенный в связи с праздником на рабочий день»: Постановление Министерства труда Российской Федерации от 25 февраля 1994 г. № 19 // Российские вести. — 1994. — № 39).

Таким образом, продолжительность ежедневной работы при 5- или 6-дневной рабочей неделе определяется путем ее деления соответственно на 5 или на 6 дней. При этом при 40-часовой рабочей неделе в предпраздничные дни продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

Таблица 1

Продолжительность рабочего дня при 5-дневной рабочей неделе

Продолжительность рабочей недели для различных категорий работников	Продолжительность рабочего дня	
	В часах и минутах	В часах

40 час.	8 часов	8
38,5 час.	7 час. 42 мин.	7,7
36 час.	7 час. 12 мин.	7,2
33 час.	6 час. 36 мин.	6,6
30 час.	6 час.	6
24 час.	4 час. 48 мин.	4,8
18 час.	3 час. 36 мин.	3,6

Таблица 2

Продолжительность рабочего дня при 6-дневной рабочей неделе

Продолжительность рабочей недели	Продолжительность рабочего дня			
	Понедельник — пятница		Суббота	
	В час. и мин.	В часах	В часах и минутах	В часах
40 час.	6 час. 48 мин.	6,6	6 час.	6
38,5 час.	6 час. 30 мин.	6,5	6 час.	6
36 час.	6 час.	6	6 час.	6
33 час.	5 час. 30 мин.	5,5	5 час. 30 мин.	5,5
30 час.	5 час.	5	5	5
24 час.	4 час.	4	4	4
18 час.	3 час.	3	3	3

3. В каждой организации (воинской части, военной организации) в целях рациональной организации труда и отдыха работников, в том числе проходящих альтернативную гражданскую службу, на основании законодательства о рабочем времени устанавливаются продолжительность ежедневной работы, ее начало и окончание, время и длительность перерыва для отдыха и приема пищи. В сменном производстве определяются продолжительность рабочей смены, порядок чередования смен, правила предоставления выходных дней и т. д. Распределение рабочего времени в течение календарного периода (дня, недели, месяца, года) в целях его наилучшего использования называется режимом рабочего времени.

Таким образом, элементами режима работы являются:

— вид рабочей недели (5- или 6-дневная). Наиболее распространенным видом рабочей недели является 5-дневная с двумя выходными днями. При 5-дневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или графиком сменности. 6-дневная рабочая неделя устанавливается в тех организациях (воинских частях, военных организациях), где по характеру работы введение 5-дневной рабочей недели нецелесообразно;

- время начала и окончания работы (ст. 100 ТК РФ);
- чередование рабочих смен;
- продолжительность рабочих смен (ст. 103 ТК РФ);
- перерывы для отдыха и питания (ст. 108 ТК РФ);
- иные перерывы для отдыха (например, при работе на холодном воздухе).

В организациях (воинских частях, военных организациях), где по условиям производства требуется длительное присутствие работника на рабочем месте, организуется замена одной группы персонала другой (сменная работа).

При организации труда в две и более смены режим рабочего времени определяется графиками сменности, утверждаемыми работодателем (командиром воинской части, военной организации) с учетом мнения представительного органа работников с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период. В соответствии со ст. 103 ТК РФ графики сменности доводятся до сведения работников за месяц до введения их в действие. Следует иметь в виду, что если введение новых графиков вызвано изменениями в организации производства и труда, в связи с чем происходит изменение существенных условий труда, то в этом случае работник уведомляется за 2 месяца.

Законодательство о труде предусматривает режимы с поденным, недельным и суммированным учетом рабочего времени.

Поденный учет состоит в том, что установленная законом норма продолжительности ежедневной работы обязательна для каждого рабочего дня и должна быть обеспечена правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности без каких-либо отклонений.

При недельном учете рабочего времени установленная законодательством норма рабочего времени учитывается не ежедневно, а за календарную неделю.

В непрерывно действующих организациях, а также в отдельных цехах и на некоторых видах работ, где по условиям производства не может быть соблюдена установленная для работников ежедневная продолжительность рабочего времени, работодатель (командир воинской части, военной организации) с учетом мнения профсоюзного органа может вводить суммированный учет рабочего времени.

4. В соответствии со ст. 93 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. При неполном рабочем дне работник занят не весь рабочий день, а только часть его, например 5 часов вместо 8. При неполной рабочей неделе уменьшается число рабочих дней. При неполном рабочем дне работник трудится меньшее количество часов. Может иметь место одновременное уменьшение как числа рабочих дней, так и часов работы в течение рабочего дня.

Установление работнику неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений его трудовых прав. Ему предоставляются полный ежегодный отпуск, выходные и праздничные дни, указанный период работы включается

полностью в общий трудовой стаж. Зарботную плату он получает пропорционально отработанному времени. Комментируемый Закон не содержит запрета в установлении работнику, проходящему альтернативную гражданскую службу, режима неполного рабочего времени.

При установлении режимов труда с неполным рабочим временем продолжительность рабочего дня (смены), как правило, не должна быть менее 4 часов и рабочей недели — менее 20—24 часов соответственно при 5- и 6-дневной неделе.

5. Особенность ненормированного рабочего дня состоит в том, что работник, для которого он введен, в силу характера труда или объема выполняемых им обязанностей может эпизодически привлекаться работодателем (командиром воинской части, военной организации) к работе сверх нормального рабочего времени (ст. 101 ТК РФ). Однако это не превращает обычный рабочий день в удлинённый. По своей сущности ненормированный рабочий день является особым режимом рабочего времени. Такой рабочий день может устанавливаться, например, для работников административного, управленческого, технического и хозяйственного персонала (руководителей предприятий, их структурных подразделений, специалистов и т. д.), а также для работников, рабочее время которых в связи с особенностями труда не поддается точному учету. Однако переработка сверх установленной продолжительности рабочего времени в отдельные дни работниками с ненормированным рабочим днем не является сверхурочной работой и дополнительно не оплачивается. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный отпуск. Круг лиц, которым установлен ненормированный рабочий день, объявляется ежегодно приказом работодателя (командира воинской части, военной организации) на основании заключенного коллективного договора, соглашения, трудового договора или правил внутреннего трудового распорядка, действующих в организации. Ранее применявшееся постановление Наркомата труда СССР «О работниках с ненормированным рабочим днем» от 13 февраля 1928 г. № 106 в настоящее время фактически не действует. Круг работников, которым может быть установлен ненормированный рабочий день, определяется работодателем по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками представительным органом, а при их отсутствии — по согласованию с работником, закрепляемому в трудовом договоре. Количество и продолжительность рабочих смен по графикам сменности при ненормированном рабочем дне устанавливаются исходя из нормальной продолжительности рабочей недели, а дни еженедельного отдыха предоставляются на общих основаниях.

Введение в индивидуальном порядке режима ненормированного рабочего дня осуществляется по приказу руководителя организации (воинской части, военной организации) с извещением работника не менее чем за два месяца. Таким образом, режим ненормированного рабочего дня устанавливается непосредственно между работодателем и работником, а его условия закрепляются в трудовом договоре, коллективном договоре, приказе.

В ТК РФ предусмотрены и другие режимы рабочего времени (режим гибкого рабочего времени, разделение рабочего дня на части), однако с учетом особенностей труда работников, проходящих альтернативную гражданскую службу, они будут иметь ограниченное применение.

Учет рабочего времени производится в соответствии с табелем учета использования рабочего времени и расчета заработной платы и табелем учета использования рабочего времени (типовые межведомственные формы № Т-12 и Т-13, утверждены постановлением Госкомстата России от 6 апреля 2001 г. № 26а (Бюллетень Министерства труда Российской Федерации. — 2001. — № 6).

6. Действующим трудовым законодательством предусмотрено привлечение работника (работника, проходящего альтернативную гражданскую службу) к сверхурочным работам. Их следует отличать от исполнения этими работниками трудовых обязанностей при участии в мероприятиях без ограничения общей продолжительности рабочего времени.

Сверхурочная работа — это выполнение работы сверх установленной для данной категории работников продолжительности рабочего времени (ст. 99 ТК РФ). При суммированном учете сверхурочной является работа сверх нормы рабочего времени учетного периода. Работы сверх установленной продолжительности рабочего времени являются сверхурочными, когда они применяются по распоряжению работодателя (командира воинской части, военной организации) или с его ведома.

В соответствии со ст. 99 ТК РФ привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в следующих исключительных случаях:

1) при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи — для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

3) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

4) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

5) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан вести точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

Пример.

Режим труда работника в организации (воинской части, военной организации) — 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Тарифная ставка — 2000 рублей. Месячная норма рабочего времени — 160 часов. Сверхурочно отработано 4 часа.

Расчет заработной платы:

тарифная ставка — 2000 рублей;
доплата за сверхурочную работу — первые два часа в полуторакратном размере — (2000 рублей : 160 часов) x 2 часа x 1,5 = 37 рублей 50 копеек; последующие два часа в двойном размере — (2000 рублей : 160 часов) x 2 часа x 2 = 50 рублей.

Итого: 2000 рублей + 37 рублей 50 копеек + 50 рублей = 2087 рублей 50 копеек.

7. Перечень мероприятий, к которым работники, проходящие альтернативную гражданскую службу, привлекаются без ограничения общей продолжительности еженедельного рабочего времени, федеральными органами исполнительной власти еще не разработан, как и условия предоставления отдыха. Исходя из перечня мероприятий, которые проводятся при необходимости без ограничения общей продолжительности еженедельного служебного времени военнослужащих (установлены приказом Федеральной службы безопасности Российской Федерации от 26 декабря 2001 г. № 685; приказом Федеральной службы охраны Российской Федерации от 18 июня 1999 г. № 197, приказом Федерального агентства правительственной связи и информации при Президенте Российской Федерации от 11 января 1999 г. № 3; приказом министра обороны Российской Федерации от 10 ноября 1998 г. № 492), к таким мероприятиям для работников, проходящих альтернативную гражданскую службу, можно отнести: нахождение в служебных командировках, выполнение мероприятий в зонах чрезвычайного положения, участие в обеспечении режима чрезвычайного положения, выполнение мероприятий по ликвидации аварий, катастроф и стихийных бедствий, проведение карантинных мероприятий.

8. В комментируемом пункте также предусмотрена обязанность работодателя (командира воинской части, руководителя военной организации) установить для работников, проходящих альтернативную гражданскую службу, правила охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии в соответствии с действующим трудовым законодательством.

Работа по обеспечению безопасности труда гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации осуществляется как в соответствии с общим законодательством об охране труда, так и на основании ведомственных нормативных актов, действующих в этой сфере трудовых отношений. Среди последних основным нормативным актом является Руководство по организации работы по охране труда в воинских частях, учреждениях, военно-учебных заведениях, на предприятиях и в организациях Министерства обороны Российской Федерации (далее по тексту — Руководство), введенное в действие приказом министра обороны Российской Федерации от 12 сентября 1995 г. № 302. Однако некоторые положения этого Руководства устарели либо отражают прежнее состояние трудового законодательства, поскольку они базируются на нормативных правовых актах, утративших в настоящее время силу.

Организация работы по охране труда заключается в планомерном и целенаправленном осуществлении различных мероприятий по охране труда (правовых, социально-экономических, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных) в целях создания здоровых и безопасных условий труда как в целом в организации (воинской части, военной организации), так и на отдельном рабочем месте.

Подлежащие планированию и осуществлению мероприятия в области охраны труда предусмотрены Рекомендациями, утвержденными постановлением Министерства труда Российской Федерации от 27 февраля 1995 г. № 11 (содержатся в вышеназванном приказе министра обороны Российской Федерации). Данные мероприятия оформляются соответствующим разделом в коллективном договоре или отдельным соглашением по охране труда, которое, как правило, является приложением к заключенному договору. Рекомендуемая форма этого соглашения также приведена в указанном приказе министра обороны Российской Федерации.

Соглашение по охране труда в организации (воинской части, военной организации) — это правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда с указанием сроков выполнения и ответственных лиц. Оно вступает в силу с момента его подписания сторонами (работодателями и уполномоченными работниками представительными органами) либо со дня, предусмотренного им.

В соответствии с вышеназванными Рекомендациями к числу мероприятий по охране труда могут быть отнесены: модернизация технологического, подъемно-транспортного и другого производственного оборудования в целях устранения воздействия на работников опасных и вредных производственных факторов; внедрение систем (устройств) автоматического и дистанционного управления, установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений) в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты паровых, водяных, газовых, кислотных и других производственных коммуникаций и сооружений; устройство новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях, тепловых и воздушных завес, аспирационных и пылегазоулавливающих установок в целях обеспечения нормального теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды в рабочей и обслуживаемых зонах помещений и др.

Ответственность за обеспечение охраны труда в организации (воинской части, военной организации) возлагается на работодателя или командира воинской части, начальника учреждения, военно-учебного заведения, организации Министерства обороны Российской Федерации.

В соответствии со ст. 212 ТК РФ и ст. 14 Федерального закона «Об охране труда в Российской Федерации» командир воинской части, руководитель военной организации (работодатель) обязан обеспечить:

1) безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

Как предусмотрено ст. 215 ТК РФ, проекты строительства и реконструкции производственных объектов, а также машины, механизмы и другое производственное оборудование, технологические процессы должны соответствовать требованиям охраны труда.

Запрещаются строительство, реконструкция, техническое переоснащение производственных объектов, производство и внедрение новой техники, внедрение новых технологий без заключений государственной экспертизы условий труда о соответствии этих проектов требованиям охраны труда.

Новые или реконструируемые производственные объекты не могут быть приняты в эксплуатацию без заключений соответствующих органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда.

Согласно Федеральному закону «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» от 21 июля 1997 г. № 116-ФЗ и Положению о декларации безопасности промышленного объекта Российской Федерации, утвержденному постановлением Правительства Российской Федерации от 1 июля 1995 г. № 675, организации,

деятельность которых связана с повышенной опасностью производства, обязаны составить декларацию безопасности. Она представляется в Министерство Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, Федеральный горный и промышленный надзор Российской Федерации (Госгортехнадзор России) и орган местного самоуправления, на территории которого расположен декларируемый промышленный объект. Правила представления декларации промышленной безопасности опасных производственных объектов утверждены постановлением Правительства Российской Федерации от 11 мая 1999 г. № 526. Полнота и достоверность информации, изложенной в декларации, и ее соответствие требованиям промышленной безопасности являются объектом экспертизы промышленной безопасности, осуществляемой по Правилам проведения экспертизы промышленной безопасности и Правилам экспертизы декларации промышленной безопасности, утвержденным постановлениями Госгортехнадзора России соответственно от 6 ноября 1998 г. № 64 и 7 сентября 1999 г. № 65. Такая экспертиза производится экспертными организациями, имеющими соответствующую лицензию Госгортехнадзора России.

Причины аварий зданий и сооружений, в том числе вызвавшие несчастные случаи с людьми на производстве, устанавливаются в соответствии с Положением о порядке расследования причин аварий зданий и сооружений, их частей и конструктивных элементов на территории Российской Федерации, утвержденным приказом Министерства строительства Российской Федерации от 6 декабря 1994 г. № 17-48. Такое расследование проводится техническими и местными комиссиями, создаваемыми руководителями генеральных подрядных организаций, предприятий, учреждений, организаций, министерствами и ведомствами Российской Федерации и соответствующими органами исполнительной власти.

С 1998 г. в целях обеспечения радиационной безопасности окружающего населения и персонала в соответствии с Федеральным законом «О радиационной безопасности населения» от 9 января 1996 г. № 3-ФЗ организации, использующие источники ионизирующего излучения, обязаны иметь радиационно-гигиенический паспорт. Радиационно-гигиеническая паспортизация организаций является государственной системой оценки влияния основных источников ионизирующего излучения (техногенных и естественных) и производится по правилам, предусмотренным постановлением Правительства Российской Федерации «О порядке разработки радиационно-гигиенических паспортов организаций и территорий от 28 января 1997 г. № 93». Типовые формы радиационно-гигиенических паспортов утверждены приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации, Госатомнадзора России и Госкомэкологии России от 21 июня 1999 г. № 240/65/289.

Санитарно-эпидемиологические требования к эксплуатации производственных, общественных помещений, зданий, сооружений, оборудования и транспорта, к условиям труда, в том числе к условиям работы с биологическими веществами, биологическими и микробиологическими организмами и их токсинами и к условиям работы с источниками физических факторов воздействия на человека установлены ст.ст. 24—27 Федерального закона «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ.

Условия труда, рабочее место и трудовой процесс не должны оказывать вредное воздействие на человека.

Запрещаются применение в производстве вредных или опасных веществ, материалов, продукции, товаров и оказание услуг, для которых не разработаны методики и средства метрологического контроля, токсикологическая (санитарно-гигиеническая, медико-биологическая) оценка которых не проводилась.

В случае использования новых или не применявшихся в организации ранее вредных или опасных веществ работодатель обязан до начала использования указанных веществ разработать и согласовать с соответствующими органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда меры по сохранению жизни и здоровья работников.

Машины, механизмы и другое производственное оборудование, транспортные средства, технологические процессы, материалы и химические вещества, средства индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе иностранного производства, должны соответствовать требованиям охраны труда, установленным в Российской Федерации, и иметь сертификаты соответствия.

Осуществление работ с биологическими веществами, биологическими и микробиологическими организмами и их токсинами и т. п., являющимися источниками физических факторов воздействия на человека, допускается при наличии санитарно-эпидемиологических заключений о соответствии условий выполнения таких работ санитарным правилам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации.

Требования к обеспечению безопасных для человека условий труда, критерии безопасности и безвредности условий работ с источниками физических факторов воздействия на человека (шума, вибрации, ультразвуковых, инфразвуковых воздействий, теплового, ионизирующего, неионизирующего и иного излучения), в том числе предельно допустимые уровни воздействия, устанавливаются санитарными правилами. Такими же правилами определяются условия работы с биологическими веществами, биологическими и микробиологическими организмами и их токсинами, в том числе условия работы в области генной инженерии, и с возбудителями инфекционных заболеваний. При этом юридические лица обязаны приостановить либо прекратить свою деятельность или работу отдельных цехов, участков, эксплуатацию зданий, сооружений, оборудования, транспорта, выполнение отдельных видов работ и оказание услуг в случаях, если при осуществлении указанных деятельности, работ и услуг нарушаются санитарные правила;

2) применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

3) соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте. Согласно ст.ст. 21, 22 и 219 ТК РФ при создании рабочего места должны быть соблюдены государственные стандарты организации и безопасности труда и требования коллективного договора;

4) режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации;

5) приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

При этом средства индивидуальной защиты должны быть обязательно сертифицированы по Правилам, утвержденным постановлением Госстандарта России от 19 июня 2000 г. № 34;

6) обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку работников на рабочем месте и проверку ими знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

7) недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, что также предусмотрено ст. 76 ТК РФ;

8) организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

9) проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации.

Положение о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда утверждено постановлением Министерства труда Российской Федерации от 14 марта 1997 г. № 12 и действует с 1 июля 1997 г.

Обязательная сертификация постоянных рабочих мест на производственных объектах на соответствие требованиям охраны труда организуется согласно постановлению Министерства труда Российской Федерации от 20 июня 1994 г. № 49. Осуществление этих работ совместно с федеральными органами надзора, другими заинтересованными федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и контроль за этими работами возложены на Управление охраны труда — Всероссийскую государственную экспертизу условий труда.

Проведение работ по обязательной сертификации средств производства, оборудования для средств коллективной и индивидуальной защиты на соответствие требованиям государственных стандартов согласно Закону Российской Федерации «О сертификации продукции и услуг» от 10 июня 1993 г. осуществляет Государственный комитет Российской Федерации по стандартизации и метрологии.

Как определено п. 14 Руководства, в воинских частях и военных организациях должен составляться перечень постоянных рабочих мест и производственного оборудования, подлежащих обязательной аттестации и сертификации на соответствие требованиям охраны труда, который подлежит утверждению командиром воинской части или начальником предприятия;

10) в случаях, предусмотренных ТК РФ и другими нормативными правовыми актами, проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников и внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими заключениями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

При выполнении работ, связанных с высоким риском заболевания инфекционными болезнями, как определено постановлением Правительства Российской Федерации от 15 июля 1999 г. № 825, требуется обязательное проведение работникам профилактических прививок. К таким работам отнесены: строительные, сельскохозяйственные, гидромелиоративные и иные работы по выемке и перемещению грунта, заготовительные, промысловые, геологические, изыскательские, экспедиционные, дезинсекционные и некоторые другие работы;

11) недопущение работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 76 ТК РФ);

12) информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсаций и средствах индивидуальной защиты;

13) предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

14) принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

15) расследование и учет в установленном ТК РФ и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

16) санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

Согласно ст. 223 ТК РФ в вышеуказанных целях в организации по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; создаются санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи; устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой; производится перевозка транспортными средствами организации либо за ее счет в лечебные учреждения или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям и др.;

17) беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

18) выполнение предписаний должностных лиц органов государственного управления охраной труда, надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки. По требованию этих должностных лиц работодатель на основании ст. 76 ТК РФ обязан отстранять работников от работы либо не допускать их к ней;

19) обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

20) ознакомление работников с требованиями охраны труда;

21) разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников;

22) наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации.

Должностные лица организаций (воинских частей, военных организаций) несут ответственность за состояние условий и охраны труда в соответствии с их должностными обязанностями в этой области, указанными в разд. 3 Руководства.

9. Как и другие федеральные органы исполнительной власти, Министерство обороны Российской Федерации обязано осуществлять государственное управление охраной труда в воинских частях и иных военных организациях. С этой целью в видах Вооруженных Сил Российской Федерации, военных округах, флотах, армиях, на флотилиях, в родах войск, главных и центральных управлениях Министерства обороны Российской Федерации, имеющих в подчинении воинские части, учреждения, военно-учебные заведения, предприятия и организации, созданы службы охраны труда с учетом специфики деятельности. Эти службы действуют, как правило, в составе органа по труду и заработной плате на основании соответствующего положения, разработанного в соответствии с Рекомендациями по организации их работы (приложение № 2 к приказу министра обороны Российской Федерации 1995 г. № 302). Они наделены достаточно широкими полномочиями по организации и координации работы по охране труда в органах военного управления, на подчиненных и подведомственных предприятиях, оказанию методической помощи им в выполнении норм охраны труда, а также по контролю и надзору за соблюдением требований законодательства и иных нормативных правовых актов в этой области. Служба охраны труда Вооруженных Сил Российской Федерации создана в составе Управления труда и заработной платы гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации по приказу министра обороны Российской Федерации от 28 декабря 1993 г. № 602.

Согласно ст. 217 ТК РФ в каждой организации (в том числе военной организации), осуществляющей производственную деятельность, с численностью работающих свыше 100 человек создается служба охраны труда (отдел, бюро и т. п.) или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку либо опыт работы в этой области. В организации с численностью работающих 100 и менее человек решение о необходимости создания службы охраны труда или введения должности специалиста по охране труда принимается работодателем с учетом специфики деятельности данной организации. При необходимости он вправе заключить договор со специалистами или организациями, оказывающими услуги в области охраны труда.

Работодатель обязан ежегодно выделять на охрану труда необходимые средства в объемах, определяемых коллективным договором. Данные средства аккумулируются в фонде охраны труда организации (воинской части, военной организации) и подлежат расходованию исключительно по целевому назначению.

Все работники военных организаций, в том числе их руководители, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда, что определено ст. 225 ТК РФ. При этом обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим и инструктаж по охране труда должны проводиться работодателем или уполномоченным им лицом с работниками не только при приеме их на работу, но и при переводе их на другую работу в пределах организации.

Проверка знаний по охране труда поступивших на работу руководителей и специалистов проводится не позднее одного месяца после назначения на должность, а для работающих — периодически, не реже одного раза в три года. Ответственность за организацию своевременных и качественных обучения и проверки знаний в целом по организации возлагается на ее руководителя, в подразделениях (цех, участок, отдел, лаборатория, мастерская и др.) — на руководителя подразделения. Для проведения проверки знаний по охране труда приказом (распоряжением) руководителя создаются соответствующие комиссии (одна или несколько), состав которых, порядок и форма работы определяются этим же приказом. Работа комиссии осуществляется в соответствии с графиком, утверждаемым руководителем организации (воинской части, военной организации).

10. Перед началом всех видов работ работодатель (командир воинской части, руководитель военной организации) должен обеспечить прохождение всеми работниками инструктажа по охране труда. Приказом министра обороны Российской Федерации 1995 г. № 302 предусмотрены пять видов инструктажа в зависимости от их целевого назначения:

а) вводный — со всеми принимаемыми на работу лицами независимо от образования, стажа работы по данной профессии или должности, с временными работниками, командированными, учащимися, прибывшими в организацию на производственное обучение или практику, с военнослужащими, привлекаемыми к работе на производственных объектах, а также с учащимися в образовательных учреждениях всех видов перед началом лабораторных и практических занятий в учебных лабораториях, мастерских, на участках, полигонах и др. Данный инструктаж проводят главный инженер либо начальник службы охраны труда (сотрудники этой службы), а с учащимися в учебном заведении — преподаватель, с обязательной его фиксацией в контрольном листе прохождения инструктажа (хранится в службе кадров) и в журнале регистрации вводного инструктажа (формы приведены в приложениях № 3 и 4 к Руководству). Этот инструктаж проводится в соответствии с утвержденной командиром воинской части или начальником предприятия программой в специально оборудованном помещении (кабинете охраны труда). Программой должны быть учтены правила, нормы и инструкции по охране труда, а также специфика производственной и хозяйственной деятельности предприятия. Содержание программы инструктажа изложено в п. 36 указанного Руководства;

б) первичный — на рабочем месте непосредственно до начала производственной деятельности. Производится с теми же лицами, за исключением работников, которые не связаны с обслуживанием, испытанием, наладкой и ремонтом машин, механизмов и оборудования, использованием инструмента, хранением и применением сырья и материалов. Перечень этих работников, а также программа проведения инструктажа утверждаются в военной организации главным инженером по согласованию со службой охраны труда и профсоюзным комитетом предприятия. Этот инструктаж проводится индивидуально с каждым работником или с группой лиц, о чем делается запись в журнале регистрации инструктажа на рабочем месте (приложение № 5 к Руководству) и в контрольном листе прохождения инструктажа. После этого инструктажа все работники должны в течение 2—14 смен (в зависимости от характера работы и их квалификации) пройти стажировку под руководством лиц, назначенных приказом (распоряжением) по предприятию. Работники, имеющие стаж работы по специальности не менее 3 лет и переходящие на работу в другое структурное подразделение с сохранением характера прежней работы и типа оборудования, на котором они работали ранее, могут быть освобождены от стажировки главным инженером по согласованию со службой охраны труда и профсоюзным

комитетом предприятия. После прохождения стажировки, проверки теоретических знаний и приобретенных навыков безопасной работы работники допускаются к самостоятельной работе. Об этом также делается запись в журнале регистрации инструктажа на рабочем месте и в контрольном листе прохождения инструктажа;

в) повторный — проводится со всеми работниками, за исключением перечисленных в п. «б» данного перечня, причем независимо от их квалификации, образования, стажа, характера выполняемой работы, и не реже одного раза в полугодие. Проведение инструктажа отмечается в журнале регистрации прохождения повторного инструктажа. Он проводится по программе первичного инструктажа на рабочем месте в полном объеме;

г) внеплановый — производится при необходимости:

— при введении в действие новых или переработанных стандартов, правил, инструкций по охране труда, а также изменений к ним;

— при изменении технологического процесса, замене оборудования, инструмента, сырья, материалов и других факторов, влияющих на безопасность труда;

— при нарушении работниками требований по охране труда, которые привели или могли привести к травме, аварии, взрыву, пожару, отравлению;

— по требованию органов контроля и надзора;

— при длительном перерыве в работе: для работ, к которым предъявляются дополнительные (повышенные) требования безопасности труда, более чем на 30 календарных дней, а для остальных — 60 дней.

Объем и содержание внепланового инструктажа определяются в каждом конкретном случае в зависимости от причин и обстоятельств, вызвавших необходимость его проведения. О проведенном инструктаже делается отметка в журнале регистрации прохождения инструктажа;

д) целевой — проводится в следующих случаях:

— при выполнении разовых работ, не связанных с прямыми обязанностями по специальности (вне предприятия, цеха, погрузка, выгрузка, уборка территории и т. п.);

— при ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий и катастроф;

— при производстве работ, на которые оформляются наряд-допуск, разрешение и прочие документы.

Проведенный инструктаж фиксируется в наряде-допуске или другой документации, разрешающей производство работ.

Указанные виды инструктажа по охране труда (первичный инструктаж на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой) осуществляются непосредственным руководителем работ (мастером, прорабом, инструктором производственного обучения). Все они должны завершаться проверкой теоретических знаний и приобретенных навыков безопасной работы. Если работник не выдержал эту проверку, то он вновь должен пройти соответствующий инструктаж. Журналы регистрации прохождения инструктажа по охране труда должны быть предусмотрены номенклатурой дел организации и структурных подразделений, а оформленные контрольные листы прохождения инструктажа по безопасности труда хранятся в службе кадров.

11. Оформление наряда-допуска требуется при проведении работ с повышенной опасностью. К работам с повышенной опасностью относятся работы, характеризующиеся наличием опасных и (или) вредных производственных факторов и требующие проведения организационных и технических мероприятий, обеспечивающих безопасность труда работающих. Положение об организации производства работ с повышенной опасностью в воинских частях, учреждениях, военно-учебных заведениях, на предприятиях и в организациях Министерства обороны Российской Федерации утверждено приказом Министра обороны Российской Федерации от 17 июля 1998 г. № 314. Этим же приказом утвержден Примерный перечень таких работ, на основании которого заместители министра обороны Российской Федерации, главнокомандующие видами Вооруженных Сил Российской Федерации, командующие войсками округов, флотами, начальники главных и центральных управлений министерства обороны Российской Федерации для подчиненных воинских частей и военных организаций с учетом специфики их деятельности ежегодно утверждают типовые перечни этих работ. Например, к числу таких работ относятся: буксировка тяжеловесных машин, механизмов и оборудования и транспортировка негабаритных грузов; монтаж, демонтаж и ремонт грузоподъемных машин, ремонт подкрановых путей; лесосечные работы; разборка, укрепление и восстановление аварийных частей и элементов зданий и сооружений и некоторые другие работы, перечисленные в приложении № 1 к Положению.

Данное Положение устанавливает порядок организации и выполнения разовых (непостоянных) работ с повышенной опасностью в воинских частях и в военных организациях, а также аналогичных работ, выполняемых на постоянной основе, когда в нормативных правовых актах по безопасности труда или военной службы отсутствуют конкретные требования по охране труда при их выполнении.

На основании указанных Примерного и типовых перечней с учетом специфики повседневной (производственной) деятельности в воинской части или в военной организации разрабатывается и утверждается конкретный перечень работ с повышенной опасностью, в котором указывается о том, что их выполнение требует дополнительного обучения и проверки знаний (п. 14 Руководства, введенного в действие приказом министра обороны Российской Федерации от 12 сентября 1995 г. № 302).

К выполнению вышеуказанных работ могут привлекаться совершеннолетние работники, прошедшие в связи с этим медицинские осмотры (освидетельствования), специальное обучение и проверку знаний. Последняя должна проводиться не реже одного раза в год, если правилами по охране труда и другими организационно-распорядительными документами органов военного управления не установлено иное. Проверка знаний каждого работника проводится индивидуально комиссией, ежегодно назначаемой приказом командира воинской части (руководителя военной организации). Результаты ее работы оформляются протоколом и объявляются приказом командира воинской части.

Непосредственное выполнение работ с повышенной опасностью производится по наряду-допуску, порядок оформления и выдачи которого исполнителям работы осуществляется в соответствии с вышеназванным Положением.

12. Как предусмотрено ст. 212 ТК РФ и ст. 14 Федерального закона «Об охране труда в Российской Федерации», допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний правил, норм и инструкций по охране, запрещается. Работник, не прошедший в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, подлежит безусловному отстранению от работы (недопущению к

работе). Если эти обучение и проверку знаний и навыков работник не прошел не по своей вине, то ему производится оплата за все время отстранения как за простой (ст. 76 ТК РФ).

Порядок подготовки в организациях (воинских частях, военных организациях) инструкций по охране труда и обеспечения ими работников предусмотрен Методическими рекомендациями по разработке государственных нормативных требований охраны труда, утвержденными постановлением Министерства труда Российской Федерации от 6 апреля 2001 г. № 30.

Инструкциями по охране труда называются нормативные акты, устанавливающие требования по охране труда при выполнении работ в производственных помещениях, на территории предприятия, строительных площадках и в иных местах, где производятся эти работы или выполняются служебные задания.

Различают типовые (межотраслевые или отраслевые) и составляемые на их основе местные инструкции для работников данной организации, участков, конкретного рабочего места.

Подготовленные инструкции по охране труда подписываются руководителями этих подразделений-разработчиков и утверждаются приказом работодателя по согласованию с соответствующим профсоюзным либо иным уполномоченным работниками представительным органом.

Каждая инструкция должна быть зарегистрирована службой охраны труда (специалистом по охране труда) организации, ей присваиваются наименование и номер, что фиксируется в журнале учета этих инструкций. Выдача инструкций руководителям подразделений (служб) организации должна производиться этой службой с соответствующей записью в журнале учета выдачи инструкций. У каждого руководителя структурного подразделения (службы) организации должен храниться комплект действующих в подразделении (службе) инструкций по охране труда для работников данного подразделения (службы), а также перечень этих инструкций.

В структурных подразделениях утвержденные инструкции могут быть выданы работникам под расписку в личной карточке (контрольном листе) инструктажа для изучения при первичном инструктаже, либо вывешены на рабочих местах или участках, либо храниться в ином доступном для работников месте.

Проверку и пересмотр инструкций по охране труда для работников организует работодатель. Причем пересмотр инструкций должен производиться не реже одного раза в 5 лет.

Если в течение срока действия инструкции условия труда работника не изменились, то приказом (распоряжением) работодателя ее действие продлевается на следующий срок, о чем делается запись на первой странице инструкции (ставятся текущая дата, штамп «Пересмотрено» и подпись лица, ответственного за пересмотр инструкции, приводятся наименование его должности и расшифровка подписи, указывается срок продления инструкции).

Комментарий к п. 2

13. Труд работников воинских частей (гражданского персонала), работников, проходящих альтернативную гражданскую службу, зачастую протекает в особых условиях, в связи с чем оплата их труда имеет определенные особенности, что нашло отражение как в порядке установления им должностных окладов (тарифных ставок), так и в установлении им других выплат.

Заработная плата — это вознаграждение за труд, которое работодатель (командир воинской части, руководитель военной организации) обязан выплачивать работникам в соответствии с количеством, качеством, сложностью, условиями выполняемой ими работы, а также в зависимости от квалификации работника по заранее определенным нормам и расценкам, устанавливаемым либо в централизованном порядке для работников бюджетной сферы, либо локальными нормами непосредственно в организациях (воинских частях, военных организациях) без ограничения его максимальными пределами, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ст. 129 ТК РФ).

Организация оплаты труда должна быть направлена на гарантированность заработка за фактически выполненную работу в соответствии с количеством и качеством труда, на стимулирование работника к высокопроизводительному труду.

На государственном уровне гарантии по оплате труда установлены ст. 130 ТК РФ. В систему основных гарантий включаются:

- величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
- величина минимального размера тарифной ставки (оклада) работников организаций бюджетной сферы в Российской Федерации;
- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- ограничение оплаты труда в натуральной форме;
- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
- государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда;
- ответственность работодателей за нарушение требований, установленных ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями;
- сроки и очередность выплаты заработной платы. Устанавливается лишь размер минимальной оплаты труда, а для работников бюджетной сферы также и ставки Единой тарифной сетки. В условиях либерализации цен главной функцией государства в вопросах регулирования заработной платы является установление гарантированного минимального размера оплаты труда на уровне прожиточного минимума.

В соответствии со ст. 133 ТК РФ минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека. Однако это положение ТК РФ вводится в действие отдельным федеральным законом, который в настоящее время не принят.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

При оплате труда на основе тарифной системы размер тарифной ставки (оклада) 1-го разряда Единой тарифной сетки не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В размер минимального размера оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные компенсационные и социальные выплаты.

Вместе с тем в соответствии с приказом министра обороны Российской Федерации «О дополнительных мерах по усилению социальной защиты гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации» 1996 г. № 35 гражданскому персоналу воинских частей увеличены тарифные ставки (должностные оклады) с учетом сложности и ответственности выполняемой работы, а также для сохранения сложившихся соотношений в уровнях оплаты труда отдельных категорий работников. Поэтому размеры тарифных ставок (должностных окладов), которые являются одинаковыми при прочих равных условиях для всех работников бюджетной сферы, для гражданского персонала (работников, проходящих альтернативную гражданскую службу в организациях Вооруженных Сил Российской Федерации) увеличены на 30—50 процентов. Конкретный размер увеличения зависит от занимаемой должности, категории работников и ряда других условий.

14. Тарифная система оплаты труда — это совокупность исходных данных (нормативов), позволяющих определить оплату за труд определенного качества работников различных категорий. Эти данные содержатся для работников в тарифных ставках (окладах), тарифной сетке, тарифных коэффициентах, которые являются элементами тарифной системы.

Тарифная система оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов всех уровней, устанавливается на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, утверждаемой в порядке, установленном федеральным законом, и являющейся гарантией по оплате труда работников бюджетной сферы. Работники, которым военная служба по призыву заменена на альтернативную гражданскую службу, проходят ее, как следует из ст. 4 комментируемого Закона в бюджетных организациях различных уровней.

Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производится с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Исходной расчетной единицей выступает тарифная ставка (оклад) 1-го (низшего) разряда. Тарифные ставки, последовательно возрастающие по разрядам, образуют тарифную сетку. Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 октября 1992 г. № 785 тарифные системы для рабочих и служащих были преобразованы в унифицированную для всех категорий работников Единую тарифную сетку (ЕТС). ЕТС дает возможность осуществить единые принципы оплаты труда применительно ко всем категориям работников, как в производственных, так и в непроизводственных структурах. Тарификация рабочих по ЕТС осуществляется, как правило, в пределах 1—8-го разрядов. Высококвалифицированным рабочим руководители учреждений, предприятий и организаций могут устанавливать месячные ставки и оклады, исходя из 9-го и 10-го разрядов ЕТС, а на особо важных работах — по перечню, утверждаемому Министерством труда Российской Федерации, исходя из 11-го и 12-го разрядов ЕТС. Специалисты в отличие от рабочих имеют согласно ЕТС различные исходные позиции (например, на предприятиях нефтяной промышленности им устанавливаются разряды с 4-го по 7-й).

С 1 декабря 2001 г. на основании Федерального закона «О тарифной ставке (окладе) первого разряда Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы» от 25 октября 2001 г. № 139-ФЗ он установлен в размере 450 рублей в месяц. Постановлением Правительства Российской Федерации от 6 ноября 2001 г. № 775 утверждены Единая тарифная сетка по оплате труда работников организаций бюджетной сферы, введенная в действие с 1 декабря 2001 г., и Тарифные коэффициенты Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

Определение уровня квалификации работника и выполняемой работы, т. е. отнесение их к соответствующим разрядам для установления размера тарифных ставок производится на основе тарифно-квалификационных справочников (ТКС). Таким образом, ТКС представляет собой указатель уровней профессионального мастерства, а тарифные (квалификационные) разряды — показатели уровня сложности работы и квалификации выполняющего ее работника.

26 декабря 1994 г. постановлением Госстандарта России № 367 (с изменениями от 23 декабря 1996 г., 10 июня 1999 г.) принят Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР). ОКПДТР разработан взамен Общесоюзного классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

Классификатор предназначен для решения задач, связанных с оценкой численности рабочих и служащих, учетом состава и распределением кадров по категориям персонала, уровню квалификации, степени механизации и условиям труда, вопросами обеспечения занятости, организации заработной платы рабочих и служащих, начисления пенсий, определения дополнительной потребности в кадрах и т. д. на всех уровнях управления народным хозяйством в условиях автоматизированной обработки информации.

Объектами классификации в ОКПДТР являются профессии рабочих и должности служащих.

ОКПДТР состоит из двух разделов:

профессии рабочих;

должности служащих.

Первый раздел — профессии рабочих — включает профессии рабочих в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС), а также профессии рабочих, права и обязанности которых предусмотрены в уставах, специальных положениях и соответствующих постановлениях, регламентирующих состав профессий в отрасли экономики.

Второй раздел — должности служащих — разработан на основе Единой номенклатуры должностей служащих, Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, действующих постановлений и других нормативных документов по вопросам оплаты труда с учетом наименований должностей, применяемых в

экономике. Наименования должностей государственных служащих приведены в соответствии с указами Президента Российской Федерации «О государственных должностях Российской Федерации» № 32 и «О реестре государственных должностей федеральных государственных служащих» № 33 от 11 января 1995 г., Указом Президента Российской Федерации «Об утверждении перечней государственных должностей федеральной государственной службы» от 3 сентября 1997 г. № 981.

Оплата труда руководящих, инженерно-технических работников, служащих производится на основе должностных окладов. В них указываются наименование должности и размер оклада по каждой из них. В Министерстве обороны Российской Федерации приказом министра обороны от 2 марта 2001 г. № 90 утверждены размеры должностных окладов гражданского персонала отдельных органов министерства. К указанным отдельным органам отнесены: органы военного управления родов войск и служб Вооруженных Сил Российской Федерации; органы управления округов, флотов и приравненных к ним органов военного управления; органы управлений армий, флотилий и приравненных к ним органов военного управления. Должностные оклады других лиц (гражданского персонала, работников, проходящих альтернативную гражданскую службу) воинских частей, военных организаций устанавливаются в соответствии с Единой тарифной сеткой.

Для унификации должностных обязанностей и квалификационных требований, предъявляемых к руководителям, специалистам, служащим, действует Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденный постановлением Министерства труда Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37. Квалификационный справочник содержит характеристики по каждой должности (обязанности, требования к знаниям и квалификации работника). Соответствие работника выполняемой работе определяется квалификационной (аттестационной) комиссией, создаваемой командиром воинской части.

Доплаты и надбавки к заработной плате являются дополнительными элементами тарифной системы. Дополнительная оплата производится за сверхурочную работу, работу в праздничные и выходные дни, работу в ночное время, а при многосменном режиме — за работу в вечернюю и ночную смену. Надбавки выплачиваются за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, за непрерывную работу на одном предприятии и т. д.

Районный коэффициент — это процентная надбавка к заработной плате, размер которой зависит от местности, где трудится работник. Коэффициенты устанавливаются Правительством Российской Федерации.

15. Под системой заработной платы понимается совокупность правил исчисления размеров вознаграждения за труд. Системы заработной платы позволяют установить зависимость вознаграждения от количества и качества труда работника. Они связывают размер вознаграждения с затратами труда через нормы труда.

Труд работников оплачивается повременно, сдельно или по другим системам оплаты труда. Соответственно основными системами заработной платы являются повременная и сдельная. Для усиления материальной заинтересованности работников могут вводиться системы премирования.

Сдельная система устанавливает зависимость размера заработной платы от того, что сделано работником, т. е. от фактических результатов его труда. Ее основой являются сдельные расценки и нормы труда в виде норм выработки или норм времени.

Норма выработки устанавливает, сколько изделий надлежащего качества работник должен изготовить в единицу времени (за час, день).

Норма времени указывает на то, сколько времени отводится работнику на изготовление единицы продукции или выполнение производственной операции.

Сдельная расценка — это ставка оплаты труда за единицу продукции, изготовленной работником, или произведенной им операции с учетом сложности, т. е. уровня квалификации (разряда) выполняемой работы. Сдельные расценки определяются путем деления часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую (дневную) норму выработки. Сдельная расценка может быть определена также путем умножения часовой или дневной тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на установленную норму времени в часах или днях.

Сдельная система оплаты труда разделяется на несколько разновидностей:

— прямая сдельная система, при которой сдельные расценки одинаковы для любого количества изготовленной продукции или выполненных операций, а заработная плата начисляется за фактически выполненную работу;

— сдельно-премиальная оплата труда, при которой премия начисляется за выполнение условий и показателей премирования, установленных на предприятии;

— сдельно-прогрессивная, при которой сдельная расценка увеличивается для оплаты той продукции, которая изготовлена за пределами установленной нормы;

— косвенная, которая применяется к работникам, выполняющим вспомогательные работы. Оплата труда этих работников производится в процентном отношении к ставкам основных категорий работников;

— аккордная оплата труда представляет собой оплату труда работника не за отдельную операцию, а за весь объем работ (аккордное задание);

— аккордно-премиальная система оплаты труда в большинстве случаев предусматривает оплату труда работников бригад с помощью коэффициента трудового участия (КТУ).

Повременная система оплаты труда связывает оплату с количеством и качеством труда путем установления зависимости оплаты труда от затрат времени на выполнение трудовой функции и от квалификации работника. При повременной системе заработная плата начисляется исходя из тарифной ставки (оклада) работника и фактически проработанного времени. Повременная оплата может быть почасовой, поденной, помесечной и др. Повременная система применяется прежде всего для оплаты труда руководящих, инженерно-технических работников, служащих.

Премиальная система, дополняющая сдельную и повременную системы, позволяет материально поощрять достижения лучших результатов труда. Премирование работников производится на основании положений, действующих в организациях (воинских частях, военных организациях). В положениях о премировании устанавливаются: перечень премируемых профессий, показатели и условия премирования, источники выплаты премии, ее размеры, порядок и условия лишения премии или снижения ее размера и некоторые другие условия. Премии принято условно делить на обусловленные и не обусловленные системой оплаты труда.

Выплата разовых премий может осуществляться в качестве поощрения: за образцовое выполнение трудовых обязанностей; повышение производительности труда; продолжительную и безупречную работу, другие достижения в работе, устанавливаемые Правилами внутреннего трудового распорядка, уставами и положениями о дисциплине.

Например, в соответствии с Положением о премировании по результатам работы гражданского персонала центральных органов военного управления Вооруженных Сил Российской Федерации (приказ министра обороны Российской Федерации от 26 июля 1998 г. № 360) премирование гражданского персонала производится в целях усиления его материальной заинтересованности в повышении качества выполнения задач, возложенных на соответствующий центральный орган военного управления, своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей, повышении уровня ответственности за порученный участок работы, а также за выполнение заданий в особых условиях. На премирование гражданского персонала при утверждении фонда заработной платы на соответствующий год предусматриваются средства в размере 3 должностных окладов (25 процентов должностного оклада в расчете на месяц) по всем должностям, комплектуемым гражданским персоналом и предусмотренным штатом центрального органа военного управления. Премирование гражданского персонала производится, как правило, по результатам работы за месяц.

Размер премии, выплачиваемой конкретному работнику, определяется по результатам его деятельности и максимальными размерами не ограничивается, однако общая сумма выплаченных в течение года всем работникам премий не должна превышать исчисленной в установленном порядке суммы средств на их выплату. Основанием для выплаты премии является приказ руководителя центрального органа военного управления с указанием конкретного размера этой выплаты (в рублях) каждому работнику. По решению руководителя центрального органа военного управления или структурного подразделения работник может не представляться к премированию или ему может быть снижен размер премии по результатам работы за определенный период в связи с допущенными нарушениями трудовой дисциплины или ненадлежащим исполнением должностных обязанностей, за которые он привлечен к дисциплинарной ответственности.

16. Вознаграждение работникам организаций (воинских частей, военных организаций) по итогам годовой работы представляет собой особого рода поощрительную выплату, цель которой усилить заинтересованность работника в результатах своего труда. Вознаграждение по итогам годовой работы гражданскому персоналу Вооруженных Сил регулируется Инструкцией о порядке выплаты отдельным категориям гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации единовременного денежного вознаграждения за добросовестное выполнение должностных обязанностей по итогам календарного года (постановление Правительства Российской Федерации «О дополнительных мерах по усилению социальной защиты личного состава Вооруженных Сил Российской Федерации, внутренних войск и органов внутренних дел» от 7 декабря 1994 г. № 1349). Инструкцией определен порядок выплаты гражданскому персоналу воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации, финансируемых из федерального бюджета, оплаты труда которого производится на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы, единовременного денежного вознаграждения за добросовестное выполнение должностных обязанностей по итогам календарного года. Право на получение вознаграждения имеют все работники, содержащиеся по штатам воинских частей (военных организаций), а также по зарегистрированным и утвержденным в установленном порядке штатным расписаниям, в том числе проходящие альтернативную гражданскую службу.

Вознаграждение выплачивается в течение первого полугодия года, следующего за истекшим календарным годом, а уволенным с работы в течение года — одновременно с окончательным расчетом. Работникам, проработавшим в воинской части неполный календарный год, вознаграждение выплачивается пропорционально отработанным полным календарным месяцам в году увольнения (приема).

Размер вознаграждения, выплачиваемого работнику, не может превышать двух месячных должностных окладов (тарифных ставок), фактически установленных ему по занимаемой должности (профессии) на 31 декабря календарного года, за который производится выплата вознаграждения, а уволенным с работы в течение года — на день увольнения. При этом в расчет принимаются должностные оклады (тарифные ставки), исчисленные в порядке, предусмотренном действующим законодательством для установления должностных окладов (тарифных ставок) гражданскому персоналу.

Работникам со сдельной оплатой труда вознаграждение выплачивается из тарифных ставок, установленных по соответствующим разрядам оплаты труда.

Основанием для выплаты вознаграждения является приказ командира воинской части (военной организации) с указанием его конкретного размера каждому работнику.

Командиры воинских частей (руководители военных организаций) имеют право снижать размер либо лишать работников вознаграждения за конкретные производственные упущения или нарушения трудовой дисциплины в случаях, предусмотренных коллективными договорами.

Снижение размера вознаграждения или его лишение оформляется приказом командира воинской части с обязательным указанием причины.

Сумма выплаченного вознаграждения включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством. Расходы на выплату вознаграждения производятся за счет средств, предусмотренных на выплату заработной платы гражданскому персоналу.

Кроме того, встречаются также бестарифная система оплаты труда, при применении которой используется коэффициент трудового участия, устанавливаемый трудовым коллективом организации, а также комиссионная система оплаты труда, при которой оплата труда работника определяется в виде фиксированного размера (процента) от дохода, полученного в результате реализации им товаров (работ, услуг), однако вряд ли указанные системы оплаты труда найдут применение в бюджетных организациях.

17. Согласно ст. 149 ТК РФ при выполнении работ в условиях труда, отличающихся от нормальных, работодатель (командир воинской части, руководитель военной организации) обязан производить работникам соответствующие доплаты:

1) при выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы. В случаях когда с учетом характера

производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу (ст. 150 ТК РФ);

2) оплата труда при совмещении профессий (должностей). При выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) в одной и той же организации, а также при выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, устанавливаемая по соглашению сторон (ст. 151 ТК РФ);

3) оплата сверхурочной работы. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере, а за последующие часы — в двойном размере (ст. 152 ТК РФ). Сверхурочная работа подлежит оплате, когда она произведена по распоряжению или с ведома работодателя (командира воинской части, руководителя военной организации). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

4) работа, произведенная в выходной и нерабочий праздничный день, оплачивается не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ). По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

5) трудовое законодательство предусматривает повышенную оплату за работу в ночное время, которая предусматривается либо в коллективном договоре, либо в Положении об оплате труда в организации (ст. 154 ТК РФ). Ночным считается время с 22 до 6 часов утра. При работе в ночное время установленная продолжительность работы (смены) сокращается на один час. Это правило не распространяется на работников, для которых уже установлено сокращенное рабочее время;

6) в соответствии со ст. 147 ТК РФ на тяжелых работах, а также на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливается повышенная оплата труда. Типовые перечни профессий и работ, оплачиваемых по повышенным тарифным ставкам и окладам в зависимости от условий труда, типовые перечни работ с тяжелыми и вредными условиями труда установлены еще союзным законодательством. Конкретные размеры доплат определяются по данным аттестации рабочих мест и оценки на них условий труда.

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу.

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее $\frac{2}{3}$ тарифной ставки (оклада).

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы (ст. 155 ТК РФ).

Время простоя не по вине работника и работодателя должно оплачиваться в размере не ниже $\frac{2}{3}$ дневной тарифной ставки (оклада), если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале времени простоя. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее $\frac{2}{3}$ средней заработной платы работника. Время простоя по вине работника не оплачивается.

В соответствии со ст. 158 ТК РФ коллективным договором или трудовым договором на период освоения нового производства за работником может быть предусмотрено сохранение его прежней заработной платы;

18. Заработная плата выплачивается работнику, проходящему альтернативную гражданскую службу, не реже чем через каждые полмесяца. Конкретные сроки выдачи заработной платы определяются по договоренности с обслуживающими банками и закрепляются в коллективных договорах. На работодателя (командира воинской части, руководителя военной организации) возложена обязанность выдавать заработную плату в установленные сроки. За время отпуска заработная плата выплачивается не позднее чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

Выплата заработной платы работникам производится, как правило, в месте выполнения ими работ (ст. 136 ТК РФ).

При увольнении выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст. 140 ТК РФ).

19. Порядок исчисления среднего заработка для производства различных выплат работнику (отпуска, увольнение и т. п.) установлен в ст. 139 ТК РФ.

Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации, независимо от источников этих выплат. Порядок исчисления среднего заработка, действовавший в 2000—2001 гг., распоряжением Правительства Российской Федерации от 21 ноября 2001 г. № 1552-р продлен на 2002 г.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние три календарных месяца путем деления суммы начисленной заработной платы на 3 и на 29,6 (среднемесячное число календарных дней).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю 6-дневной рабочей недели.

В коллективном договоре могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

20. В ст. 142 ТК РФ установлена ответственность работодателя (командира воинской части, руководителя военной организации) за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику. Работодатель и

(или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (например, КоАП РФ). Так, в соответствии со ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, он обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации (в настоящее время — 21 процент) от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором или трудовым договором.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановка работы:

в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;

государственными служащими;

в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;

в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

21. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ст. 137 ТК РФ и рядом иных федеральных законов.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;

при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, указанным в пп. 1, 2, подп. «а» п. 3 и п. 4 ст. 81, пп. 1, 2, 5, 6 и 7 ст. 83 ТК РФ.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

счетной ошибки;

если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;

если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Комментарий к п. 3

24. Как следует из данного пункта, организация (воинская часть, военная организация) бесплатно обеспечивает общежитием граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу вне территории, где они постоянно проживают. Правовое регулирование предоставления общежитий гражданам нашло свое отражение в таких нормативных правовых актах, как приказ Федеральной службы Железнодорожных войск Российской Федерации «О порядке обеспечения жилыми помещениями в Железнодорожных войсках Российской Федерации» от 5 сентября 2001 г. № 290 (с изменениями и дополнениями от 5 декабря 2001 г.), приказ министра обороны Российской Федерации «О порядке обеспечения жилыми помещениями в Вооруженных Силах Российской Федерации» от 15 февраля 2000 г. № 80, приказ министра обороны СССР «О введении в действие Положения о квартирно-эксплуатационной службе и квартирном довольствии Советской Армии и Военно-Морского Флота» от 22 февраля 1977 г. № 75, Закон г. Москвы «Основы жилищной политики города Москвы» от 11 марта 1998 г. № 6 (с изменениями и дополнениями от 12 мая 1999 г., 10 июля 2002 г.), постановление Совета Министров РСФСР «Об утверждении Примерного положения об общежитиях» от 11 августа 1988 г. № 328 (с изменениями и дополнениями от 23 июля 1993 г.), Жилищный кодекс РСФСР от 24 июня 1983 г. (в редакции от 28 марта 1998 г.) (с изменениями и дополнениями от 17 апреля 2001 г., 25 июля 2002 г.) и др.

25. Согласно Примерному положению об общежитиях жилая площадь в общежитии предоставляется гражданам по решению работодателя, в ведении которого находится общежитие. На основании принятого решения работодателем выдается ордер на занятие по найму жилой площади в общежитии по установленной форме. При вселении в общежитие ордер сдается администрации общежития. Самовольное переселение из одного помещения общежития в другое запрещается.

Жилая площадь в общежитии предоставляется в размере не менее 6 квадратных метров на одного человека.

Вселяемому в общежитие выдаются мебель, постельные принадлежности и другой инвентарь. Он должен быть ознакомлен с правилами внутреннего распорядка, правами и обязанностями проживающих в общежитии.

26. Проживающие в общежитии работники, проходящие альтернативную гражданскую службу, имеют право:

пользоваться предоставленной жилой площадью, помещениями культурно-бытового и иного назначения, требовать обеспечения мебелью, постельными принадлежностями и другим инвентарем общежития, коммунально-бытовыми услугами, а также сохранности принадлежащего им имущества;

избирать и быть избранными в органы самоуправления общежития, принимать участие в их работе, вносить предложения по улучшению жилищно-бытового и культурного обслуживания проживающих в общежитиях и добиваться их реализации;

требовать своевременной замены пришедших в негодность мебели, постельных принадлежностей и другого инвентаря общежития, а также устранения недостатков в жилищно-бытовом обслуживании.

Вместе с тем указанные лица обязаны:

использовать предоставленную им жилую площадь в соответствии с ее назначением;

соблюдать правила внутреннего распорядка, пожарной безопасности и санитарно-гигиенические правила, установленные в общежитии;

обеспечить сохранность жилых помещений, бережно относиться к санитарно-техническому и иному оборудованию, инвентарю. Экономно расходовать воду, газ, электрическую и тепловую энергию.

Лица, выбывающие из общежития, обязаны сдать все числящееся за ними имущество. При недостатке или его повреждении выбывающие из общежития возмещают причиненный ущерб.

В организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований и органов не допускается размещение работников, проходящих альтернативную гражданскую службу, в одном здании с военнослужащими.

Комментарий к п. 4

27. В комментарии к п. 1 ст. 20 были рассмотрены общие вопросы организации охраны труда, соблюдения работодателем (командиром воинской части, руководителем военной организации) правил техники безопасности и производственной санитарии в организации (воинской части, военной организации). Комментируемый пункт устанавливает обязанность работодателя обеспечить работника, проходящего альтернативную гражданскую службу, специальной одеждой, специальной обувью, средствами индивидуальной защиты по установленным нормам и в предусмотренные действующим законодательством сроки.

Нормы по охране труда, осуществляемого в неблагоприятных условиях, весьма многообразны и предусматривают следующие обязанности работодателей в области охраны труда:

1) бесплатное обеспечение работников сертифицированными специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (ст. 221 ТК РФ), т. е. такими техническими средствами, которые используются для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения. При этом они должны быть надлежащим образом сертифицированы, что подтверждается сертификатом безопасности — документом, удостоверяющим их соответствие государственным нормативным требованиям охраны труда.

Согласно ст. 17 Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации» указанные средства индивидуальной защиты работников выдаются на работах:

— с вредными и (или) опасными условиями труда;

— выполняемых в особо температурных условиях;

— связанных с загрязнением.

Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты утверждены постановлениями Министерства труда Российской Федерации от 8—31 декабря 1997 г. № 61 — 70, от 22 июля 1999 г. № 26, от 30 августа 2000 г. № 63, от 12 октября 2001 г. № 73.

Постановлением Министерства труда Российской Федерации от 22 июля 1999 г. № 25 утверждены Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам воинских частей и организаций Министерства обороны Российской Федерации. В соответствии с этими нормами гражданскому персоналу Вооруженных Сил Российской Федерации дополнительно выдаются специальные одежда, обувь и другие средства индивидуальной защиты на работах, осуществляемых: с ракетной, военно-авиационной техникой; с вооружением, боеприпасами, военной техникой и специмуществом на складах; гидрографической службой, воздушными экспедициями, на плавсудах обеспечения, по ремонту судов, связанных с торпедным, минным, противолодочным и другим вооружением, на Военно-Морском Флоте. Особые нормы обеспечения предусмотрены этим же нормативным правовым актом и в отношении некоторых общих профессий гражданского персонала — для водителей боевых и специальных машин, испытателей вооружения, кинооператоров, мастеров производственного участка, инженеров, производителей работ, рабочих, занятых на определенных работах.

Нормы обеспечения индивидуальными средствами защиты отдельных категорий работников или при выполнении определенных видов работ могут содержаться и в законодательстве субъектов России (например, распоряжение мэра Москвы «Об обеспечении спецодеждой дворников» от 29 мая 1997 г. № 414-М).

Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты утверждены постановлением Министерства труда Российской Федерации от 18 декабря 1998 г. № 51.

Согласно данным Правилам Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты предусматривают обеспечение работников средствами индивидуальной защиты независимо от того, к какой отрасли экономики относятся производства, цехи, участки и виды работ, а также независимо от форм собственности организаций и их организационно-правовых форм. Поэтому все вышеперечисленные нормы являются общими и для гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации. Более того, работникам, профессии и должности которых предусмотрены в Типовых нормах бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, средства индивидуальной защиты выдаются независимо от того, в каких производствах, цехах и на участках они работают.

В Типовых отраслевых нормах наименования профессий рабочих и должностей специалистов и служащих приводятся в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Квалификационным справочником профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады, Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

В отдельных случаях в соответствии с особенностями производства работодатель (командир воинской части, руководитель военной организации) вправе по согласованию с государственным инспектором по охране труда и

соответствующим профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками представительным органом заменять один вид средств индивидуальной защиты другим, обеспечивающим полную защиту от опасных и вредных производственных факторов. Например, комбинезон хлопчатобумажный может быть заменен костюмом хлопчатобумажным или халатом и наоборот, костюм хлопчатобумажный — полукомбинезоном с рубашкой (блузой) или сарафаном с блузой и наоборот и т. п.

Предусмотренные в Типовых отраслевых нормах дежурные средства индивидуальной защиты коллективного пользования должны выдаваться работникам только на время выполнения тех работ, для которых они предусмотрены, или могут быть закреплены за определенными рабочими местами (например, тулупы — на наружных постах, перчатки диэлектрические — при электроустановках и т. д.) и передаваться от одной смены другой. Теплая специальная одежда и теплая специальная обувь (костюмы на утепляющей прокладке, куртки и брюки на утепляющей прокладке, костюмы меховые, тулупы, валенки, шапки-ушанки, рукавицы меховые и др.) должны выдаваться работникам с наступлением холодного времени года, а с наступлением теплого могут быть сданы работодателю для организованного хранения до следующего сезона. Время пользования теплой специальной одеждой и теплой специальной обувью устанавливается работодателем совместно с соответствующим профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками представительным органом с учетом местных климатических условий.

При заключении трудового договора командир воинской части, руководитель военной организации (работодатель) обязаны знакомить работников с Правилами обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, с нормами выдачи им средств индивидуальной защиты, а также информировать работников о полагающихся им средствах индивидуальной защиты.

Выдаваемые работникам средства индивидуальной защиты должны соответствовать их полу, росту и размерам, характеру и условиям выполняемой работы и обеспечивать безопасность труда, свидетельством чего являются их сертификаты соответствия. Приобретение и выдача работникам средств индивидуальной защиты, не имеющих таких сертификатов, не допускаются. Бригадиром, мастерам, выполняющим обязанности бригадиров, помощникам и подручным рабочим, профессии которых предусмотрены в соответствующих Типовых отраслевых нормах, выдаются те же средства индивидуальной защиты, что и рабочим соответствующих профессий.

Обязанности по замене или ремонту специальных одежды и обуви, пришедших в негодность до окончания сроков носки по причинам, не зависящим от работника, возлагаются на командира воинской части, руководителя военной организации (работодателя). В случае пропажи или порчи средств индивидуальной защиты в установленных местах их хранения также по не зависящим от работников причинам эти же руководители обязаны выдать им другие исправные средства индивидуальной защиты.

Командир воинской части, руководитель военной организации (работодатель) обязаны осуществлять контроль за выдачей работникам средств индивидуальной защиты в установленные сроки и организовывать надлежащий учет выдачи работникам и сдачи ими средств индивидуальной защиты, что должно фиксироваться в личной карточке работника. Личные карточки работников ведутся в структурных подразделениях организаций.

Законодательством о труде определено, что указанные средства индивидуальной защиты приобретаются за счет работодателя и являются его собственностью, за утрату которой установлена материальная ответственность работников. В то же время денежная компенсация взамен выдачи работникам требующихся средств индивидуальной защиты запрещается. Использование работниками выданных средств индивидуальной защиты является их обязанностью, за нарушение которой они могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности.

Сроки пользования средствами индивидуальной защиты названы в Типовых отраслевых нормах и исчисляются со дня фактической выдачи их работникам. При этом в сроки носки теплой специальной одежды и теплой специальной обуви включается и время ее хранения в теплое время года.

Работодатель организует надлежащий уход за средствами индивидуальной защиты и их хранение, своевременно осуществляет химчистку, стирку, ремонт, дегазацию, дезактивацию, обезвреживание и обеспыливание специальной одежды, а также ремонт, дегазацию, дезактивацию и обезвреживание специальной обуви и других средств индивидуальной защиты. Он же обеспечивает регулярные в соответствии с установленными ГОСТ сроками испытание и проверку исправности средств индивидуальной защиты (респираторов, противогазов, самоспасателей, предохранительных поясов, накомарников, касок и др.), а также своевременную замену фильтров, стекол и других частей средств индивидуальной защиты с понизившимися защитными средствами. После проверки исправности на средствах индивидуальной защиты должна быть сделана отметка (клеймо, штамп) о сроках последующего испытания.

В соответствии со ст. 219 ТК РФ в том случае, если работник не обеспечен положенными ему средствами индивидуальной защиты, работодатель не вправе требовать от него выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Трудовые споры по вопросам выдачи и использования средств индивидуальной защиты рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами в установленном порядке.

Контроль за выполнением приведенных положений вышеназванных Правил осуществляется государственными инспекциями труда по субъектам Российской Федерации;

2) бесплатную выдачу работникам по установленным нормам на работах с особо вредными условиями труда лечебно-профилактического питания (ст. 222 ТК РФ).

Перечень производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на лечебно-профилактическое питание (ЛПП), а также Правила его выдачи утверждены постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 7 января 1977 г. № 4/П-1 и объявлены для руководства приказом министра обороны СССР от 10 апреля 1978 г. № 100. Указанные Перечень, Правила бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, приводимые в приказе меню-раскладки по различным рационам питания полностью распространяются и на гражданский персонал Вооруженных Сил Российской Федерации, работников, проходящих альтернативную гражданскую службу.

Правом на получение лечебно-профилактического питания пользуются работники, профессии и должности которых предусмотрены в соответствующих производствах названного Перечня, независимо от того, в какой отрасли экономики страны находятся эти производства.

На основании указанного выше Перечня и в соответствии с п. 14 Руководства, введенного в действие приказом министра обороны Российской Федерации от 12 сентября 1995 г. № 302, командир воинской части или руководитель

военной организации обязан утвердить подготовленные службой охраны труда списки (перечень) профессий, должностей и работ в целом по данной организации для последующей выдачи лечебно-профилактического питания подчиненным работникам. Эти списки подлежат утверждению также и в том случае, если они были составлены в ходе коллективных переговоров и являются одним из приложений к заключенному коллективному договору. На основе этих списков составляются пофамильные списки работников структурных подразделений, после чего организуется их питание по талонам в столовой воинской части либо по договорам с предприятиями общественного питания.

Лечебно-профилактическое питание выдается работникам в виде горячих завтраков по соответствующим нормам меню, как правило, перед началом рабочей смены в целях укрепления и поддержания их здоровья и профилактики возможных профессиональных заболеваний. В порядке исключения лечебно-профилактическое питание может выдаваться в обеденный перерыв либо заменяться витаминными препаратами. Приготовление данного питания должно производиться в строгом соответствии с утвержденными для отдельных производств рационами и нормами, ввиду чего поручается квалифицированным поварам, знающим технологию его приготовления. Контроль за составлением меню, приготовлением и выдачей лечебно-профилактического питания должен осуществляться медицинскими работниками. Ознакомление работников, имеющих право на это питание, с правилами его выдачи входит в программу инструктажа по охране труда.

Лечебно-профилактическое питание предоставляется работникам в дни фактического выполнения ими работы. Оно также выдается в дни болезни с временной утратой трудоспособности, если заболевание по своему характеру является профессиональным, а заболевший не госпитализирован (допускается выдача на дом). В исключительных случаях законодательство допускает выдачу питания в виде готовых блюд на дом при невозможности его получения по состоянию здоровья или отдаленности местожительства. Предоставление лечебно-профилактического питания за прошлое время и компенсаций за неполучение его своевременно не разрешается.

При этом лечебно-профилактическое питание не может выдаваться: в нерабочие дни; в дни отпуска; в дни служебных командировок; в дни учебы с отрывом от производства; в дни выполнения работ на других участках, где лечебно-профилактическое питание не предусмотрено; в дни выполнения государственных или общественных обязанностей; в период временной нетрудоспособности при общих заболеваниях; в дни пребывания в больнице или санатории на лечении, в также в период нахождения в профилактории.

Ответственность за организацию лечебно-профилактического питания работников возлагается на командира воинской части;

3) бесплатную выдачу работникам молока и иных равноценных пищевых продуктов (ст. 222 ТК РФ).

Данные продукты питания выдаются работникам, занятым на работах, связанных с производством или применением химических и радиоактивных веществ, в порядке, предусмотренном постановлением Госкомтруда СССР от 16 декабря 1987 г. № 731/П-13. Норма выдачи молока составляет 0,5 литра за рабочую смену независимо от ее продолжительности в дни фактической занятости работника на указанных работах, и его не вправе получать работники, которым выдается лечебно-профилактическое питание. Выдача и употребление молока должны осуществляться в буфетах, столовых или в специально оборудованных в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями помещениях. При этом оплата молока деньгами, замена его другими товарами и продуктами (кроме равноценных — кефира, простокваши, мацони и т. д.), выдача молока за одну или несколько смен вперед, равно как и за прошедшие смены, и отпуск его на дом не допускается. Перечень химических веществ, при работе с которыми в профилактических целях рекомендуется употребление молока и других равноценных пищевых продуктов, утвержден Министерством здравоохранения СССР 4 ноября 1987 г. № 4430-87.

Перечисленные правила отпуска молока полностью относятся и к гражданскому персоналу Вооруженных Сил Российской Федерации, работникам, проходящим альтернативную гражданскую службу. Им оно выдается на основании приказа министра обороны СССР от 29 февраля 1988 г. № 76.

В Перечне в качестве указанных выше химических веществ названы: углеводороды ряда метана и этилена — бутан, изобутан, изобутилен; стирол, нафталин и их производные; хлорпроизводные: хлороформ, хлористый винил и остальные этого ряда; некоторые спирты, фенолы и эфиры, органические кислоты и красители, мышьяк, сурьма, ртуть, свинец и их соединения, антибиотики, пестициды и другие вредные вещества.

Молоко или другие равноценные пищевые продукты выдаются также работникам, занятым на работах с применением радиоактивных веществ в открытом виде. Работникам, контактирующим с неорганическими соединениями свинца, дополнительно к молоку должны выдаваться 2 грамма пектина в виде обогащенных им консервированных растительных пищевых продуктов, фруктовых соков, напитков (фактическое содержание пектина указывается заводом-изготовителем). Допускается замена этих продуктов натуральными фруктовыми соками с мякотью в количестве 250—300 миллиграммов. При постоянном контакте с неорганическими соединениями свинца рекомендуется вместо молока употребление кисломолочных продуктов. Причем выдача обогащенных пектином пищевых продуктов, фруктовых соков, напитков, а также натуральных фруктовых соков с мякотью должна быть организована перед началом работы, а кисломолочных продуктов — в течение рабочего дня. При работе на производстве и переработке антибиотиков вместо свежего молока рекомендуется выдавать кислое молоко или приготовленный на основе цельного молока колибактерин;

4) бесплатную выдачу работникам мыла, других смывающих и обезвреживающих средств на работах, связанных с загрязнением (ст. 221 ТК РФ).

Названные средства выдаются в случаях, когда специальная одежда, обувь и другие средства индивидуальной защиты не обеспечивают защиту тела от загрязнения. Согласно приказу министра обороны СССР от 29 февраля 1988 г. № 76 мыло выдается по определенным нормам — по 400 граммов в месяц каждому работнику сверх мыла, находящегося на умывальниках. Однако выдача его не производится на предприятиях, где оборудованы душевые установки с горячей и холодной водой, снабженные мылом (разъяснение Наркомата труда СССР от 22 июня 1924 г.).

Как предусматривается ст. 221 ТК РФ, порядок предоставления работникам смывающих и обезвреживающих средств в дальнейшем будет утверждаться Правительством Российской Федерации;

5) проведение за счет средств работодателя медицинских осмотров (обследований) некоторых категорий работников для определения их пригодности к поручаемой работе, в целях предупреждения у них профессиональных заболеваний, охраны здоровья населения и профилактики возникновения и распространения заболеваний (ст. 213 ТК РФ);

а) обязательных предварительных — при поступлении на тяжелую работу и на работы с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе подземные работы), на работу, связанную с движением транспорта, а также в организации пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактические и детские учреждения и др.;

б) периодических (в течение трудовой деятельности, причем для лиц в возрасте до 21 года — ежегодно) — для работников, занятых на вышеперечисленных работах или работах в указанных организациях. При этом их периодичность устанавливается Министерством здравоохранения Российской Федерации либо другими федеральными органами исполнительной власти, а в случае необходимости — местными органами самоуправления;

в) внеочередных — по просьбе работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка за время проведения осмотра (освидетельствования).

Медицинские осмотры проводятся по правилам, установленным приказом Министерства здравоохранения и медицинской промышленности Российской Федерации «О порядке проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии» от 14 марта 1996 г. № 90, Положением о проведении обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников, утвержденным приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 10 декабря 1996 г. № 405, и некоторыми другими подзаконными актами. Их результаты фиксируются в личных медицинских книжках работников или в иных документах.

Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации. В настоящее время действует утвержденный постановлением Совета Министров — Правительства Российской Федерации «О реализации Закона Российской Федерации «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании» от 28 апреля 1993 г. № 377 Перечень медицинских противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности.

Особые случаи проведения медицинских осмотров работникам из числа гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации предусмотрены Инструкцией о порядке проведения военно-врачебной экспертизы в Вооруженных Силах Российской Федерации, утвержденной приказом министра обороны Российской Федерации от 22 сентября 1995 г. № 315.

В соответствии с данной Инструкцией осуществляется медицинское освидетельствование гражданского персонала, поступающего на работу или работающего с РВ (радиоактивными веществами), ИИИ (источниками ионизирующего излучения), КРТ (компонентами ракетных топлив), иными высокотоксичными веществами, источниками ЭМП (источниками, создающими электромагнитные поля в диапазоне частот от 30 кГц до 300 ГГц, и оптическими квантовыми генераторами), микроорганизмами 1—2-й групп патогенности.

Освидетельствование производится по медицинским показаниям военно-врачебными комиссиями (ВВК), Положение о которых утверждено постановлением Правительства Российской Федерации от 20 апреля 1995 г. № 390 (объявлено вышеуказанным приказом министра обороны Российской Федерации). Ответственность за своевременность проведения такого освидетельствования несет командир воинской части. Периодичность медицинских осмотров работников, занятых на указанных выше работах, составляет один раз в два года. Возможно и внеочередное освидетельствование работников, если они предъявляют жалобы на состояние здоровья и ранее признавались временно негодными к работе с РВ, ИИИ, КРТ, источниками ЭМП и микроорганизмами 1—2-й групп патогенности по состоянию здоровья либо возвратились из отпуска по болезни, предоставленного после перенесенных увечий (ранений, травм, контузий), заболеваний, по которым они могут быть признаны негодными к работе с РВ, ИИИ, КРТ, источниками ЭМП и микроорганизмами 1—2-й групп патогенности.

До начала освидетельствования работникам, отбираемым для работы и работающим с РВ, ИИИ, КРТ и источниками ЭМП, проводятся флюорографическое (рентгенологическое) исследование, общие анализы крови и мочи, а также ЭКГ-исследование, измерение внутриглазного давления, определение уровня сахара в крови — для лиц старше 40 лет. Начальник медицинской службы (врач) воинской части представляет в ВВК утвержденный командованием воинской части список гражданского персонала, подлежащего освидетельствованию и непосредственно на комиссии знакомит членов ВВК с результатами медицинского наблюдения за состоянием здоровья освидетельствуемых в межкомиссионный период.

В результате освидетельствования военно-врачебные комиссии выносят следующие заключения в отношении гражданского персонала об их пригодности к работе с РВ, ИИИ, КРТ, источниками ЭМП и микроорганизмами 1—2-й групп патогенности: годен к работе; временно не годен к работе; подлежит обследованию с последующим освидетельствованием; не годен к работе.

Как определено п. 14 Руководства, введенного в действие приказом министра обороны Российской Федерации 1995 г. № 302, в воинских частях и военных организациях в обязательном порядке составляются перечни (списки) профессий, должностей и работ, в соответствии с которыми работники должны проходить предварительный и периодические медицинские осмотры. Эти документы утверждает командир воинской части (начальник предприятия).

Работник, не прошедший в установленном порядке какого-либо медицинского осмотра (обследования), подлежит безусловному отстранению от работы (недопущению к работе). Если такой осмотр работник не прошел не по своей вине, то ему производится оплата за все время отстранения как за простой (ст. 76 ТК РФ);

б) снабжение работников горячих цехов и участков газированной соленой водой (ст. 223 ТК РФ).

Данное обеспечение является одним из многочисленных мероприятий по лечебно-профилактическому обслуживанию работников, возложенных законом на работодателя. Для восстановления водного баланса организма работающих в указанных цехах устанавливаются аппараты либо устройства для розлива газированной соленой воды из расчета 4—5 литров на работающего в смену. Места установки этих аппаратов определяются командиром воинской части, руководителем военной организации (работодателем) по согласованию с органами санитарно-эпидемиологической службы;

7) перевод на более легкую работу работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении такой работы, по медицинскому заключению и с их согласия, временно или без ограничения срока (ст. 72 ТК РФ).

При получении работником в организации (воинской части, военной организации) профессионального заболевания или инвалидности, препятствующих продолжению работы, работодатель должен принять меры к его профессиональной подготовке, повышению квалификации и переподготовке. В противном случае после увольнения этого работника в установленном законом порядке работодатель согласно п. 4 ст. 25 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. (в редакции Федерального закона от 20 апреля 1996 г. № 36-ФЗ) полностью возмещает государственному бюджету затраты органов по вопросам занятости населения на создание специальных рабочих мест и профессиональное обучение этих лиц в связи с их трудоустройством;

8) предоставление работникам других льгот и компенсаций за труд в неблагоприятных условиях:

— обязательный ежегодный непрерывный отдых, запрет на отзыв из отпуска и замену его денежной компенсацией для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.ст. 124 —126 ТК РФ);

— дополнительные оплачиваемые отпуска для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ);

— оплачиваемые перерывы в работе для обогрева и отдыха (ст. 109 ТК РФ);

— сокращенное рабочее время (ст. 92 ТК РФ);

— иные льготы и компенсации, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, в том числе локальными нормативными актами, действующими в организациях (коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и т. п.). В частности, командир воинской части, руководитель военной организации (работодатель) обязан (ст. 224 ТК РФ): соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению тяжелых работ и работ с вредными условиями труда (например, установленные для женщин и несовершеннолетних), к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации; проводить другие мероприятия.

На основании п. 14 вышеназванного Руководства командир воинской части, руководитель военной организации обязан утверждать перечни (списки) профессий, должностей и работ, в соответствии с которыми с учетом требований законодательства работникам предоставляются компенсации и льготы за тяжелые, вредные и (или) опасные условия труда.

Комментарий к п. 5

28. До 2000 г. ущерб, причиненный работникам увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением им здоровья при исполнении ими трудовых обязанностей, компенсировался исключительно работодателем и по нормам трудового законодательства. Возмещение вреда осуществлялось в соответствии с Правилами, утвержденными сначала постановлением Совета Министров СССР (действовали до 1 декабря 1992 г.), а затем — Верховного Совета Российской Федерации.

Начиная с 6 января 2000 г. в связи с вступлением в силу Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ (далее по тексту — Закон) установлен принципиально новый порядок возмещения такого вреда, которое производится в системе обязательного социального страхования работников и других работающих граждан. Данный порядок страхового возмещения вреда без каких-либо изъятий должен неукоснительно соблюдаться воинскими частями и военными организациями в отношении работников, проходящих альтернативную гражданскую службу.

Необходимость перехода на социальное страхование граждан от последствий производственного травматизма вызвана развитием в нашей стране рыночных отношений, наличием рынка трудовых ресурсов и возникшей потребностью обеспечить социальную защиту работников наемного труда. При этом Закон призван обеспечить возмещение вреда жизни и здоровью граждан, работающих не только по трудовому, но и по гражданско-правовому договору в установленных им случаях.

В Законе заложены справедливые принципы возмещения пострадавшим ущерба путем аккумулирования денежных средств организаций в Фонд социального страхования Российской Федерации, вследствие чего появилась возможность повысить гарантии полного возмещения вреда здоровью работников даже в тех случаях, когда в конкретной организации таких средств недостаточно или когда последняя перестала существовать по причине ее ликвидации.

29. По своей структуре система обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний состоит из следующих элементов:

1) субъекты страхования — к их числу относятся страховщик, страхователь и застрахованные.

Во всех случаях страховщиком по Закону выступает Фонд социального страхования Российской Федерации, который также осуществляет регистрацию (перерегистрацию) всех без исключения страхователей.

Страхователь — это юридическое лицо любой организационно-правовой формы (в том числе военная организация, воинская часть), при осуществлении своей деятельности принимающее на работу гражданский персонал (работников, проходящих альтернативную гражданскую службу).

К числу застрахованных лиц относятся физические лица, подлежащие обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, т. е. за которых страхователь уплачивает страховщику страховые взносы. К их числу Закон также причисляет и тех лиц, за которых страховые взносы в установленном порядке не уплачивались, но которые получили повреждение здоровья вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

Обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в числе других категорий граждан подлежат и физические лица, выполняющие работу на основании трудового договора, заключенного со страхователем;

2) объект страхования — имущественные интересы физических лиц, связанные с утратой ими здоровья, профессиональной трудоспособности либо их смертью вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

3) страховой случай — подтвержденный в установленном порядке факт повреждения здоровья застрахованного вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

4) страховой взнос — подлежащий внесению страхователем страховщику обязательный платеж по этому виду социального страхования, исчисленный из страхового тарифа, скидки или надбавки к нему;

5) обеспечение по страхованию — страховое возмещение вреда, причиненного в результате наступления страхового случая жизни и здоровья застрахованного, в виде денежных сумм, выплачиваемых или компенсируемых страховщиком застрахованному или лицам, имеющим на это право в соответствии с Законом.

30. В настоящее время единый и обязательный для всех работодателей порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве установлен ТК РФ (ст.ст. 227—231) и Положением, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 11 марта 1999 г. № 279 (действует с 1 января 1999 г.).

Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве должен неукоснительно соблюдаться в организациях (воинских частях, военных организациях). При расследовании несчастных случаев на производстве, произошедших в воинских частях, военных организациях, должны соблюдаться требования Инструкции об особенностях расследования и учета несчастных случаев на производстве в воинских частях и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации (в дальнейшем по тексту — Инструкция), утвержденной приказом министра обороны Российской Федерации от 25 октября 1999 г. № 499 (с последующими изменениями).

В соответствии с названными нормативными правовыми актами проводятся расследование и учет производственного травматизма работников из числа гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации, а также работников, проходящих альтернативную гражданскую службу, которые выполняют работу по трудовому договору. В воинских частях, дислоцированных на территориях иностранных государств, расследование и учет несчастных случаев на производстве проводятся в соответствии с российским законодательством, если иное не предусмотрено международными договорами с участием Российской Федерации.

Как установлено ст. 227 ТК РФ и п. 3 вышеуказанного Положения, расследованию и учету подлежат следующие несчастные случаи на производстве:

а) травмы, в том числе полученные в результате нанесения телесных повреждений другим лицом;

б) приравненные к травмам: острые отравления, тепловые удары, ожоги, обморожения, утопления, поражения электрическим током (молнией, излучением), укусы насекомых и пресмыкающихся, телесные повреждения, нанесенные животными, повреждения, полученные в результате взрывов, аварий, разрушений зданий (сооружений), стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций.

Несчастный случай, имевший место на производстве с застрахованным работником, считается страховым несчастным случаем.

Все вышеперечисленные случаи расследуются (и учитываются), если они произошли с теми лицами, которые прямо названы в ТК РФ и указанном выше Положении, под эту категорию подпадают и работники, проходящие альтернативную гражданскую службу.

В ст. 227 ТК РФ и пп. 2 и 3 Положения приведены условия, при которых указанные несчастные случаи подлежат обязательному расследованию.

Первое условие. Несчастные случаи должны иметь место при выполнении вышеупомянутыми гражданами трудовых обязанностей и работы по заданию организации (воинской части, военной организации) или иного работодателя:

1) в течение рабочего времени на территории организации или вне ее (включая установленные оплачиваемые перерывы, сверхурочное время, работы в выходные и праздничные дни), а также во время, необходимое для приведения в порядок орудий производства, одежды и т. п. перед началом или по окончании работы;

2) при следовании к месту работы или с работы на транспорте работодателя (его представителя) либо на личном транспорте (при наличии соответствующего соглашения или распоряжения работодателя об использовании его в производственных целях);

3) при следовании к месту служебной командировки и обратно;

4) при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междусменного отдыха (водитель-сменщик на грузовой автомашине, проводник или механик рефрижераторной секции в поезде и др.);

5) при работе вахтовым методом во время междусменного отдыха, а также при нахождении на судне в свободное от вахты и судовых работ время;

6) при привлечении работника к участию в ликвидации последствий чрезвычайных происшествий (аварий, катастроф и т. д.) природного и техногенного характера;

7) при осуществлении не входящих в трудовые обязанности работника действий, но совершаемых в интересах работодателя (его представителя) или направленных на предотвращение аварий и несчастного случая.

Второе условие. Расследуются и подлежат учету только те несчастные случаи, которые повлекли за собой:

— необходимость перевода работника на другую работу;

— временную или стойкую утрату им трудоспособности;

— смерть работника.

Ответственность за организацию и своевременность расследования, учет несчастных случаев и устранение причин, их вызвавших, возлагаются на работодателя (командира воинской части, руководителя военной организации) (ст. 212 ТК РФ и п. 8 Положения).

В соответствии с действующим законодательством можно установить следующие обязательные действия указанных должностных лиц при возникновении несчастных случаев на производстве (в порядке очередности их выполнения):

1) незамедлительное оказание пострадавшему первой медицинской помощи, в том числе при необходимости бесплатная его доставка в лечебное учреждение.

Согласно п. 4 Положения о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, пострадавший или очевидец несчастного случая извещает своего непосредственного руководителя работ, который немедленно организует первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в учреждение здравоохранения. Затем он обязан сообщить работодателю или уполномоченному им лицу о происшедшем несчастном случае;

2) принятие неотложных мер по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

3) осуществление квалификации происшедшего несчастного случая, которая заключается в установлении следующих его обязательных признаков (критериев): определен ли он перечнем, указанным в ст. 227 ТК РФ и п. 3 Положения; имел

ли он место при выполнении работником трудовых обязанностей или при его следовании на транспорте организации (личном транспорте при наличии соответствующего соглашения, распоряжения) на работу (с работы). В зависимости от решения этого вопроса несчастный случай квалифицируется как происшедший на производстве либо не связанный с производством; повлечет ли он последствия (если наступила смерть, то необходимость в квалификации этого критерия отпадает), приведенные во втором условии;

4) сохранение обстановки на рабочем месте (объекте) в том состоянии, в котором она находилось в момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к аварии, а в случае невозможности ее сохранения — фиксирование сложившейся обстановки (составить схемы, сделать фотографии и произвести другие мероприятия);

5) создание комиссии по расследованию несчастного случая и издание приказа (распоряжения) о начале ее работы;

б) немедленное информирование о производственном травматизме родственников пострадавшего и органов (организаций), установленных нормативными правовыми актами о труде.

В ст. 228 ТК РФ не определены способы и формы сообщения о несчастном случае родственникам пострадавшего, поэтому они избираются в зависимости от различных обстоятельств: наличия с ними телефонной связи, времени, места случившегося и удаленности их места жительства и т. д. В любом случае такое сообщение подлежит документальному подтверждению в виде копии, например, телеграммы, телефонограммы, справки и т. п. с указанием адресата и времени направления. Законом предписывается информирование родственников о любом случае производственного травматизма, в том числе независимо от его последствий, количества пострадавших и др.

Кроме того, работодатель (командир воинской части, руководитель военной организации) обязан:

а) направить в течение суток по установленной Министерством труда Российской Федерации форме (утверждена постановлением этого министерства от 7 июля 1999 г. № 19) сообщения о каждом страховом несчастном случае в исполнительный орган Центрального отраслевого отделения Фонда социального страхования Российской Федерации Министерства обороны Российской Федерации (по месту регистрации в качестве страхователя). Такое информирование также требуется не только при групповом несчастном случае, тяжелом несчастном случае и несчастном случае со смертельным исходом, но и в случае производственного травматизма лишь с одним работником, подлежащим обязательному социальному страхованию работодателем (страхователем) от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Порядок информирования и участия Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов в расследовании страховых случаев установлен в письме Министерства труда Российской Федерации и Фонда социального страхования Российской Федерации от 11 февраля 2000 г. № 307-19/9-12, 02-08/07-332П.

По результатам расследования страхового случая представитель отделения Фонда представляет руководителю по подчиненности мотивированную справку с описанием обстоятельств и причин страхового случая, указанием номера и даты акта по форме Н-1, если его оформление завершено;

б) при групповом (два и более пострадавших) несчастном случае, тяжелом несчастном случае и несчастном случае со смертельным исходом направить информацию в следующие органы или организации:

— в соответствующую государственную инспекцию труда (в государственную инспекцию труда по субъекту Российской Федерации, межрегиональную государственную инспекцию труда), обслуживающую воинскую часть (кроме воинских частей, дислоцированных на территории иностранных государств);

— в соответствующую военную прокуратуру;

— в орган военного управления по подчиненности;

— в орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации (кроме воинских частей, дислоцированных на территории иностранных государств);

— в орган труда и заработной платы (службу охраны труда) военного округа, флота, армии, флотилии, Воздушно-десантных войск, главного и центрального управления Министерства обороны Российской Федерации по подчиненности, который в течение суток сообщает о происшедшем несчастном случае в Управление труда и заработной платы гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации;

— в воинскую часть, направившую работника, с которым произошел несчастный случай;

— в территориальные объединения организаций профсоюзов;

— в территориальный орган, осуществляющий в воинской части государственный надзор (технический, энергетический, по ядерной и радиационной безопасности и др.), если несчастный случай произошел на объекте (в подразделении, на оборудовании и т. д.), подконтрольном этому органу;

— страховщику по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

в) о случаях острого отравления сообщить также в соответствующий орган санитарно-эпидемиологического надзора.

Орган труда и заработной платы (отдел охраны труда) вида Вооруженных Сил Российской Федерации о групповом (два и более человек) несчастном случае, тяжелом несчастном случае и несчастном случае со смертельным исходом, происшедшем в воинской части, на корабле (судне) Военно-Морского Флота, дислоцированных на территории иностранного государства, в течение суток сообщает в Министерство труда Российской Федерации.

Порядок определения тяжести несчастных случаев на производстве утвержден приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 17 августа 1999 г. № 322 по согласованию 31 мая 1999 г. с Министерством труда Российской Федерации (приказ министра обороны Российской Федерации от 25 октября 1999 г. № 499).

По степени тяжести все несчастные случаи на производстве подразделяются на 2 категории: тяжелые и легкие.

Заключение о степени тяжести производственной травмы дают по запросу работодателя (командира воинской части, руководителя военной организации) или председателя комиссии по расследованию несчастного случая на производстве клинико-экспертные комиссии (КЭК) лечебно-профилактического учреждения, где осуществляется лечение пострадавшего, в срок до 3 суток с момента поступления запроса. Это заключение в обязательном порядке также оформляется в выписном эпикризе независимо от характера проведенного лечения.

Степень утраты профессиональной трудоспособности определяется в соответствии с Правилами установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и

профессиональных заболеваний, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 16 октября 2000 г. № 789.

Состав комиссии по расследованию, его сроки и порядок различаются в зависимости от последствий несчастного случая (ст. 229 ТК РФ).

31. Расследование производится в общем или специальном порядке, причем последний соблюдается при групповом или тяжелом несчастном случае либо несчастном случае со смертельным исходом.

При общем порядке расследования комиссия создается незамедлительно в составе не менее 3 человек. В состав комиссии включаются:

- а) специалист по охране труда или ответственный за организацию работы по охране труда в соответствии с приказом;
- б) командир воинской части или его представители;
- в) представители профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа;
- г) уполномоченный профсоюзного органа или трудового коллектива по охране труда.

Комиссию вправе возглавлять командир воинской части (руководитель военной организации) или уполномоченное им лицо. Однако лицо, непосредственно отвечающее за безопасность труда на участке, где произошел несчастный случай, в состав комиссии не включается. Состав комиссии утверждается приказом работодателя. Работник имеет право на личное участие в ее работе либо на участие своего представителя. Если травма была получена им в период командировки, то в качестве члена комиссии в случае прибытия может участвовать в расследовании полномочный представитель воинской части (военной организации), направившей пострадавшего в командировку.

В состав комиссии при расследовании в специальном порядке входят, помимо лиц, указанных в качестве членов комиссии при общем порядке расследования: государственный инспектор по охране труда соответствующей государственной инспекции труда (государственной инспекции труда по субъекту Российской Федерации или межрегиональной государственной инспекции труда), представители от соответствующего органа военного управления, органа труда и заработной платы (службы охраны труда) или отдела охраны труда Военно-Морского Флота, территориального объединения организаций профсоюзов, а по требованию пострадавшего (его родственников) — его доверенное лицо. В случае если это доверенное лицо не участвует в расследовании, командир воинской части (или уполномоченный им его представитель) либо председатель комиссии обязан по требованию доверенного лица ознакомить его с материалами расследования.

Комиссию возглавляет государственный инспектор по охране труда, а при невозможности его прибытия приказом командира воинской части или начальника соответствующего органа военного управления председателем назначается другое лицо.

В случае гибели 5 и более человек состав комиссии утверждается министром обороны Российской Федерации или его заместителями. В нее включаются также представители федеральной инспекции труда, Управления труда и заработной платы гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации, соответствующего органа военного управления и Федерации профсоюзов рабочих и служащих Вооруженных Сил Российской Федерации. Председателем комиссии является главный государственный инспектор по охране труда соответствующей государственной инспекции (государственной инспекции труда по субъекту Российской Федерации или межрегиональной государственной инспекции труда).

При крупных авариях с числом погибших 15 и более человек расследование производится комиссией, назначаемой Правительством Российской Федерации.

ТК РФ (ст. 229) и вышеназванным Положением предусмотрены следующие сроки расследования: в течение 3 суток или в срок до 1 месяца со дня подачи пострадавшим заявления (если о несчастном случае на производстве своевременно не было сообщено либо нетрудоспособность наступила не сразу) — при расследовании в общем порядке либо в течение 15 дней — при производстве расследования в специальном порядке. При необходимости проведения дополнительной проверки обстоятельств несчастного случая, получения соответствующих медицинских и иных заключений указанные сроки могут быть продлены председателем комиссии, но не более чем на 15 дней.

В ходе расследования комиссия выявляет очевидцев происшествия, лиц, виновных в нарушениях норм охраны труда, и получает от них и, по возможности, от пострадавшего объяснения, получает необходимую информацию от командира воинской части или руководителя военной организации. Последний обязан создать все необходимые условия для ее работы, в том числе обеспечить фотографирование места происшествия, составление схем и планов, экспертные исследования и испытания с привлечением требующихся специалистов, а также предоставить средства связи и транспорт, специальную одежду и обувь и другие средства индивидуальной защиты, служебное помещение и т. д.

К материалам расследования прилагаются: приказ о создании комиссии; выписки из журналов регистрации инструктажа и протоколов о проверке знаний пострадавших по охране труда; документы, характеризующие состояние рабочего места, наличие опасных и вредных производственных факторов; протоколы опросов очевидцев несчастного случая и должностных лиц, объяснения пострадавших; экспертные заключения специалистов, результаты лабораторных исследований и экспериментов; медицинское заключение о характере и степени тяжести повреждения, причиненного здоровью пострадавшего, или причине его смерти, о нахождении пострадавшего в момент несчастного случая в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; копии документов, подтверждающих выдачу пострадавшему специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами; выписки из ранее выданных на данном производстве (объекте) предписаний государственных инспекторов по охране труда и должностных лиц территориального органа государственного надзора (если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу), а также выписки из представлений профсоюзных инспекторов труда об устранении выявленных нарушений нормативных требований по охране труда; другие документы по усмотрению комиссии. Перечень представляемых материалов по результатам расследования группового или тяжелого несчастного случая либо несчастного случая со смертельным исходом, происшедшего на корабле (судне), определяется совместно начальником соответствующего органа военного управления и государственным инспектором по охране труда, проводившим расследование.

По окончании расследования как в общем, так и в специальном порядке на каждого пострадавшего оформляется акт о несчастном случае на производстве по форме Н-1 (приложение № 2 к вышеуказанному Положению), если несчастный случай на производстве:

- вызвал необходимость перевода работника в соответствии с медицинским заключением на другую работу;
- вызвал потерю работником трудоспособности на срок не менее одного дня;
- повлек смерть работника.

По общему правилу акт составляется в 2 экземплярах на русском языке либо на русском языке и государственном языке соответствующего субъекта Российской Федерации.

При несчастном случае на производстве с застрахованным работником составляется дополнительный экземпляр акта по форме Н-1. Если несчастный случай на производстве произошел с работником, состоящим в трудовых отношениях с другим работодателем (воинской частью, военной организацией), то акт по форме Н-1 также составляется в 3 экземплярах, 2 из которых вместе с документами и материалами расследования несчастного случая и актом расследования направляются этому работодателю. Третий экземпляр акта, документы и материалы расследования остаются у командира воинской части, руководителя военной организации, где произошел несчастный случай.

В акте о несчастном случае на производстве должны быть подробно изложены обстоятельства и причины несчастного случая на производстве, а также указаны лица, допустившие нарушения требований безопасности и охраны труда. Более того, при наличии к тому оснований в акте о несчастном случае, происшедшем на производстве с застрахованным работником, в обязательном порядке отражается допущенная им грубая неосторожность. Если комиссией установлено, что грубая неосторожность этого работника содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, то комиссия определяет степень вины работника в процентах и фиксирует данный факт в этом акте. Согласно ст. 14 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ степень его вины может быть определена до 25 процентов. Впоследствии соответственно степени этой вины уменьшается и размер ежемесячных страховых выплат, предусмотренных названным Законом.

Согласно ст. 230 ТК РФ акт о несчастном случае на производстве подписывается всеми членами комиссии и заверяется печатью, а также учитывается в журнале регистрации несчастных случаев на производстве. В трехдневный срок после утверждения руководителем организации один экземпляр акта по форме Н-1 выдается пострадавшему, а при несчастном случае со смертельным исходом — родственникам погибшего или его доверенному лицу (по требованию). Второй экземпляр этого акта вместе с материалами расследования хранится в воинской части (военной организации) в течение 45 лет.

Составленный в результате расследования страхового случая третий экземпляр акта по форме Н-1 с материалами расследования направляется командиром воинской части (руководителем военной организации) в исполнительный орган Центрального отраслевого отделения Фонда социального страхования Российской Федерации Министерства обороны Российской Федерации по месту регистрации в качестве страхователя.

Кроме того, по результатам специального расследования комиссией (в установленных случаях — государственным инспектором по охране труда) составляется акт о расследовании группового (тяжелого) несчастного случая или несчастного случая со смертельным исходом (приложение № 1 к вышеназванному Положению).

Также в трехдневный срок после утверждения указанный акт с документами и материалами расследования и копиями актов по форме Н-1 на каждого пострадавшего председателем комиссии направляются: в военную прокуратуру, в которую сообщалось о происшествии на производстве, а при страховом случае — также в исполнительный орган Центрального отраслевого отделения Фонда социального страхования Российской Федерации Министерства обороны Российской Федерации по месту регистрации в качестве страхователя. В этот же срок копии перечисленных документов представляются в соответствующую государственную инспекцию труда (государственную инспекцию труда по субъекту Российской Федерации или межрегиональную государственную инспекцию труда).

Иные документы, необходимые для составления акта по окончании расследования и для учета производственного травматизма, утверждены постановлением Министерства труда Российской Федерации от 7 июля 1999 г. № 19. Кроме того, с 1999 г. постановлением Госкомстата России от 18 июня 1999 г. № 41 введена годовая форма федерального государственного статистического наблюдения за травматизмом на производстве — форма № 7-травматизм. Ее обязаны представлять юридические лица и их обособленные подразделения органу государственной статистики по месту, установленному территориальным органом Госкомстата России.

Работодателю (командиру воинской части, руководителю военной организации) следует знать, что согласно ст. 230 ТК РФ и пп. 14 и 16 вышеназванного Положения по решению комиссии по расследованию могут не считаться несчастными случаями на производстве, не учитываться и оформляться по окончании расследования актом произвольной формы следующие случаи:

- а) смерть работника наступила вследствие общего заболевания или самоубийства и подтверждена в установленном порядке учреждением здравоохранения и следственными органами;
- в) установлены смерть или повреждение здоровья, единственной причиной которых явилось (по заключению учреждения здравоохранения) алкогольное, наркотическое или токсическое опьянение (отравление) работника, не связанное с нарушениями технологического процесса, где используются технические спирты, ароматические, наркотические и другие аналогичные вещества;
- г) несчастный случай произошел при совершении пострадавшим правонарушения, содержащего по заключению правоохранительных органов признаки уголовно наказуемого деяния.

Составленный в указанных выше случаях акт произвольной формы хранится в организации вместе с материалами расследования в течение 45 лет.

По окончании временной нетрудоспособности пострадавшего командир воинской части или руководитель военной организации (уполномоченный ими представитель) обязан направить в соответствующую государственную инспекцию труда, а в необходимых случаях — в территориальный орган государственного надзора информацию о последствиях несчастного случая на производстве и мерах, принятых в целях предупреждения несчастных случаев.

Как следует из содержания ст. 231 ТК РФ, разногласия по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве, непризнания работодателем (уполномоченным им представителем) несчастного случая, отказа в проведении расследования несчастного случая и составления соответствующего акта, несогласия пострадавшего или его доверенного лица с содержанием этого акта рассматриваются соответствующими органами государственной

инспекции труда или судом. Однако в этих случаях поданная жалоба не является основанием для неисполнения работодателем (уполномоченным им представителем) решений государственного инспектора по охране труда.

32. При прохождении альтернативной гражданской службы работник может получить и профессиональное заболевание. Расследование и учет профессиональных заболеваний во всех организациях, в том числе в воинских частях и военных организациях, производятся в соответствии с Положением, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 15 декабря 2000 г. № 967. Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 мая 2001 г. № 176 утверждена Инструкция о порядке применения этого Положения.

По данному Положению расследованию и учету подлежат острые и хронические профессиональные заболевания (отравления), возникновение которых у работников и других лиц обусловлено воздействием вредных производственных факторов при выполнении ими трудовых обязанностей или производственной деятельности по заданию организации.

Острым профессиональным заболеванием (отравлением) признается заболевание, являющееся, как правило, результатом однократного (в течение не более одного рабочего дня, одной рабочей смены) воздействия на работника вредного производственного фактора (факторов), повлекшее временную или стойкую утрату профессиональной трудоспособности. Под хроническим профессиональным заболеванием (отравлением) понимается заболевание, являющееся результатом длительного воздействия на работника вредного производственного фактора (факторов), повлекшее временную или стойкую утрату профессиональной трудоспособности. Причем профессиональное заболевание, возникшее у работника (в том числе и проходящего альтернативную гражданскую службу), подлежащего обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, является страховым случаем.

По выявлении у работника профессионального заболевания учреждение здравоохранения извещает об этом Центр государственного санитарно-эпидемиологического надзора (Центр госсанэпиднадзора), на объекте которого оно возникло. При установлении предварительного диагноза — острое профессиональное заболевание (отравление) учреждение здравоохранения обязано в течение суток направить экстренное извещение о нем в указанный Центр и работодателю, а при выявлении хронического профессионального заболевания (отравления) извещение об этом в 3-дневный срок направляется только в Центр госсанэпиднадзора. Форма извещения об установлении предварительного диагноза острого или хронического профессионального заболевания (отравления) утверждена приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 мая 2001 г. № 176.

В любом случае указанный орган федерального надзора по установленной Министерством здравоохранения Российской Федерации форме по результатам обследования в организации представляет в учреждение здравоохранения санитарно-гигиеническую характеристику условий труда заболевшего работника. В случае несогласия командира воинской части, руководителя военной организации (их представителя) с содержанием этой характеристики он вправе приложить к ней свои письменные возражения.

Заключительный диагноз — острое профессиональное заболевание (отравление) с составлением медицинского заключения устанавливает учреждение здравоохранения на основании клинических данных состояния здоровья работника и санитарно-гигиенической характеристики условий его труда. В то же время заключительный диагноз о хроническом профессиональном заболевании (в том числе возникшем спустя длительный срок после прекращения работы в контакте с вредными веществами или производственными факторами) дает Центр профессиональной патологии Министерства здравоохранения Российской Федерации (Центр профпатологии) на основании клинических данных состояния здоровья работника и представленных документов с составлением медицинского заключения. После этого в 3-дневный срок Центр направляет соответствующее извещение в Центр госсанэпиднадзора, в воинскую часть или военную организацию, страховщику (исполнительный орган Центрального отраслевого отделения Фонда социального страхования Российской Федерации Министерства обороны Российской Федерации по месту регистрации страхователя) и в учреждение здравоохранения, направившее больного.

В обоих случаях медицинское заключение о наличии профессионального заболевания выдается работнику под расписку и направляется страховщику и в учреждение здравоохранения, направившее больного.

Установленный диагноз об остром или хроническом профессиональном заболевании (отравлении) может быть изменен или отменен Центром профпатологии на основании результатов дополнительно проведенных исследований и экспертизы. Рассмотрение особо сложных случаев профессиональных заболеваний возлагается на Центр профпатологии. Извещение об изменении или отмене диагноза профзаболевания направляется Центром профпатологии в Центр госсанэпиднадзора, командиру воинской части, руководителю военной организации, страховщику и в учреждение здравоохранения в течение 7 дней после принятия соответствующего решения. При этом ответственность за своевременное извещение о случае острого или хронического профессионального заболевания, об установлении, изменении или отмене диагноза возлагается на руководителя учреждения здравоохранения, установившего (отменившего) диагноз.

Организация и проведение расследования обстоятельств и причин возникновения у работника профессионального заболевания возложены на командира воинской части или руководителя военной организации. В течение 10 дней, начиная с даты получения извещения об установлении заключительного диагноза профзаболевания, это должностное лицо образует комиссию по его расследованию, возглавляемую главным врачом Центра госсанэпиднадзора. В состав комиссии должны входить: представитель командира воинской части или руководителя военной организации; специалист по охране труда (или лицо, назначенное командиром воинской части ответственным за организацию этой работы); представитель учреждения здравоохранения; представитель профсоюзного или иного уполномоченного работниками представительного органа.

В расследовании могут принимать участие и другие специалисты, а командир воинской части или руководитель военной организации обязан обеспечить условия ее работы

В целях принятия правильного решения по результатам расследования комиссия собирает следующие документы: приказ о создании комиссии; санитарно-гигиеническую характеристику условий труда работника; сведения о проведенных медицинских осмотрах; выписку из журналов регистрации инструктажей и протоколов проверки знаний работника по охране труда; протоколы объяснений работника, опросов лиц, работавших с ним, других лиц; экспертные заключения специалистов, результаты исследований и экспериментов; медицинскую документацию о характере и степени тяжести повреждения, причиненного здоровью работника; копии документов, подтверждающих выдачу

работнику средств индивидуальной защиты; выписки из ранее выданных по данному производству (объекту) предписаний Центра госсанэпиднадзора или ведомственных органов санитарно-эпидемиологического надзора; другие материалы по усмотрению комиссии.

По результатам расследования комиссия составляет акт о случае профессионального заболевания по форме, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 15 декабря 2000 г. № 967.

Командир воинской части или руководитель военной организации в месячный срок после завершения расследования обязан на основании акта о случае профессионального заболевания издать приказ о конкретных мерах по предупреждению профессиональных заболеваний. В дальнейшем об исполнении решений комиссии это должностное лицо письменно сообщает в Центр госсанэпиднадзора.

Акт о случае профессионального заболевания составляется в 3-дневный срок по окончании расследования в пяти экземплярах, предназначенных для работника, воинской части (военной организации), Центра госсанэпиднадзора, Центра профпатологии (учреждения здравоохранения) и страховщика. Он подписывается всеми членами комиссии, утверждается главным врачом Центра госсанэпиднадзора и заверяется печатью этого Центра. Вместе с материалами расследования он хранится в течение 75 лет в указанном Центре и в воинской части (военной организации), где проводилось расследование. В случае расформирования воинской части (военной организации) акт передается для последующего хранения в Центр госсанэпиднадзора. Этим же Центром, проводившим расследование, в установленном Министерством здравоохранения Российской Федерации порядке и учитывается выявленное профессиональное заболевание.

Разногласия по вопросам установления диагноза профессионального заболевания и его расследования рассматриваются органами и учреждениями государственной санитарно-эпидемиологической службы Российской Федерации, Центром профпатологии, федеральной инспекцией труда, страховщиком или судом.

33. Установлены следующие виды обеспечения по страхованию:

1) пособие по временной нетрудоспособности, назначаемое в связи со страховым случаем и выплачиваемое за счет средств на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Порядок назначения, продолжительность выплаты и размеры данного пособия при заболевании (травме), связанном с утратой трудоспособности, определены Основными условиями обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию, утвержденными постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС от 23 февраля 1984 г. № 191, и Положением, утвержденным постановлением Президиума ВЦСПС от 12 ноября 1984 г. № 13-6 (приказ министра обороны СССР от 8 апреля 1985 г. № 90). Основанием для назначения указанного пособия является листок нетрудоспособности (либо при утрате — его дубликат). Условия и порядок его получения предусмотрены Инструкцией о порядке выдачи документов, удостоверяющих временную нетрудоспособность граждан, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и медицинской промышленности Российской Федерации от 19 октября 1994 г. № 206 и постановлением Фонда социального страхования Российской Федерации 19 октября 1994 г. № 21 (приказ министра обороны Российской Федерации от 22 сентября 1995 г. № 310).

Данное пособие выдается с первого дня временной нетрудоспособности и до ее восстановления или до установления медико-социальной экспертизой стойкой утраты профессиональной трудоспособности (инвалидности). Размер пособия вследствие трудового увечья или профессионального заболевания предусмотрен ст. 9 Закона и составляет 100 процентов заработка застрахованного. При этом заработок исчисляется из фактического заработка работника и предельной суммой (двойным должностным окладом или двойной тарифной ставкой) в этом случае не ограничивается.

В любом случае размер данного пособия за календарный месяц не может превышать 11700 рублей. Такой предельный размер пособия установлен Федеральным законом от 11 февраля 2002 г. № 17-ФЗ (см. также комментарий к п. 1 ст. 19);

2) страховые выплаты:

— единовременная страховая выплата застрахованному либо лицам, имеющим право на получение такой выплаты в случае его смерти;

— ежемесячные страховые выплаты застрахованному либо лицам, имеющим право на получение таких выплат в случае его смерти. Застрахованному ежемесячные страховые выплаты производятся в течение всего периода стойкой утраты им профессиональной трудоспособности, а в случае его смерти они причитаются лицам, имеющим право на их получение;

3) оплата дополнительных расходов, связанных с повреждением здоровья застрахованного, на его медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию, включая расходы на:

а) дополнительную медицинскую помощь (сверх предусмотренной по обязательному медицинскому страхованию), в том числе на дополнительное питание и приобретение лекарств;

б) посторонний (специальный медицинский и бытовой) уход за застрахованным, в том числе осуществляемый членами его семьи;

в) санаторно-курортное лечение, включая оплату отпуска (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством Российской Федерации) на весь период лечения и проезда к месту лечения и обратно, стоимость проезда застрахованного, а в необходимых случаях также стоимость проезда сопровождающего его лица к месту лечения и обратно, их проживание и питание;

г) протезирование, а также обеспечение приспособлениями, необходимыми застрахованному для трудовой деятельности и в быту;

д) обеспечение социальными транспортными средствами, их текущий и капитальный ремонт и оплату расходов на горюче-смазочные материалы;

е) профессиональное обучение (переобучение).

Дополнительные расходы, перечисленные в пп. «а»—«е», оплачиваются страховщиком, если государственной службой медико-социальной экспертизы установлено, что застрахованный нуждается в указанных видах помощи, обеспечения или ухода. Оплата таких расходов производится в соответствии с Порядком оплаты дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию лиц, пострадавших в результате несчастных

случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2001 г. № 332.

Если застрахованный одновременно имеет право на бесплатное и льготное получение одних и тех же видов помощи, обеспечения или ухода как по Закону, так и по другим нормативным правовым актам, ему предоставлено право выбора соответствующего вида помощи, обеспечения или ухода по одному основанию.

Возмещение застрахованному морального вреда, причиненного в связи с производственным травматизмом или профессиональным заболеванием, осуществляется причинителем вреда, но не в порядке страхового возмещения, а по решению суда.

Размер единовременной страховой выплаты устанавливается в соответствии со степенью утраты застрахованным профессиональной трудоспособности исходя из 60-кратного минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного федеральным законом на день этой выплаты.

Степень утраты профессиональной трудоспособности, т. е. выраженное в процентах стойкое снижение способности застрахованного осуществлять профессиональную деятельность до наступления страхового случая, устанавливается медико-социальной экспертизой (ранее — ВТЭК). Данная экспертиза обязана руководствоваться Правилами установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 16 октября 2000 г. № 789. Этой же экспертизой определяется также нуждаемость застрахованного в медицинской, социальной и профессиональной реабилитации.

Установлена следующая процедура назначения и выплаты обеспечения по страхованию:

- 1) признание (констатация) страховщиком факта страхового случая на производстве;
- 2) проведение медико-социальной экспертизы застрахованного;
- 3) обращение с заявлением на получение обеспечения по страхованию и представление страховщику необходимых документов.

Кроме заявления указанных лиц, страхователь обязан представить страховщику следующие документы или их заверенные в установленном порядке копии:

- а) в случае причинения вреда здоровью:
 - акт о несчастном случае на производстве или акт о профессиональном заболевании (когда эти факты установлены судом — решение суда);
 - заключение медико-социальной экспертизы (МСЭ) о степени утраты профессиональной трудоспособности застрахованного и о необходимых видах социальной, медицинской и профессиональной реабилитации застрахованного;
 - гражданско-правовой договор, предусматривающий уплату страховых взносов в пользу застрахованного;
 - документы, подтверждающие нахождение пострадавшего в трудовых отношениях со страхователем (трудовой договор, трудовая книжка и т. д.);
 - справку о периоде выплаты пострадавшему пособия по временной нетрудоспособности в связи с производственным травматизмом и профессиональным заболеванием;
 - справку о заработке (доходе) пострадавшего за период, необходимый для расчета ежемесячных страховых выплат;
 - соответствующее заключение профсоюзного органа или иного уполномоченного пострадавшим органа о степени его вины, если об этом указано в актах о несчастном случае или профессиональном заболевании (ст. 229 ТК РФ);
- б) в случае смерти застрахованного дополнительно представляются:
 - свидетельство о смерти;
 - свидетельство о рождении ребенка (детей);
 - справка учреждения МСЭ об установлении инвалидности;
 - справка из жэка, домоуправления о составе семьи умершего с указанием лиц, находившихся на его иждивении;
 - справка из жилищно-эксплуатационного органа (органа местного самоуправления) о том, что один из родителей, супруг либо другой член семьи умершего не работает и занят уходом за его детьми, внуками, братьями и сестрами;
 - справка из медицинского учреждения о нуждаемости в постороннем уходе;
 - справка учебного заведения о том, что член семьи умершего застрахованного, имеющий право на получение страховых выплат, обучается в нем по очной форме обучения;
 - при получении пострадавшим при жизни пенсии, пожизненного содержания и иных выплат — документы, подтверждающие получение им указанных выплат и их размеры.

Назначению отделением (его филиалом) Фонда страховых выплат предшествует правовая оценка содержания и надлежащего оформления представленных документов.

Законом (ст. 15) установлены следующие периоды назначения и осуществления страховых выплат:

- 1) застрахованному лицу:
 - а) единовременная страховая выплата назначается и выплачивается единовременно;
 - б) ежемесячные страховые выплаты назначаются и выплачиваются за весь период утраты им профессиональной трудоспособности с того дня, когда МСЭ установлен факт этой утраты, исключая период выплаты ему пособия по временной нетрудоспособности. При этом удовлетворение требований о выплате за прошлое время осуществляется не более чем за три года, предшествовавших обращению за ними;
- 2) иным лицам, имеющим право на обеспечение по страхованию, все страховые выплаты назначаются со дня смерти застрахованного, но не ранее приобретения права на них и выплачиваются:
 - а) единовременная страховая выплата — одновременно равными долями супругу умершего застрахованного и иным лицам, имевшим на день его смерти право на ее получение;
 - б) ежемесячные страховые выплаты назначаются и выплачиваются:
 - несовершеннолетним — до достижения ими возраста 18 лет;
 - учащимся старше 18 лет — до окончания обучения в очных образовательных учреждениях, но не более чем до 23 лет;
 - женщинам и мужчинам, достигшим возраста соответственно 55 и 60 лет, — пожизненно;
 - инвалидам — на срок инвалидности;

— одному из родителей, супругу либо другому члену семьи, неработающему и занятому уходом за находившимися на иждивении умершего его детьми, внуками, братьями, сестрами, — до достижения иждивенцами возраста 14 лет или официального признания их после достижения этого возраста лицами, не нуждающимися в постороннем уходе, либо до восстановления трудоспособности лиц, осуществляющих такой уход.

34. В случае если медико-социальной экспертизой работнику, проходящему альтернативную гражданскую службу, установлена инвалидность, в установленном порядке ему назначается пенсия по инвалидности.

Пенсии по инвалидности являются ежемесячными денежными выплатами, назначаемыми гражданам, которые имеют стойкое нарушение функций организма, как при наличии у них необходимого трудового (страхового) стажа, так и без него.

Порядок и условия назначения пенсий по инвалидности в связи с отменой Закона Российской Федерации «О государственных пенсиях в Российской Федерации» от 20 ноября 1990 г. в настоящее время предусмотрены федеральными законами «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации» от 15 декабря 2001 г. № 166-ФЗ, «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ и разд. III Закона Российской Федерации «О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, и их семей» от 12 февраля 1993 г. Гражданам, которые получили инвалидность в период прохождения альтернативной гражданской службы, пенсии по инвалидности назначаются на основании Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации».

35. В соответствии со ст. 1 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ инвалидом признается лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты.

Порядок и условия признания граждан инвалидами определены Положением о признании лица инвалидом, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 13 августа 1996 г. № 965. Согласно этому Положению признание лица инвалидом осуществляется при проведении медико-социальной экспертизы исходя из комплексной оценки состояния его здоровья и степени ограничения жизнедеятельности в соответствии с Классификациями и критериями, утвержденными постановлением Министерства труда Российской Федерации и Министерства здравоохранения Российской Федерации от 29 января 1997 г. № 1/30.

Постановлением Правительства Российской Федерации «О государственной службе медико-социальной экспертизы» от 3 апреля 1996 г. № 392 учреждения государственной службы МСЭ созданы на основе врачебно-трудовых экспертных комиссий (ВТЭК) в субъектах Российской Федерации с подчинением их в качестве самостоятельных структурных подразделений территориальным органам социальной защиты населения. Примерное положение об учреждениях государственной службы медико-социальной экспертизы утверждено постановлением Правительства Российской Федерации от 13 августа 1996 г. № 965.

Для установления инвалидности граждане направляются на медико-социальную экспертизу учреждением здравоохранения (поликлиникой, больницей и т. п.) или органом социальной защиты населения. В зависимости от степени нарушения функций организма и ограничения жизнедеятельности совершеннолетним лицам устанавливается инвалидность I, II и III группы.

Под ограничением жизнедеятельности понимается отклонение от нормы деятельности человека вследствие нарушения здоровья, которое характеризуется ограничением его способности осуществлять самообслуживание, передвижение, ориентацию, общение, самоконтроль, обучение и трудовую деятельность. При изменении законодательства, регулирующего экспертную деятельность государственной службы медико-социальной экспертизы, этот показатель, отражающий в целом все состояние здоровья граждан, будет изменен на узкоспециальный показатель, характеризующий имеющиеся у граждан ограничения способности исключительно к трудовой деятельности.

Наиболее тяжелой степенью инвалидности является инвалидность I группы, характеризующаяся стойким значительно выраженным расстройством функций организма, при котором человек не способен к самообслуживанию, либо к передвижению, либо самоконтролю, либо ориентации, либо общению. В соответствии с указанными выше федеральными законами в настоящее время эта степень инвалидности приравнивается к III степени ограничения способности к трудовой деятельности.

Инвалидность II группы устанавливается при стойком выраженном расстройстве функций организма, приводящем к постоянной или длительной нетрудоспособности либо к такому состоянию, когда человек не способен к трудовой деятельности либо может выполнить работы в специально созданных условиях, с помощью других людей. В соответствии с указанными выше федеральными законами эта степень инвалидности приравнивается к II степени ограничения способности к трудовой деятельности.

Основанием для определения инвалидности III группы является невозможность выполнения инвалидом работы по своей профессии либо имеющаяся у него способность к этой деятельности при условии снижения квалификации или уменьшения объема производственной деятельности. В соответствии с указанными выше федеральными законами эта степень инвалидности приравнивается к I степени ограничения способности к трудовой деятельности.

В настоящее время все без исключения пенсии по инвалидности по степени расстройства функций организма и ограничения жизнедеятельности их получателей подразделяются на:

- 1) пенсии по инвалидности III степени ограничения способности к трудовой деятельности (по ранее действовавшему законодательству — пенсии по инвалидности I группы);
- 2) пенсии по инвалидности II степени ограничения способности к трудовой деятельности (прежде — II группы инвалидности);
- 3) пенсии по инвалидности I степени ограничения способности к трудовой деятельности (прежде — III группы инвалидности).

36. Федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ (далее по тексту — Закон) урегулированы порядок и условия назначения трудовых пенсий по инвалидности, которые в отличие от пенсий по инвалидности по государственному пенсионному обеспечению выплачиваются не за счет средств федерального бюджета, а за счет средств обязательного пенсионного страхования. Последние образуются в результате перечисления организациями независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности и другими

страхователями страховых взносов на обязательное пенсионное страхование и аккумулируются у страховщика — Пенсионного фонда Российской Федерации. Являясь ежемесячными денежными выплатами в целях компенсации гражданам заработной платы или иного дохода, которые они получали до установления им инвалидности, эти пенсии различаются по субъектам, по условиям их назначения, размерам и другим присущим им особенностям.

В соответствии со ст. 5 Закона трудовая пенсия по инвалидности является одним из видов трудовой пенсии и так же, как и трудовая пенсия по старости, структурно может состоять из следующих трех частей:

- 1) базовой части;
- 2) страховой части;
- 3) накопительной части.

Порядок финансирования перечисленных частей трудовых пенсий определяется Федеральным законом «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» от 15 декабря 2001 г. № 167-ФЗ. Им же установлен порядок учета средств на индивидуальном лицевого счете гражданина (застрахованного лица), представляющем собой совокупность сведений о поступивших страховых взносах за застрахованное лицо и другой информации о застрахованном лице, содержащей его идентификационные признаки, в Пенсионном фонде Российской Федерации, а также иные сведения, учитывающие пенсионные права застрахованного лица. Федеральным законом «Об инвестировании средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии в Российской Федерации» от 24 июля 2002 г. № 111-ФЗ установлены правовые основы отношений по формированию и инвестированию средств пенсионных накоплений, предназначенных для финансирования накопительной части трудовой пенсии, определены особенности правового положения, права, обязанности и ответственность субъектов и участников отношений по формированию и инвестированию средств пенсионных накоплений.

37. Общие условия назначения трудовой пенсии по инвалидности определены ст. 8 Закона, согласно которой трудовая пенсия по инвалидности устанавливается:

во-первых, в случае наступления инвалидности при наличии у гражданина ограничения способности к трудовой деятельности III, II или I степени, определяемой по медицинским показаниям.

Трудовая пенсия по инвалидности устанавливается независимо от причины инвалидности. Исключением являются случаи наступления инвалидности вследствие совершения гражданином умышленного уголовно наказуемого деяния, предусмотренного Особенной частью УК РФ, или умышленного нанесения ущерба своему здоровью, которые установлены в судебном порядке. При таких обстоятельствах инвалиду назначается социальная пенсия по инвалидности в соответствии с Федеральным законом «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации»;

во-вторых, при наличии у гражданина страхового стажа застрахованного лица независимо от его продолжительности (о порядке исчисления страхового стажа, правилах подсчета и его подтверждения *см. комментарий к ст. 19*).

При этом не имеют какого-либо значения факт продолжения инвалидом трудовой деятельности, а также время наступления инвалидности — в период его работы, до поступления на работу или после прекращения работы.

При полном отсутствии у инвалида страхового стажа ему назначается социальная пенсия по инвалидности в соответствии с Федеральным законом «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации». В этом и другом указанном выше случае установления застрахованному гражданину-инвалиду взамен трудовой пенсии по инвалидности социальной пенсии ему может быть одновременно назначена и накопительная часть трудовой пенсии по инвалидности, но при обязательном соблюдении нижеуказанных специальных условий.

38. Вышеприведенные общие условия назначения трудовой пенсии по инвалидности имеют значение для установления гражданину всех трех частей данной пенсии. Вместе с тем п. 5 ст. 5 Закона предусмотрены специальные (либо дополнительные) условия для установления гражданину-инвалиду накопительной части рассматриваемой пенсии.

При соблюдении следующих специальных условий гражданин вправе получать накопительную часть трудовой пенсии по инвалидности:

1) при наличии пенсионных накоплений, учтенных в специальной части его индивидуального лицевого счета застрахованного лица.

Под пенсионными накоплениями понимается зафиксированная в этой части индивидуального лицевого счета застрахованного лица совокупность средств, сформированных за счет поступивших страховых взносов на обязательное накопительное финансирование трудовых пенсий и дохода от их инвестирования;

2) по достижении им возраста 60 или 55 лет (соответственно для мужчин и женщин).

Это условие не распространяется на:

а) инвалидов с детства, имеющих ограничение способности к трудовой деятельности III и II степени, — пенсия им назначается независимо от возраста;

б) лиц, больных гипопизарным нанизмом (лилипутов), диспропорциональных карликов — пенсия устанавливается мужчинам и женщинам соответственно по достижении ими возраста 45 и 40 лет;

в) инвалидов по зрению, имеющих ограничение способности к трудовой деятельности III степени, — пенсия устанавливается мужчинам и женщинам не ранее достижения ими возраста соответственно 45 и 40 лет.

В любом случае согласно ст. 5 Закона гражданам, не имеющим по каким-либо причинам права на трудовую пенсию, устанавливается социальная пенсия на условиях и в порядке, которые определяются Федеральным законом «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации».

39. В соответствии со ст. 15 Закона размер трудовой пенсии по инвалидности — это совокупность всех составляющих ее частей. Он устанавливается по следующей формуле:

$P = БЧ + СЧ + НЧ$, где

П — размер трудовой пенсии по инвалидности;

БЧ — базовая часть трудовой пенсии по инвалидности (пп. 1—2 ст. 5);

СЧ — страховая часть трудовой пенсии по инвалидности (п. 3 ст. 5);

НЧ — накопительная часть трудовой пенсии по инвалидности (п. 5 ст. 5).

Базовая часть трудовой пенсии с 1 января 2002 г. определена в следующих фиксированных размерах, которые зависят от степени ограничения способности к трудовой деятельности и от наличия у инвалида на иждивении нетрудоспособных членов семьи:

1) при отсутствии нетрудоспособных членов семьи, находящихся на иждивении инвалида:

- а) при III степени — 900 рублей в месяц;
- б) при II степени — 450 рублей в месяц;
- в) при I степени — 225 рублей в месяц;
- 2) при наличии нетрудоспособных членов семьи, находящихся на иждивении инвалида:
 - а) при III степени:
 - при наличии одного такого члена семьи — 1050 рублей в месяц;
 - при наличии двух таких членов семьи — 1200 рублей в месяц;
 - при наличии трех и более таких членов семьи — 1350 рублей в месяц;
 - б) при II степени:
 - при наличии одного такого члена семьи — 600 рублей в месяц;
 - при наличии двух таких членов семьи — 750 рублей в месяц;
 - при наличии трех и более таких членов семьи — 900 рублей в месяц;
 - в) при I степени:
 - при наличии одного такого члена семьи — 375 рублей в месяц;
 - при наличии двух таких членов семьи — 525 рублей в месяц;
 - при наличии трех и более таких членов семьи — 675 рублей в месяц.

При этом нетрудоспособными членами семьи инвалида признаются:

1) дети, братья, сестры и внуки, не достигшие возраста 18 лет, а также дети, братья, сестры и внуки, обучающиеся по очной форме в образовательных учреждениях всех типов и видов независимо от их организационно-правовой формы, за исключением образовательных учреждений дополнительного образования, до окончания ими такого обучения, но не дольше чем до достижения ими возраста 23 лет или дети, братья, сестры и внуки старше этого возраста, если они до достижения возраста 18 лет стали инвалидами, имеющими ограничение способности к трудовой деятельности. При этом братья, сестры и внуки признаются нетрудоспособными членами семьи при условии, что они не имеют трудоспособных родителей;

2) родители и супруг, если они достигли возраста 60 и 55 лет (соответственно мужчины и женщины) либо являются инвалидами, имеющими ограничение способности к трудовой деятельности;

3) бабушка и дедушка, если они достигли возраста 60 и 55 лет (соответственно мужчины и женщины) либо являются инвалидами, имеющими ограничение способности к трудовой деятельности, при отсутствии лиц, которые в соответствии с законодательством Российской Федерации обязаны их содержать.

Названные члены семьи инвалида признаются состоящими на его иждивении, если они находятся на его полном содержании или получают от него помощь, которая для них является постоянным и основным источником средств к существованию.

Размер страховой части пенсии вычисляется по формуле:

$$СЧ = ПК : (Т \times К), \text{ где}$$

СЧ — страховая часть трудовой пенсии;

ПК — сумма расчетного пенсионного капитала застрахованного лица, учтенного по состоянию на день, с которого ему назначается страховая часть трудовой пенсии;

Т — количество месяцев ожидаемого периода выплаты трудовой пенсии по старости, установленное п. 5 ст. 14 Закона. Согласно этой норме количество месяцев ожидаемого периода выплаты трудовой пенсии по старости, применяемое для расчета страховой части указанной пенсии, составляет 228 месяцев (19 лет). Размер страховой части трудовой пенсии по старости застрахованных лиц, являвшихся получателями страховой части трудовой пенсии по инвалидности в общей сложности не менее 10 лет, не может быть менее размера страховой части трудовой пенсии по инвалидности, который был установлен указанным лицам по состоянию на день, с которого им окончательно была прекращена выплата указанной части этой пенсии;

К — отношение нормативной продолжительности страхового стажа (в месяцах) по состоянию на указанную дату к 180 месяцам. Нормативная продолжительность страхового стажа до достижения инвалидом возраста 19 лет составляет 12 месяцев и увеличивается на 4 месяца за каждый полный год возраста начиная с 19 лет, но не более чем до 180 месяцев.

Общая сумма базовой части и страховой части трудовой пенсии по инвалидности не может быть менее 660 рублей в месяц.

Размер накопительной части трудовой пенсии по инвалидности определяется по формуле:

$$НЧ = ПН : Т, \text{ где}$$

НЧ — накопительная часть трудовой пенсии;

ПН — сумма пенсионных накоплений застрахованного лица, учтенных в специальной части его индивидуального лицевого счета по состоянию на день, с которого указанному лицу назначается накопительная часть трудовой пенсии;

Т — количество месяцев ожидаемого периода выплаты трудовой пенсии по старости, предусмотренное п. 9 ст. 14 Закона.

Согласно данной норме порядок определения ожидаемого периода выплаты трудовой пенсии по старости, применяемого для расчета накопительной части указанной пенсии, должен устанавливаться федеральным законом, который к настоящему времени не принят.

Статья 21. Обязанности граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, и ограничения их прав и свобод
Статья 21. Обязанности граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, и ограничения их прав и свобод

1. Граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, обязаны:

соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и другие федеральные законы, выполнять требования, установленные настоящим Федеральным законом, положением о порядке прохождения альтернативной гражданской службы, локальными нормативными актами организаций;

соблюдать дисциплину труда, добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них срочным трудовым договором.

2. Граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, не вправе: отказываться от заключения срочного трудового договора, а также от исполнения трудовых обязанностей, возложенных на них срочным трудовым 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, а также оказывать содействие физическим и юридическим лицам в их предпринимательской деятельности, получать за это вознаграждение и пользоваться льготами;

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.

Комментарий к п. 1

1. В комментируемой статье Закона установлены правовые основы обязанностей граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу.

На основании положений ст. 21 указанные граждане в период прохождения альтернативной гражданской службы, являясь неотъемлемой частью нашего общества, так же, как и все остальные граждане, обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и другие федеральные законы.

Находясь на альтернативной гражданской службе, граждане в соответствии со ст. 59 Конституции Российской Федерации одновременно исполняют свою конституционную обязанность по прохождению этой службы и тем самым реализуют свое право на замену военной службы по призыву.

Во время альтернативной гражданской службы указанная конституционная обязанность является приоритетной для проходящих ее граждан и предполагает неукоснительное выполнение ими других взаимосвязанных с ней обязанностей, урегулированных комментируемым Законом, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами.

Поскольку альтернативная гражданская служба признается особым видом трудовой деятельности, важное место среди перечисленных в Законе нормативных правовых актов занимают правовые акты, содержащие нормы трудового права (подробно см. комментарий к п. 1 ст. 18).

Если в правовых актах, содержащих нормы трудового права, приводятся общие обязанности работников (в том числе и граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу) в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, то вопросы их конкретного содержания и детализации с учетом выполняемой трудовой функции, условий труда, специфики производства и других значимых особенностей рассматриваются в локальных нормативных актах и соглашениях сторон этих отношений, заключаемых в договорном порядке. К их числу относятся коллективный договор, соглашения, соглашение по охране труда, трудовой договор и прилагаемый к нему ученический договор, должностная (служебная) инструкция работнику и др.

Перечисленные соглашения имеют решающее значение для определения круга служебных обязанностей работников и установления степени их ответственности за неисполнение или ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей.

2. В п. 1 комментируемой статьи Закона приведены две общие и наиболее значимые обязанности граждан в сфере применения их труда в период прохождения ими альтернативной гражданской службы: соблюдать дисциплину труда и добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них срочным трудовым договором (подробно об обязанностях работников см. комментарий к п. 1 ст. 19).

3. Дисциплина труда — обязательное для работников подчинение правилам поведения, которые определены ТК РФ, иными законами, коллективными договорами, соглашениями, трудовым договором, другими локальными нормативными актами, действующими в организации.

Как правовая категория дисциплина труда раскрывается через совокупность норм трудового законодательства, которые составляют содержание внутреннего трудового распорядка: устанавливают права и обязанности работников, рабочее время и порядок его использования, поощрения за успехи в работе и ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) трудовых обязанностей.

Методы регулирования трудовой дисциплины, права и обязанности работников и работодателя нашли свое законодательное закрепление в таких нормативных правовых актах, как: ТК РФ (гл. 9), Правилах внутреннего трудового распорядка (отраслевых, локальных); уставах и положениях о дисциплине отдельных категорий работников (Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта, Устав о дисциплине работников организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии и др.); технических правилах и инструкциях; должностных положениях и иных правовых актах.

Должностные (служебные) инструкции и положения о должностях конкретизируют права и обязанности отдельных категорий служащих. Некоторые из них утверждаются Правительством Российской Федерации. Могут издаваться общие, типовые и примерные положения. При их отсутствии соответствующие положения разрабатываются предприятиями самостоятельно и утверждаются их руководителями.

Методами обеспечения трудовой дисциплины прежде всего являются убеждение, поощрение работника за добросовестный труд. Трудовая дисциплина персонала организации обеспечивается также созданием необходимых условий для нормальной работы (ст. 189 ТК РФ).

Наиболее общие права и обязанности работников и работодателя закреплены в ст.ст. 21, 22 ТК РФ. С учетом особенностей труда они детализируются и уточняются в Правилах внутреннего трудового распорядка, уставах и положениях о дисциплине, в различных инструкциях, в технических правилах.

Обязанности работников, работодателя реализуются в условиях определенного правового режима, который именуется внутренним трудовым распорядком и закреплен в соответствующих правилах, уставах и положениях.

Правила внутреннего трудового распорядка организации — локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

4. В соответствии со ст. 190 ТК РФ правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации. Правила внутреннего трудового распорядка организации обычно являются приложением к коллективному договору.

Исходя из сложившейся практики структурно Правила состоят из семи разделов: I. Общие положения; II. Порядок приема и увольнения работников; III. Основные обязанности работников; IV. Основные обязанности работодателя; V. Рабочее время и его использование; VI. Поощрения за успехи в работе; VII. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

В Правилах может быть предусмотрен раздел, регулирующий вопросы охраны труда работников, который также может оформляться в качестве приложения к коллективному договору — соглашения по охране труда.

5. Уставы и положения о дисциплине утверждаются Правительством Российской Федерации (ранее — Советом Министров СССР). Структурно они состоят из 3 разделов: 1. Общие положения; 2. Поощрения; 3. Дисциплинарная ответственность. В отдельных уставах имеется раздел 4 — «Заключительные положения».

В уставах и положениях о дисциплине предусмотрена повышенная дисциплинарная ответственность работников по сравнению с общими правилами. Так, например, в Уставе о дисциплине экипажей судов обеспечения Военно-Морского Флота, утвержденном постановлением Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2000 г. № 715, в качестве мер дисциплинарных взысканий определены:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) строгий выговор;
- г) предупреждение о неполном служебном соответствии;
- д) увольнение.

Кроме того, в каждом уставе и положении должны содержаться указания о сфере их действия, поскольку они распространяются не на всех работников данной отрасли, а лишь на тех, которые выполняют основные работы. На остальных распространяются правила внутреннего трудового распорядка.

6. Поощрение — это публичное признание результатов труда работников. Оно осуществляется с помощью различных мер поощрения (морального и материального характера), а также путем предоставления льгот и преимуществ.

Меры поощрения в зависимости от общественной значимости заслуг работников подразделяются на две группы: поощрения за успехи в работе и поощрения за особые трудовые заслуги.

Поощрения за успехи в работе можно подразделить на носящие материальный и моральный характер. Как правило, поощрения применяются индивидуально. В отдельных случаях могут применяться меры поощрения к коллективам бригад, участков, цехов, предприятий.

Успехи в труде служат основаниями применения следующих мер поощрения:

- 1) объявление благодарности;
- 2) выдача премии;
- 3) награждение ценным подарком;
- 4) награждение почетной грамотой;
- 5) представление к званию лучшего по профессии.

Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективными договорами уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие меры поощрения.

В соответствии со ст. 191 ТК РФ работникам, успешно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санатории и дома отдыха, улучшение жилищных условий и т. п.).

7. За особые трудовые заслуги, т. е. за трудовые успехи, которые по своей общественной значимости выходят за рамки конкретной организации, работники представляются в соответствующие органы к поощрению, награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками, знаками и к присвоению почетных званий.

Комментарий к п. 2

8. В данном пункте изложены ограничения прав и свобод граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, что в полной мере соответствует ч. 3 ст. 55 Конституции Российской Федерации, позволяющей ограничивать федеральным законом права и свободы граждан в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства.

9. В соответствии с комментируемым Законом при выполнении обязанностей по альтернативной гражданской службе граждане не имеют права:

а) отказываться от заключения срочного трудового договора, а также от исполнения трудовых обязанностей, возложенных на них срочным трудовым договором.

С учетом свободы волеизъявления граждан в добровольном порядке проходить альтернативную гражданскую службу взамен военной службы по призыву в данном случае отсутствует их принуждение к принудительному труду.

Отказ работника от исполнения трудовых обязанностей без уважительных причин влечет применение мер дисциплинарной ответственности (см. комментарий к ст. 22).

Такой отказ может быть выражен в письменной форме — в виде заявления об увольнении по инициативе работника, что также является недопустимым для граждан в период прохождения альтернативной гражданской службы;

б) занимать руководящие должности.

Трудовое законодательство Российской Федерации, используя в многочисленных нормах термин «руководитель», не содержит понятия «руководящая должность», которое активно используется иными отраслями российского права. Исходя из норм административного законодательства (ст. 2.1 КоАП РФ) под руководящими должностями следует

понимать должности работников, выполняющих организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в организациях;

в) участвовать в забастовках и иных формах приостановления деятельности организаций.

Забастовки являются крайней мерой разрешения коллективного трудового спора и нежелательным следствием конфликта сторон как для работников, так и для работодателя.

Введенный комментируемым Законом для граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, запрет на участие в забастовках и иных формах приостановления деятельности организаций произведен от принципа добровольности их поступления на эту службу. Следует при этом учесть, что комментируемый Закон никаким образом не ограничивает участие этих граждан в предшествующих забастовке процедурах по урегулированию возникшего коллективного трудового спора. Он допускает изъятие в их правах лишь на последнем этапе указанного спора (см. комментарий к п. 2 ст. 18).

Комментируемым Законом предусматривается запрещение участвовать в любых формах приостановления деятельности организаций, а не только в забастовках. Кроме того, этим Законом не допускаются действия, результатом которых является приостановление деятельности именно организации, но не трудовой деятельности конкретно определенного работника. При этом Законом не ущемляется право работников на прекращение работы в силу причин производственного характера, непосредственно названных в ТК РФ. Например, при необеспечении работодателем условий труда, соответствующих требованиям охраны труда, подобные действия персонала организации признаются правомерными. На основании ст. 220 ТК РФ работник вправе отказаться от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья. В этом случае работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. Если предоставление другой работы по объективным причинам невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Приостановить начатую работу или не приступать к ней работник также вправе в случае необеспечения его в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты. Причем работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности;

г) совмещать альтернативную гражданскую службу с работой в иных организациях

В данном случае запрет установлен для внешнего совместительства, т. е. работы в другой организации (организациях) по трудовому договору. Такая работа по совместительству производится на основании положений гл. 23 ТК РФ по окончании рабочего времени по основной работе и связана с дополнительными психофизическими затратами. В связи с этим данное ограничение следует оценивать не как запретительную меру, а как норму по охране труда граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу. Подтверждением объективности данного вывода является и то обстоятельство, что в соответствии с п. 1 ст. 20 комментируемого Закона эти граждане при исполнении трудовых обязанностей могут привлекаться для участия в дополнительных мероприятиях без ограничения общей продолжительности еженедельного рабочего времени (в отличие от других работников, осуществляющих трудовую деятельность в той же организации, для которых совместительство не запрещено), что связано исключительно с особенностями прохождения этой службы;

д) заниматься предпринимательской деятельностью лично или через доверенных лиц, а также оказывать содействие физическим и юридическим лицам в их предпринимательской деятельности, получать за это вознаграждение и пользоваться льготами

Понятие предпринимательской деятельности содержится в п. 1 ст. 2 ГК РФ. Таковой является самостоятельная, осуществляемая на свой страх и риск деятельность, направленная на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг лицами, зарегистрированными в этом качестве в установленном законом порядке. В соответствии со ст. 23 ГК РФ граждане могут заниматься предпринимательской деятельностью без образования юридического лица с момента регистрации в качестве индивидуального предпринимателя.

Гражданам, находящимся на альтернативной гражданской службе, комментируемым Законом запрещены любые виды предпринимательской деятельности, осуществляемые как лично, так и через доверенных лиц, а также оказание какой-либо помощи (независимо от формы участия) физическим и юридическим лицам в аналогичной деятельности;

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

Граница населенного пункта представляет собой условную внешнюю границу городских или сельских населенных пунктов, которая после утверждения ее органами государственной власти субъектов Российской Федерации (за исключением городов федерального значения — Москвы и Санкт-Петербурга) обозначается в градостроительной документации.

На основании решения указанных органов каждый населенный пункт имеет определенные границы, которые, как правило, обозначены на местности (например, дорожными, информационными, памятными знаками и т. п.). Данное обстоятельство позволяет в достаточной степени иметь представление о пределах населенного пункта, в котором расположена организация.

Согласование об убытии из места расположения организации должно быть произведено с работодателем или уполномоченным на то его представителем. Форма (устная, письменная) необходимого согласования комментируемым Законом не установлена. При выезде из населенного пункта по производственной необходимости или в интересах службы (например, в служебную командировку) документом, подтверждающим факт согласования, может быть соответствующее предписание;

ж) прекращать (расторгать) срочный трудовой договор по своей инициативе.

Недопустимость увольнения по инициативе работника или по собственному желанию (ст. 80 ТК РФ) для граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, вызвана спецификой этой службы.

Обязанность по соблюдению указанного условия службы возлагается не только на гражданина (работника), но и на работодателя. В силу требований закона работник письменно предупреждает руководителя организации о возможном увольнении за 2 недели либо стороны по договоренности между собой определяют более ранние сроки увольнения;

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

Самовольное оставление рабочего места либо организации в рабочее время расценивается как нарушение трудовой дисциплины, влекущее за собой применение мер дисциплинарного воздействия. Неоправданное служебными интересами нахождение в другом структурном подразделении организации, ином его помещении, на ее территории также определяется как дисциплинарный проступок работника (о правилах внутреннего трудового распорядка и графиках сменности см. комментарий к ст. 22).

Статья 22. Ответственность граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу

Граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, несут дисциплинарную, административную, материальную, гражданско-правовую и уголовную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации с учетом особенностей, связанных с прохождением альтернативной гражданской службы.

Комментарий к ст. 22

1. За неисполнение возложенных на них обязанностей или ненадлежащее их выполнение граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, могут быть привлечены к следующим видам ответственности: дисциплинарной, материальной, административной, гражданско-правовой и уголовной ответственности.

Установленные для указанных граждан пять видов ответственности наступают в соответствии с законодательством Российской Федерации с учетом особенностей, связанных с прохождением альтернативной гражданской службы.

2. Привлечение граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, к дисциплинарной и материальной ответственности осуществляется в порядке и на условиях, предусмотренных нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. В соответствии с трудовым законодательством обеспечение дисциплины труда достигается сочетанием методов поощрения и принуждения. В необходимых случаях нарушители могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности, заключающейся в применении к ним правовых средств дисциплинарного воздействия — дисциплинарных взысканий.

Основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности служит дисциплинарный проступок, под которым понимается противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, влекущее за собой применение мер дисциплинарного воздействия.

Таким образом, в качестве условий привлечения работника к дисциплинарной ответственности следует выделить: а) неисполнение работником (или ненадлежащее исполнение) трудовых обязанностей, предусмотренных действующим трудовым законодательством; б) вина работника (умышленная или неосторожная); в) противоправный характер действий работника, нарушающих внутренний трудовой распорядок, законодательство о труде.

Дисциплинарную ответственность принято подразделять на общую и специальную.

К общей дисциплинарной ответственности могут быть привлечены все работники за нарушения правил внутреннего трудового распорядка. Общая дисциплинарная ответственность предполагает применение к нарушителю трудовой дисциплины дисциплинарного взыскания, предусмотренного ст. 192 ТК РФ и правилами внутреннего трудового распорядка. Такими взысканиями являются:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Указанный перечень взысканий является исчерпывающим и дополнению в локальных правилах внутреннего трудового распорядка не подлежит.

Специальную дисциплинарную ответственность несут работники, на которых распространяются уставы и положения о дисциплине. В этих нормативных правовых актах предусмотрены более строгие меры взыскания.

К числу таких работников относятся: государственные служащие, прокурорские работники, работники железнодорожного транспорта; работники организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии и другие категории работников (морского транспорта, речного транспорта).

В соответствии со ст. 25 Федерального закона «Об основах государственной службы Российской Федерации» от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ государственный служащий, помимо общих оснований, предусмотренных ТК РФ, может быть уволен по инициативе работодателя в следующих случаях:

- 1) достижения им предельного возраста, установленного для замещения государственной должности государственной службы;
- 2) прекращения гражданства Российской Федерации;
- 3) несоблюдения обязанностей и ограничений, установленных для государственного служащего вышеназванным Федеральным законом;
- 4) разглашения сведений, составляющих государственную и иную охраняемую законом тайну;
- 5) признания его недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу;
- 6) лишения его права занимать государственные должности государственной службы в течение определенного срока решением суда, вступившим в законную силу;
- 7) наличия подтвержденного заключением медицинского учреждения заболевания, препятствующего исполнению им должностных обязанностей;
- 8) отказа от прохождения процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, если исполнение должностных обязанностей по государственной должности государственной службы, на которую претендует гражданин, связано с использованием таких сведений;

9) близкого родства или свойства (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также братья, сестры, родители и дети супругов) с государственным служащим, если их государственная служба связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому;

10) наличия гражданства иностранного государства, за исключением случаев, если доступ к государственной службе урегулирован на взаимной основе межгосударственными соглашениями;

11) отказа от представления сведений, предусмотренных ст. 12 названного Федерального закона.

Гарантиями защиты интересов работников от необоснованного привлечения к дисциплинарной ответственности служат установленные законодательством правила наложения дисциплинарных взысканий, которые заключаются в следующем:

1) взыскания налагаются работодателем;

2) до наложения взыскания от работника должно быть получено в письменной форме объяснение. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания, и данный факт подтверждается соответствующим актом;

3) за один проступок налагается только одно дисциплинарное взыскание;

4) взыскание налагается на работника не позднее 1 месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников;

5) взыскание не может быть наложено позднее 6-месячного срока со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки — не позднее 2 лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. При этом надлежит иметь в виду, что:

— месячный срок для наложения дисциплинарного взыскания следует исчислять со дня обнаружения проступка, которым считается день, когда лицу, которому по службе подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий;

— в силу закона в месячный срок для применения дисциплинарного взыскания не засчитывается только время болезни работника или пребывания его в отпуске; отсутствие на работе по другим основаниям, в том числе и в связи с использованием дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности (например, при вахтовом методе организации работ), не прерывает течение указанного срока;

— к отпуску, прерывающему течение месячного срока, следует относить все отпуска, предоставляемые работодателем в соответствии с действующим законодательством, в том числе ежегодные (основные и дополнительные) отпуска, отпуска в связи с обучением в учебных заведениях, кратковременные отпуска без сохранения заработной платы и т. д.;

6) приказ сообщается работнику под расписку в течение 3 рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт;

7) работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если в течение года со дня его применения он не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию.

За нарушение трудовой дисциплины работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда он до совершения этого проступка подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе, поскольку трудовые отношения в данном случае прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении.

В отдельных случаях, когда нарушение работником трудовой дисциплины неочевидно, в целях выяснения обстоятельств и получения достоверных данных назначается и проводится служебное расследование (проверка).

В ходе проверки осуществляются гласный сбор и документальное оформление сведений, относящихся к проступку, в том числе устанавливаются:

— действительно ли имел место проступок, время, место, обстоятельства, при которых он был совершен;

— цели и мотивы совершения проступка;

— наличие вины в действиях либо бездействии конкретных работников и степень вины каждого в случае совершения проступка несколькими работниками;

— обстоятельства, влияющие на степень и характер ответственности виновного работника;

— личные и деловые качества работника, его предшествующее поведение;

— причины и условия, которые способствовали совершению проступка;

— характер и размер ущерба, причиненного работником, совершившим проступок.

Работодатель издает приказ о проведении данной проверки, в котором определяет ее сроки, лицо (или состав комиссии), которому(ой) поручено ее проведение, срок представления материалов проверки и заключения по ее результатам.

Работники федеральных органов исполнительной власти на период проведения проверки могут быть временно отстранены от исполнения должностных обязанностей.

Работу комиссии организует и направляет ее председатель, который несет ответственность за соблюдение сроков, полноту и объективность проведения проверки.

Временное изъятие служебных документов или имущества производится по акту, первый экземпляр которого передается работнику, ответственному за их хранение, под расписку о получении акта. Второй экземпляр акта вместе с документами приобщается к материалам проверки. В акте также указывается, где хранится изъятое имущество или кому из сотрудников оно передано под ответственное хранение.

В ходе проверки устанавливаются и документально оформляются сведения, относящиеся к проступку работника. Последний имеет право:

— давать письменные объяснения с изложением своего мнения по поводу совершенного проступка, заявлять о доказательствах по существу своего объяснения;

— требовать приобщения к материалам проверки представляемых им документов и материалов;

— подать заявление об отводе работника от проведения проверки с конкретными доводами, объясняющими отвод;

— по окончании проверки знакомится (в случае установления нарушений в его действиях) с ее материалами и заключением о результатах проверки, что удостоверяется его подписью на заключении о результатах проверки. В случае отказа от ознакомления с заключением или от подписи составляется акт.

По завершении проверки составляется заключение, которое представляется руководителю.

На основании результатов расследования издается приказ о привлечении работника к дисциплинарной ответственности. В случае установления в действиях работника признаков уголовно наказуемого деяния материалы передаются в прокуратуру.

4. Материальная ответственность — это юридическая обязанность работника возместить в установленном законом размере и порядке прямой действительный ущерб, причиненный организации его противоправными и виновными действиями (бездействием).

Основанием привлечения работника к материальной ответственности является наличие прямого действительного ущерба. Его определение содержится в постановлении Пленума Верховного Суда СССР «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации» от 23 сентября 1977 г. № 15 (с последующими изменениями), а также в ст. 238 ТК РФ.

Под прямым действительным ущербом следует понимать реальное уменьшение наличного имущества или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести излишние выплаты (например, суммы уплаченных штрафов, оплата вынужденного прогула работника и другие выплаты).

Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю, так и за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Ущерб должен быть реальным, а не мнимым. В трудовом праве в размер ущерба не включаются не полученные организацией доходы. Вместе с тем в соответствии с п. 17-1 вышеназванного постановления Пленума Верховного Суда СССР при определении размера материального ущерба, причиненного рабочими и служащими самовольным использованием в личных целях технических средств (автомобилей, тракторов, автокранов и т. п.), принадлежащих организациям, с которыми они состоят в трудовых отношениях, надлежит исходить из того, что такой ущерб, как причиненный не при исполнении трудовых (служебных) обязанностей, подлежит возмещению с применением норм гражданского законодательства. В этих случаях ущерб возмещается в полном объеме, включая и не полученные предприятием, учреждением, организацией доходы от использования указанных технических средств.

Таким образом, первоначально работодателю необходимо установить, повлекли ли действия работника прямой действительный ущерб. Только после этого следует приступить к выяснению следующих вопросов:

1) противоправность поведения работника.

Противоправность поведения означает, что ущерб причинен в силу неисполнения или недобросовестного исполнения работником возложенных на него трудовых обязанностей. Эти обязанности обычно конкретизируются в специальных актах, определяющих порядок сбережения, хранения и использования имущества и других материальных ценностей. К таким актам, кроме законов, постановлений и распоряжений Правительства, указов Президента Российской Федерации (т. е. нормативных актов, принятых в централизованном порядке) относятся и правила внутреннего распорядка, должностные инструкции, приказы и распоряжения командования воинской части;

2) причинная связь.

Прямой действительный ущерб, противоправность поведения работника и причинная связь образуют объективную сторону правонарушения, влекущего привлечение работника к материальной ответственности;

3) вина работника.

Вина образует субъективную сторону указанного правонарушения. Вина в форме умысла или неосторожности как условие материальной ответственности характеризуется тем, что работник, причинивший ущерб, осознавал противоправный характер своего поведения, предвидел, что его поведение приведет или может привести к нанесению ущерба.

Бремя доказывания вины работника и ее формы лежит по общему правилу на работодателе (ст. 247 ТК РФ). Из этого правила существует одно исключение. Если работники несут материальную ответственность в силу специального закона, договора о полной материальной ответственности за вверенные ценности, или когда имущество и другие ценности были получены работниками под отчет по разовой доверенности или по другим разовым документам, то они обязаны доказать отсутствие своей вины в причинении ущерба.

При отсутствии хотя бы одного из перечисленных условий материальная ответственность не наступает.

Материальная ответственность по общему правилу является индивидуальной. При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность.

При причинении ущерба совместными действиями нескольких лиц наступает либо долевая, либо солидарная ответственность. Долевая ответственность является основной формой возмещения ущерба. Солидарная ответственность возможна в исключительных случаях.

Необходимость введения в организации работы с коллективной (бригадной) материальной ответственностью определяется руководителем предприятия, учреждения, организации с учетом мнения профсоюзного комитета при наличии одновременно следующих условий:

а) выполняемая бригадой (коллективом) работа предусмотрена Перечнем работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 14 сентября 1981 г. № 259/16-59 (с изменениями от 22 июня 1983 г., 26 сентября 1986 г.);

б) работы выполняются работниками совместно и разграничить материальную ответственность каждого работника и заключить с ним договор о полной индивидуальной материальной ответственности невозможно;

в) работодателем созданы работникам условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности переданных им ценностей.

Решение работодателя оформляется приказом (распоряжением) по предприятию, учреждению, организации и объявляется коллективу (бригаде) на общем собрании. Приказ (распоряжение) работодателя об установлении коллективной (бригадной) материальной ответственности прилагается к договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности между работодателем и всеми членами коллектива (бригады).

Руководство коллективом (бригадой) возлагается на руководителя коллектива (бригадира), который назначается приказом (распоряжением) руководителя предприятия, учреждения, организации либо их структурного подразделения. При этом принимается во внимание мнение коллектива (бригады).

При временном отсутствии руководителя коллектива (бригадира) его обязанности возлагаются работодателем на одного из членов коллектива (бригады).

Договор не переоформляется при выбытии из состава коллектива (бригады) отдельных работников или приеме в коллектив (бригаду) новых работников. В этих случаях против подписи выбывшего члена коллектива (бригады) указывается дата его выбытия, а вновь принятый работник подписывает договор и указывает дату вступления в коллектив (бригаду).

Основанием для привлечения членов коллектива (бригады) к материальной ответственности является материальный ущерб, причиненный недостачей, подтвержденной инвентаризационной ведомостью. Привлечение коллектива (бригады) к материальной ответственности производится работодателем после проведения тщательной проверки причин образования ущерба, с учетом письменных объяснений, представленных членами коллектива (бригады), а в необходимых случаях также заключений специалистов. Члены коллектива (бригады) освобождаются от возмещения ущерба:

а) если будет установлено, что ущерб причинен не по их вине;

б) если будут установлены конкретные виновники причиненного ущерба из числа членов данного коллектива (бригады).

Подлежащий возмещению ущерб, причиненный коллективом (бригадой) работодателю, при добровольном его возмещении определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады), а при взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом.

Действующим законодательством предусмотрено два вида материальной ответственности: ограниченная и полная.

Ограниченная материальная ответственность — по общему правилу за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

Материальную ответственность в пределах среднего месячного заработка несут все работники, в том числе и должностные лица, если отсутствуют основания для возложения на них ответственности в более высоком размере.

Полная материальная ответственность наступает лишь в случаях, прямо указанных в законе (ст.ст. 242, 243 ТК РФ):

— когда в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей.

Так, операторы связи в соответствии со ст. 37 Федерального закона «О связи» от 16 февраля 1995 г. № 15-ФЗ (с изменениями от 6 января, 17 июля 1999 г.) несут материальную ответственность за утрату, повреждение ценных почтовых отправлений, недостачу вложений почтовых отправлений в размере объявленной ценности. Искажение текста телеграммы, изменившее ее смысл, недостача телеграммы или вручение телеграммы адресату по истечении 24 часов с момента ее подачи влечет наступление материальной ответственности в размере внесенной платы за телеграмму (за исключением телеграмм, адресованных в населенные пункты, не имеющие электросвязи);

— в случае недостачи ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу.

Письменные договоры о полной материальной ответственности могут быть заключены организацией с работниками (достигшими 18-летнего возраста), занимающими должности или выполняющими работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей. Перечень таких должностей и работ, а также типового договор о полной индивидуальной материальной ответственности утверждены постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС «Об утверждении перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми предприятием, учреждением, организацией могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности за необеспечение сохранности ценностей, переданных им для хранения, обработки, продажи (отпуска), перевозки или применения в процессе производства, а также типового договора о полной индивидуальной материальной ответственности» от 28 декабря 1977 г. № 447/24 (с изменениями от 14 сентября 1981 г.). Например, договоры о полной материальной ответственности могут заключаться с работниками при занятии ими таких должностей, как заведующие заготпунктами, заведующие аптечными учреждениями и их заместители, заведующие предприятиями общественного питания и их заместители и др.

Кроме того, при выполнении работником работ: по приему от населения всех видов платежей и выплате денег не через кассу; по обслуживанию торговых и денежных автоматов; по приему на хранение, отпуску материальных ценностей, по выдаче (приему) материальных ценностей лицам, находящимся в лечебно-профилактических и санаторно-курортных учреждениях и т. п. с ним также может быть заключен договор о полной материальной ответственности.

В судебной практике нередко возникают споры в связи с применением мер дисциплинарного взыскания к работникам, отказавшимся от заключения договора о полной материальной ответственности за сохранность материальных ценностей. Суды при рассмотрении подобных дел исходят из того, что если выполнение обязанностей по обслуживанию

материальных ценностей составляет для работника его основную трудовую функцию и с ним должен быть заключен договор о полной материальной ответственности, то отказ от заключения такого договора без уважительных причин необходимо рассматривать как неисполнение трудовых обязанностей со всеми вытекающими из этого последствиями. В случае отказа работника от заключения договора по уважительным причинам администрация должна предложить ему другую работу. При отсутствии такой работы или отказе работника от перевода на другую работу трудовой договор с ним может быть расторгнут по п. 2 ст. 81 ТК РФ.

Выдача разовой доверенности на получение ценностей работником, в повседневные обязанности которого не входит выполнение такого рода поручений, может иметь место только при его согласии, означает разовую операцию и не должна превращаться в систему;

— в случае умышленного причинения ущерба (если ущерб причинен умышленными действиями работника, в том числе когда работник не желал, но сознательно допускал возможность возникновения ущерба);

— в случае причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения. В соответствии со ст. 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

— в случае причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда. Никакой другой орган установить факт совершения преступления не может.

Однако суд, установив наличие преступления, может освободить работника от уголовной ответственности, например, вследствие изменения обстановки, деятельного раскаяния, несовершеннолетнего с применением принудительных мер воспитательного воздействия.

В указанных ниже случаях оснований для освобождения от материальной ответственности работника нет:

— причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

— разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

— причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей. Причинение ущерба «не при исполнении трудовых обязанностей» означает, что причинение ущерба произошло либо в свободное от работы время, либо во время работы, но не в связи с исполнением трудовых обязанностей.

Наиболее распространенные случаи — использование материальных ценностей в своих личных интересах, в результате чего произошла их поломка или порча.

Размер ущерба, причиненного работником организации, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета. При определении размера ущерба учитывается степень износа материальных ценностей по установленным для этого нормам.

Особый порядок определения ущерба, в том числе в кратном исчислении (с применением коэффициентов), применяется в случаях, когда фактический размер ущерба превышает его номинальный размер. Так, в соответствии с п. 6 ст. 59 Федерального закона «О наркотических средствах и психотропных веществах» от 8 января 1998 г. № 3-ФЗ материальная ответственность за ущерб, причиненный юридическому лицу, возлагается на работника указанного юридического лица, если неисполнение или ненадлежащее исполнение им трудовых обязанностей повлекло хищение либо недостачу наркотических средств или психотропных веществ. Указанный работник в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде несет материальную ответственность в размере 100-кратного размера прямого действительного ущерба, причиненного юридическому лицу в результате хищения либо недостачи наркотических средств или психотропных веществ.

Определяя размер ущерба, следует исходить из стоимости материальных ценностей на день обнаружения ущерба, а в случае изменения цен — применять цены, действующие на день принятия решения о его возмещении.

В случае причинения ущерба по вине нескольких работников либо работника и других лиц, не состоящих в трудовых отношениях с организацией, которой причинен ущерб, солидарная материальная ответственность может быть возложена лишь при условии, если приговором суда установлено, что ущерб причинен их совместными умышленными действиями. В порядке гражданского судопроизводства суд вправе обязать этих лиц возместить ущерб солидарно, если при вынесении обвинительного приговора гражданский иск был оставлен без рассмотрения либо когда приговор в части гражданского иска отменен и дело в этой части направлено на новое рассмотрение в порядке гражданского судопроизводства.

В соответствии со ст. 240 ТК РФ работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника. Уменьшение размера ущерба, подлежащего возмещению работником, допустимо с учетом конкретной обстановки, при которой был причинен материальный вред, степени вины, материального положения работника. К конкретной обстановке, при которой был причинен ущерб, следует относить обстоятельства, препятствовавшие работнику выполнить должным образом возложенные на него обязанности, в частности отсутствие нормальных условий хранения, ненадлежащая организация труда.

С учетом того, что причинение ущерба работником, находившимся в нетрезвом состоянии, является грубейшим нарушением его трудовых обязанностей, уменьшение размера возмещения за этот ущерб, как правило, не допускается. Снижение размера ущерба, подлежащего возмещению, не допускается, если ущерб причинен преступлением, совершенным с корыстной целью.

Днем обнаружения ущерба следует считать день, когда работодателю стало известно о наличии ущерба, причиненного работником. Днем обнаружения ущерба, выявленного в результате инвентаризации материальных ценностей, при ревизии или проверке финансово-хозяйственной деятельности предприятия, учреждения, организации, следует считать день подписания соответствующего акта или заключения.

Независимо от вида материальной ответственности (ограниченной, полной) работник, причинивший ущерб, вправе добровольно возместить его. Если работник отказывается добровольно возместить ущерб, он может быть взыскан в принудительном порядке. В настоящее время действует два порядка возмещения ущерба: внесудебный (административный) и судебный.

Административный вид возмещения материального ущерба установлен для случаев возмещения ущерба при ограниченной материальной ответственности в пределах среднемесячного заработка работника. Возмещение ущерба в этих пределах производится по распоряжению работодателя независимо от согласия работника.

Работодатель вправе издать приказ (распоряжение) об удержании ущерба в течение месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного ущерба.

Такой же порядок удержания применяется и при коллективной (бригадной) ответственности. В этом случае следует исходить из суммы материального ущерба, приходящегося на долю члена бригады, которая определяется либо соглашением членов бригады и работодателя, либо при взыскании ущерба в судебном порядке судом в зависимости от степени вины каждого члена коллектива (бригады).

В остальных случаях возмещение ущерба производится путем предъявления работодателем иска в районный (городской) суд.

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

Судебному рассмотрению подлежат индивидуальные трудовые споры:

- а) по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам;
- б) когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам;
- в) по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует законам или иным нормативным правовым актам.

Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры:

- а) о восстановлении работника на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;
- б) в случае предъявления работодателем исков к работникам, если возмещение материального ущерба не может быть произведено по его приказу (распоряжению), например, в случае прекращения трудовых отношений с работником; при пропуске срока для издания приказа (распоряжения) о привлечении работника к материальной ответственности;
- в) об отказе в приеме на работу;
- г) лиц, работающих по трудовому договору у работодателей — физических лиц;
- д) лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Если в организации создана комиссия по трудовым спорам, то трудовой спор в соответствии со ст. 385 ТК РФ подлежит предварительному рассмотрению этой комиссией.

Для обращения работодателя в суд по вопросам взыскания с работников материального ущерба, причиненного предприятию, учреждению, организации, ст. 392 ТК РФ устанавливается срок в один год со дня обнаружения причиненного работником ущерба. При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных для обращения в суд, они могут быть восстановлены.

Согласно ст. 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении — в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

В соответствии со ст. 207¹ ГПК РСФСР по заявлению взыскателя суд, рассмотревший дело, может произвести соответствующую индексацию взысканных судом денежных сумм на момент исполнения решения суда.

Указанное заявление рассматривается в судебном заседании. Лица, участвующие в деле, извещаются надлежащим образом о времени и месте судебного заседания. неявка в суд указанных лиц не является препятствием для разрешения вопроса об индексации взысканных судом денежных сумм.

В ст. 138 ТК РФ предусмотрены те удержания из заработной платы, которые производятся по распоряжению работодателя. Сюда не входят удержания, которые осуществляются для государства, — налоги, взносы в пенсионный фонд, штрафы и т. д.

Кроме того, удержания из заработной платы могут производиться в целях обеспечения выполнения обязательств работников-граждан перед третьими лицами (алименты и иные выплаты по исполнительным документам).

В соответствии со ст. 138 ТК РФ и ст. 66 Федерального закона «Об исполнительном производстве» от 21 июля 1997 г. № 119-ФЗ при каждой выплате заработной платы общий размер всех удержаний не может превышать 20 процентов, а в случаях, особо предусмотренных законодательством, — 50 процентов заработной платы, причитающейся к выплате работнику. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработка.

Указанные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ и при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного работодателем здоровью работника, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в указанных случаях не может превышать 70 процентов.

Расходы по пересылке денежных средств, относящиеся к расходам по исполнению, включаются в указанные выше 50 и 70 процентов, поскольку размер удержаний не может их превышать (письмо Департамента судебных приставов Министерства юстиции Российской Федерации от 26 марта 1998 г. № 06-568).

В соответствии со ст. 69 вышеназванного Федерального закона обязательные удержания не могут быть произведены из следующих выплат, начисленных:

- 1) работнику в возмещение вреда, причиненного здоровью, а также в возмещение вреда лицам, понесшим ущерб в результате смерти кормильца;
- 2) лицам, получившим увечья (ранения, травмы, контузии) при исполнении ими служебных обязанностей, и членам их семей в случае гибели (смерти) указанных лиц;
- 3) в связи с рождением ребенка; многодетным матерям; одиноким отцу или матери; на содержание несовершеннолетних детей в период розыска их родителей; пенсионерам и инвалидам I группы по уходу за ними; потерпевшим на дополнительное питание, санаторно-курортное лечение, протезирование и расходы по уходу за ними в случае причинения вреда здоровью; по алиментным обязательствам;
- 4) за работу с вредными условиями труда или в экстремальных ситуациях, а также гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастроф или аварий на АЭС, и в иных случаях, установленных законодательством Российской Федерации;
- 5) в связи с рождением ребенка, со смертью родных, с регистрацией брака, а также из выходного пособия, выплачиваемого при увольнении работника.

Согласно ст. 387 ГПК РСФСР взыскание не обращается на суммы, причитающиеся должнику в качестве:

- 1) выходного пособия и компенсации за неиспользованный отпуск, выплачиваемых при увольнении работника. При взыскании алиментов допускается обращение взыскания на компенсацию за неиспользованный отпуск, если лицо, уплачивающее алименты, при увольнении получает компенсацию за несколько месяцев неиспользованного отпуска в случае соединения отпусков за несколько лет;
- 2) компенсационных выплат в связи со служебной командировкой, переводом, приемом или направлением на работу в другую местность, в связи с изнашиванием инструмента, принадлежащего работнику, и других компенсаций, предусмотренных законодательством о труде;
- 3) премий, носящих единовременный характер;
- 4) государственных пособий многодетным и одиноким матерям;
- 5) пособий на рождение ребенка, а также пособий на погребение, выплачиваемых по социальному страхованию.

5. Трудовым законодательством урегулированы условия и основания только двух видов ответственности работников — дисциплинарной и материальной ответственности.

Вопросы административной и гражданско-правовой ответственности граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, за нарушение законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, решаются на основании норм не только трудового права, но и других соответствующих отраслей права.

В связи с вышесказанным на основании ст. 419 ТК РФ указанные граждане несут названные виды ответственности за совершение правонарушений в сфере труда в случаях, когда меры ответственности непосредственно названы трудовым законодательством, и тогда, когда санкция за них определена нормами административного и гражданского права.

Рассматривая перечисленные виды ответственности, следует обратить внимание на то, что граждане в период прохождения альтернативной гражданской службы в трудовых отношениях и непосредственно связанных с ними отношениях выступают в качестве работников организаций и не могут занимать руководящие должности.

Ответственность за нарушение трудового законодательства, как правило, преследует две основных задачи: стимулирующую к должному поведению участников трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, а также предупредительную, или превентивную, во избежание последующих подобных нарушений. Третья задача — компенсационная, заключающаяся в возмещении причиненного ущерба, разрешается только при некоторых видах ответственности, например материальной и гражданско-правовой ответственности.

Различные виды ответственности в сфере труда могут сочетаться друг с другом и не устраняют возможности одновременного привлечения за виновные правонарушения, в частности, к материальному и административному видам ответственности либо к уголовному и гражданско-правовому видам ответственности и т. д.

С 1 июля 2002 г. вступил в силу КоАП РФ, который по сравнению с КоАП РСФСР отличается значительной новизной как в части устанавливаемых административных правонарушений, так и в отношении видов налагаемых административных наказаний. Наряду с этим КоАП РФ упорядочены размеры санкций за нарушения трудового законодательства, которые ранее по-разному регламентировались различными законами.

Согласно ст. 2.1 КоАП РФ административным правонарушением признается противоправное, виновное действие (бездействие) физического или юридического лица, за которое этим Кодексом или законами субъектов Российской Федерации установлена административная ответственность.

На основании данной нормы административная ответственность работников организаций может наступать за административные правонарушения, установленные прежде всего КоАП РФ, а также другими федеральными законами. С 1 июля 2002 г. количество последних в связи с принятием Федерального закона «О введении в действие Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях» от 30 декабря 2001 г. № 196 существенно уменьшилось и в основном они устанавливают ответственность работодателя. В связи с этим большинство видов административных правонарушений, связанных с несоблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в настоящее время регулируются КоАП РФ.

Согласно ст. 72 Конституции Российской Федерации трудовое и административное законодательства отнесены к совместному ведению Российской Федерации и ее субъектов. Поэтому меры наказания и виды административных проступков, установленные федеральными законами, могут дополняться региональным законодательством, но при условии приоритетного значения первых из них в случаях противоречия друг другу.

Для выяснения вопроса о пределах административной ответственности работников организаций (включая граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу) необходимо обращаться к положениям разд. I КоАП РФ.

Физические лица подлежат ответственности на основании закона, действовавшего во время и по месту совершения ими административного правонарушения. Вместе с тем КоАП РФ, как и все другие законы об административных правонарушениях, имеет обратную силу, если смягчает или отменяет административную ответственность за соответствующие административные правонарушения либо иным образом улучшает положение правонарушителя, т. е. распространяется и на лицо, которое совершило административное правонарушение до вступления такого закона в силу и в отношении которого постановление о назначении административного наказания не исполнено (ст. 1.7 КоАП РФ).

По общим правилам назначения административного наказания (ст. 4.1 КоАП РФ) административное наказание за совершение административного правонарушения назначается в пределах, установленных законом, предусматривающим ответственность за данное административное правонарушение. При назначении такого наказания физическому лицу учитываются характер совершенного им административного правонарушения, личность виновного, его имущественное положение, обстоятельства, смягчающие административную ответственность, и обстоятельства, отягчающие административную ответственность.

Назначенное административное наказание не освобождает лицо от исполнения обязанности, за неисполнение которой оно было назначено. При этом за одно и то же административное правонарушение никто не может нести ответственность дважды.

Сроки давности привлечения к административной ответственности со дня совершения правонарушения не должны превышать двух месяцев, а за отдельные нарушения законодательства Российской Федерации (о внутренних морских водах, территориальном море, континентальном шельфе, об исключительной экономической зоне Российской Федерации, таможенного, антимонопольного, валютного законодательства Российской Федерации, законодательства об охране окружающей природной среды, об использовании атомной энергии, о налогах и сборах, о защите прав потребителей, о рекламе) — одного года со дня совершения правонарушения.

При длящихся правонарушениях сроки исчисляются со дня обнаружения правонарушения. В случае отказа в возбуждении уголовного дела или его прекращения, но при наличии в действиях лица признаков административного правонарушения указанные сроки исчисляются со дня принятия решения о судьбе этого уголовного дела.

Лицо, наказанное в административном порядке, считается подвергнутым данному наказанию в течение одного года со дня окончания исполнения постановления о назначении этого наказания (ст. 4.6 КоАП РФ).

В соответствии со ст. 3.2 КоАП РФ в отношении граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, могут применяться следующие виды административных наказаний:

— предупреждение;

— административный штраф, являющийся денежным взысканием и в большинстве случаев для граждан выражающийся в величине, кратной минимальному размеру оплаты труда (МРОТ). Размер этого административного штрафа в отношении граждан не может быть менее $\frac{1}{10}$ минимального размера оплаты труда и превышать 25 минимальных размеров оплаты труда. В соответствии с Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда» от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ (с изменениями от 29 апреля 2002 г.) исчисление штрафов производится исходя из базовой суммы, равной с 1 января 2001 г. 100 рублям;

— возмездное изъятие орудия совершения или предмета административного правонарушения;

— конфискация орудия совершения или предмета административного правонарушения;

— лишение специального права, предоставленного физическому лицу;

— административный арест.

Причем предупреждение, административный штраф, лишение специального права, административный арест могут устанавливаться и применяться только в качестве основных административных наказаний. Все остальные могут устанавливаться и применяться в качестве как основного, так и дополнительного административного наказания.

За одно административное правонарушение может быть назначено основное либо основное и дополнительное административное наказание из наказаний, указанных в санкции применяемой статьи Особенной части КоАП РФ или закона субъекта Российской Федерации.

Вышеприведенными выводами из положений разд. I КоАП РФ следует руководствоваться при ознакомлении с конкретными правонарушениями, установленными этим Кодексом.

Правовой анализ положений Особенной части КоАП РФ позволяет прийти к выводу о том, что в период трудовой деятельности граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, ими могут быть допущены административные правонарушения, предусмотренные большинством глав этой части Кодекса. Однако данный вывод представляется преждевременным, поскольку к настоящему времени в соответствии со ст. 6 комментируемого Закона не определены перечни видов работ, профессий, должностей, на которых могут быть заняты эти лица, а также организаций, где предусматривается прохождение названной службы.

Вместе с тем в некоторых случаях КоАП РФ определяют административную ответственность работников независимо от специфики их труда. К таким составам административных правонарушений следует отнести:

— воспрепятствование организации или проведению собрания, митинга, демонстрации, шествия или пикетирования, проводимых в соответствии с законодательством Российской Федерации, либо участию в них, а равно принуждение к участию в них — влечет предупреждение или наложение административного штрафа на граждан в размере до одного МРОТ (ст. 5.38);

— принуждение к участию или к отказу от участия в забастовке путем насилия или угроз применения насилия либо с использованием зависимого положения принуждаемого — влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от пяти до десяти МРОТ (ст. 5.40);

— сокрытие страхователем наступления страхового случая при обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний — влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от трех до пяти МРОТ (ст. 5.44);

— нарушение законодательства в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, выразившееся в нарушении действующих санитарных правил и гигиенических нормативов, невыполнении санитарно-гигиенических и противоэпидемических мероприятий, — влечет предупреждение или наложение административного штрафа на граждан в размере от одного до пяти МРОТ (ст. 6.3);

— уничтожение или повреждение чужого имущества, если эти действия не повлекли причинение значительного ущерба, — влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от трех до десяти МРОТ (ст. 7.17);

— мелкое хищение (стоимость похищенного не более пяти МРОТ) чужого имущества путем кражи, мошенничества, присвоения или растраты — влечет наложение административного штрафа на граждан в размере до трехкратной стоимости похищенного имущества, но не менее одного МРОТ (ст. 7.27);

— разглашение информации, доступ к которой ограничен федеральным законом (за исключением случаев, если разглашение такой информации влечет уголовную ответственность), лицом, получившим доступ к такой информации в связи с исполнением служебных или профессиональных обязанностей, — влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от пяти до десяти МРОТ (ст. 13.14);

— умышленное невыполнение требований должностного лица, осуществляющего производство по делу об административном правонарушении, — влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от десяти до пятнадцати МРОТ (ст. 17.7);

— неповиновение законному распоряжению или требованию должностного лица органа, осуществляющего государственный надзор (контроль), а равно воспрепятствование осуществлению этим лицом служебных обязанностей — влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от пяти до десяти МРОТ (п. 1 ст. 17.7);

— невыполнение в установленный срок законного предписания (постановления, представления) органа (должностного лица), осуществляющего государственный надзор (контроль), об устранении нарушений законодательства — влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от трех до пяти МРОТ (п. 1 ст. 19.5);

— непредставление или несвоевременное представление в государственный орган (должностному лицу) сведений (информации), представление которых предусмотрено законом и необходимо для осуществления этим органом (должностным лицом) его законной деятельности, а равно представление в государственный орган (должностному лицу) таких сведений (информации) в неполном объеме или в искаженном виде — влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от одного до трех МРОТ (ст. 19.7);

— нарушение требований пожарной безопасности, установленных стандартами, нормами и правилами — влечет предупреждение или наложение административного штрафа на граждан в размере от пяти до десяти МРОТ; те же действия, совершенные в условиях особого противопожарного режима, — влекут наложение административного штрафа на граждан в размере от десяти до пятнадцати МРОТ (ст. 20.4);

— самовольное прекращение работы либо оставление места работы как средство разрешения коллективного или индивидуального трудового спора лицом, обеспечивающим безопасность соответствующего вида деятельности для населения, если такие действия (бездействие) запрещены федеральным законом, — влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от десяти до пятнадцати МРОТ; организация указанных действий (бездействия), — влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от пятнадцати до двадцати пяти МРОТ (ст. 20.26).

6. Гражданско-правовая ответственность является сравнительно новым видом ответственности субъектов трудового права (работодателя и работников) за нарушение законодательства о труде. Ранее действовавший КЗоТ РФ не причислял ее к системе правовых средств защиты прав и интересов работников и работодателей в сфере применения труда.

Таким же образом строилась и судебная практика, которая полностью отрицала возможность защиты нарушенного права в сфере трудовых и иных связанных с ними отношений на основе норм гражданского законодательства. Исключением стало постановление Пленума Верховного Суда СССР «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации» от 23 сентября 1977 г. № 15 (с последующими изменениями). До принятия данного судебного решения в трудовом праве в размер причиненного работником ущерба не включались неполученные организацией доходы (упущенная выгода), а учитывался лишь реальный ущерб. Вместе с тем в соответствии с п. 17-1 этого постановления при определении размера материального ущерба, причиненного рабочими и служащими самовольным использованием в личных целях технических средств (автомобилей, тракторов, автокранов и т. п.), принадлежащих организациям, с которыми они состоят в трудовых отношениях, надлежит исходить из того, что такой ущерб, как причиненный не при исполнении трудовых (служебных) обязанностей, подлежит возмещению с применением норм гражданского законодательства. В этих случаях ущерб возмещается в полном объеме, включая и неполученные предприятием, учреждением, организацией доходы от использования указанных технических средств. В связи с приведенным судебным разъяснением причиненный работодателю ущерб в пределах прямого действительного ущерба взыскивается на основании ст. 238 ТК РФ, а убытки — по нормам гражданского законодательства (ст. 15 ГК РФ). ТК РФ в положениях ст. 419, имеющей чисто информационный характер, лишь указал этот вид ответственности в числе других видов и не установил каких-либо пределов ее действия и случаи применения.

Вполне очевидно, что гражданско-правовая ответственность за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, может наступать в случаях, прямо предусмотренных этими законодательством и нормативными правовыми актами, либо установленных заключенным договором (как трудовым, так и наряду с ним дополнительным соглашением гражданско-правового характера).

Применяется такая ответственность в порядке, на основании и условиях, определенных ГК РФ, когда исчерпаны все возможности для защиты и восстановления нарушенных трудовых прав и интересов с помощью норм трудового права (или урегулированных им видов ответственности). Иными словами, гражданско-правовая ответственность признается дополнительной санкцией.

Не преследуя цели привести исчерпывающий перечень случаев гражданско-правовой ответственности в области трудовых и непосредственно связанных с ними отношений (что принципиально невозможно исходя из предыдущих выводов), приведем лишь несколько примеров возникновения такой ответственности, в том числе гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу.

Например, основания и условия гражданско-правовой ответственности могут быть урегулированы ученическим договором, заключаемым работодателем с ищущим работу гражданином в целях его профессионального обучения (гл. 32 ТК РФ).

Такая же ответственность может наступить для работников в период прохождения ими альтернативной гражданской службы при причинении ими ущерба самовольным использованием в личных целях автомобилей, тракторов, автокранов и другой техники, принадлежащей организации. При совершении этими лицами в подобной ситуации дорожно-транспортного происшествия с причинением вреда третьим лицам работодателю после возмещения им вреда за своих работников в силу ст. 1081 ГК РФ приобретает право обратного требования (регресса) в размере выплаченного возмещения к своим подчиненным.

В соответствии со ст. 410 ТК РФ и ст. 22 Федерального закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23 ноября 1995 г. № 175-ФЗ профсоюзная организация и/или иной представительный орган работников, объявившие и не прекратившие забастовку после признания ее незаконной, обязаны за счет своих средств и в размере, определенном судом, возместить убытки, причиненные такой забастовкой. Эти убытки возмещаются, в том числе и работодателю, на основании норм гражданского законодательства и могут включать согласно ст. 15 ГК РФ упущенную выгоду (неполученные доходы).

Законодательством определяются и другие случаи гражданско-правовой ответственности участников трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

7. Каждый гражданин в соответствии с Конституцией Российской Федерации обязан защищать свое Отечество. Основной формой реализации оборонных обязанностей граждан является несение военной службы согласно федеральному законодательству. Вместе с тем ст. 59 Конституции Российской Федерации предоставляет возможность гражданам заменить военную службу на альтернативную гражданскую службу, если их убеждениям или вероисповеданию противоречит несение военной службы, а также в иных установленных федеральным законом случаях.

В п. 1 ст. 1 комментируемого Закона определено, что альтернативная гражданская служба представляет собой особый вид трудовой деятельности в интересах общества и государства, осуществляемой гражданами взамен военной службы по призыву. Трудовая деятельность граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, регулируется ТК РФ с учетом ряда особенностей, предусмотренных законодательством. Одной из таких особенностей является установление уголовной ответственности за уклонение от трудовой деятельности граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу. Иные работники за подобные деяния могут быть привлечены лишь к дисциплинарной ответственности по трудовому законодательству.

В ч. 2 ст. 328 УК РФ предусмотрена ответственность за уклонение от прохождения альтернативной гражданской службы лиц, освобожденных от военной службы. Данное преступление относится к категории небольшой тяжести и наказывается штрафом в размере от 100 до 200 минимальных размеров оплаты труда или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного до двух месяцев, либо обязательными работами на срок от 180 до 240 часов, либо арестом на срок от трех до шести месяцев.

8. Объектом преступления в рассматриваемом деянии является установленный порядок прохождения альтернативной гражданской службы.

Правовая основа порядка прохождения альтернативной гражданской службы содержится в Конституции Российской Федерации, комментируемом Законе, в других федеральных законах, в положении о прохождении альтернативной гражданской службы и принимаемых в соответствии с ними нормативных правовых актов Российской Федерации.

Порядок прохождения альтернативной гражданской службы представляет собой совокупность отношений, возникающих в процессе особого вида трудовой деятельности граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу. Структурно эти отношения включают в себя три элемента: участников отношений (субъектов), взаимосвязь между ними и социальные ценности, которые являются предпосылкой отношений между субъектами. Участниками этих отношений являются, с одной стороны, граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, с другой — государство в лице соответствующих органов, организаций. Вторым элементом отношений является взаимосвязь между участниками, т. е. их деятельность, определенные права и обязанности. Наконец, предметом отношений, охраняемых в ст. 328 УК РФ, являются интересы военной безопасности, а также экономические интересы общества и государства. В порядке прохождения альтернативной гражданской службы в основном отражены принципы правового регулирования трудовых отношений, поскольку на весь период прохождения альтернативной гражданской службы заключается срочный трудовой договор.

Альтернативная гражданская служба является обязательной службой по выполнению оборонных гражданских обязанностей в различных организациях, перечень которых устанавливается законодательством. Гражданин, которому военная служба была заменена на альтернативную гражданскую службу, должен ее проходить в течение установленного срока в той или иной организации, куда он был направлен военным комиссариатом. Различные формы уклонения от исполнения обязанностей альтернативной гражданской службы причиняют существенный вред прежде всего интересам военной безопасности, а также экономическим интересам общества и государства. Этим, главным образом, обуславливается общественная опасность данного деяния и необходимость его криминализации.

9. Объективная сторона преступления, предусмотренного в ч. 2 ст. 328 УК РФ, выражается в уклонении от прохождения альтернативной гражданской службы. С этимологической точки зрения «прохождение» представляет собой выполнение (исполнение) каких-либо обязанностей, заданий, а «уклонение» — прекращение, избежание чего-нибудь, устранение, отказ от чего-нибудь. В связи с этим уклонение от прохождения альтернативной гражданской службы означает в самом общем виде прекращение исполнения обязанностей альтернативной гражданской службы.

Граждане, уклоняясь от прохождения альтернативной гражданской службы, нарушают в одних случаях только отдельные возложенные на них по службе обязанности: в частности, добросовестно исполнять трудовые обязанности на рабочем месте в организациях, где они проходят альтернативную гражданскую службу, в период рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности; возвращаться в указанный срок в организацию из командировки, отпуска и т. п. В других — нарушают в целом порядок нахождения на альтернативной гражданской службе, т. е. уклоняются от исполнения всех обязанностей альтернативной гражданской службы. Например, причиняют себе вред здоровью в целях полного освобождения от исполнения обязанностей альтернативной гражданской службы и увольнения с нее.

Обязанности альтернативной гражданской службы по своему содержанию могут быть различными. Значительная часть из них по характеру относится к трудовым обязанностям, которые возлагаются на граждан после заключения с

ними срочных трудовых договоров: например, соблюдать дисциплину труда, добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них срочным трудовым договором. Анализ законодательства об альтернативной гражданской службе позволяет утверждать, что некоторые обязанности не являются в чистом виде трудовыми, так как возлагаются на граждан независимо от того, заключили они или нет трудовые договоры. К их числу можно отнести, например, обязанность явиться к месту прохождения альтернативной гражданской службы в указанный в предписании срок, обязанность заключить срочный трудовой договор с организацией на период прохождения альтернативной гражданской службы и т. д. Уклонение от прохождения альтернативной гражданской службы заключается в неисполнении как обязанностей, возлагаемых срочным трудовым договором, так и иных обязанностей, установленных законодательством об альтернативной гражданской службе.

Уклонение от прохождения альтернативной гражданской службы может быть совершено различными способами. Специфика прохождения альтернативной гражданской службы во многом обуславливает содержание этих способов. С учетом особенностей трудовой деятельности граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, способами уклонения могут быть: а) неявка без уважительных причин к месту прохождения альтернативной гражданской службы, в указанные в предписании сроки; б) прогул; в) обман; г) отказ от исполнения обязанностей альтернативной гражданской службы. Каждый из этих способов имеет свои отличительные признаки.

Неявка без уважительных причин к месту прохождения альтернативной гражданской службы, в указанные в предписании сроки. Согласно ст. 14 комментируемого Закона к месту прохождения альтернативной гражданской службы гражданина направляет военный комиссар в соответствии с решением призывной комиссии и согласно плану специально уполномоченного федерального органа исполнительной власти. Гражданин, направляемый на альтернативную гражданскую службу, является в военный комиссариат в срок, указанный в повестке военного комиссариата, и получает под расписку предписание для убытия к месту прохождения альтернативной гражданской службы. Гражданин обязан явиться к месту прохождения альтернативной гражданской службы в указанный в предписании срок.

Неявка к месту прохождения альтернативной гражданской службы заключается в том, что гражданин, направленный для прохождения альтернативной гражданской службы, без уважительных причин не прибывает в указанный в предписании срок в организацию, с которой он должен заключить срочный трудовой договор.

Уважительными причинами являются обстоятельства, не зависящие от воли граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, и лишающие их возможности явиться в срок. К таким обстоятельствам могут быть, в частности, отнесены:

— заболевание или увечье (травма) гражданина, связанные с утратой трудоспособности; тяжелое состояние здоровья отца, матери, жены, сына, дочери, родного брата, родной сестры, дедушки, бабушки или усыновителя гражданина либо участие в похоронах;

— препятствие, возникшее в результате действия непреодолимой силы, или иное обстоятельство, не зависящее от воли гражданина (стихийное бедствие — пожар, наводнение, прекращение движения транспорта, состояние крайней необходимости, задержание органами власти и т. п.).

В отдельных случаях уважительными причинами могут быть признаны иные обстоятельства, например, оказание помощи престарелым родителям в их материальном и бытовом устройстве и т. п. Обстоятельства в целях признания их уважительными причинами должны быть документально подтверждены.

Прогул. По законодательству о труде Российской Федерации прогулом считается неявка работника на работу без уважительных причин в течение всего рабочего дня (рабочей смены). Согласно постановлению Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров» от 22 декабря 1992 г. к прогулу приравнивается:

а) отсутствие работника без уважительных причин на работе в пределах четырех часов в течение рабочего дня, а также нахождение без уважительных причин не на своем рабочем месте, а в помещении другого или того же цеха, отдела и т. п. либо на территории предприятия, учреждения, организации или объекта, где он должен выполнять трудовые функции, в том числе и более четырех часов в течение рабочего дня;

б) оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора;

в) самовольное использование дней отгулов, а также самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный).

Следует иметь в виду, что прогул как форма уклонения от прохождения альтернативной гражданской службы возможен только после того, как гражданин, проходящий альтернативную гражданскую службу (работник), заключит с организацией (работодателем) срочный трудовой договор на период прохождения альтернативной гражданской службы. С учетом правового статуса граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, прогул может выражаться в следующем: а) самовольное оставление места работы (рабочего места) или места службы; б) неявка в срок без уважительных причин на работу.

Самовольное оставление места работы (рабочего места) или места службы. Граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, должны находиться на рабочем месте в той или иной организации лишь в период рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности. В соответствии с п. 2 ст. 21 комментируемого Закона они не вправе оставлять рабочее место и покидать организацию, где они проходят альтернативную гражданскую службу, в период рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности.

Под оставлением места работы (рабочего места) понимается уход с места работы (рабочего места) за территорию организации в период рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности.

Место работы определяется обычно местонахождением (в пределах установленных границ) организации как стороны договора. Это означает, что гражданин, проходящий альтернативную гражданскую службу, может быть использован по работе в любой структурной части организации (цехе, отделе и т. п.). Если структурные подразделения организации расположены в различных местностях и административных районах, то место работы при заключении срочного трудового договора уточняется применительно к этим структурным подразделениям. Иногда для некоторых категорий работников в силу специальных нормативных актов понятие «место работы» сужается до понятия «рабочее место».

Например, место работы машинистов тепловозов и электровозов, их помощников, а также шоферов устанавливается в трудовом договоре применительно к типу или виду транспортных средств.

Территорией организации является, как правило, место ее расположения в границах, установленных работодателем. При обособленном территориальном расположении структурных подразделений одной и той же организации преступление может быть совершено путем оставления территории, занимаемой подразделением, в котором работает гражданин, проходящий альтернативную гражданскую службу. Например, гражданин проходит альтернативную гражданскую службу в структурном подразделении организации, которое расположено в населенном пункте «А», и выезжает без разрешения в другое структурное подразделение данной организации, находящееся в населенном пункте «В». Если данный гражданин в организации, куда он самовольно прибыл, никаких служебных обязанностей не выполняет, то он уклоняется от исполнения обязанностей альтернативной гражданской службы.

Рабочее время — это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени (ст. 91 ТК РФ).

Под оставлением места службы понимается уход гражданина с места пребывания, не совпадающего с территорией организации (местом работы), в которой он исполняет обязанности альтернативной гражданской службы. К месту службы могут быть отнесены: а) место, указанное в командировочном предписании; б) место выполнения заданий работодателя вне пределов территории организации; в) место лечения и т. п. Так, согласно п. 4 ст. 16 комментируемого Закона по решению федеральных органов исполнительной власти или органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в пределах их компетенции граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу в организациях, подведомственных этим органам, могут привлекаться к ликвидации последствий стихийных бедствий, катастроф и иных чрезвычайных ситуаций на территории Российской Федерации. Следовательно, для граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, в данном случае местом службы будет являться место ликвидации последствий стихийных бедствий, катастроф и т. д.

Самовольным является оставление гражданином места работы (рабочего места) или места службы без разрешения или ведома работодателя или его представителя. На практике возможны случаи, когда гражданин уходит из расположения организации по разрешению своего начальника, который не обладает правом освобождения граждан от исполнения трудовых обязанностей (например, по разрешению бригадира и т. п.). В этих случаях уход гражданина из расположения организации хотя и является неправомерным, но не может быть признан самовольным, поскольку гражданин оставляет расположение организации или место службы не самовольно, а по разрешению.

Неявка в срок без уважительных причин на работу заключается в том, что гражданин, проходящий альтернативную гражданскую службу, находясь вне места ее прохождения на законных основаниях, уклоняется от своевременной явки на службу, пребывает вне организации или места службы свыше установленного срока. Указанные граждане проживают в общежитиях, как правило, расположенных за пределами территории организаций, в которых они работают. Допускается размещение лиц, проходящих альтернативную гражданскую службу в организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований и органов, в общежитиях, расположенных на территории воинских частей, но не в одном здании с военнослужащими, проходящими военную службу по призыву. Граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, время отдыха, т. е. время, свободное от исполнения трудовых обязанностей, возложенных на них срочным трудовым договором, могут использовать по своему усмотрению. В частности, согласно ст. 107 ТК РФ видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены), ежесменный (междусменный) отдых, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни, отпуска. В соответствии с п. 2 ст. 21 комментируемого Закона для граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, только выезд за пределы населенного пункта, в котором расположена организация, где они проходят альтернативную гражданскую службу, осуществляется с согласия представителя работодателя. Примерами неявки в срок без уважительных причин на работу могут быть следующие ситуации: а) гражданин, проживающий в общежитии, без уважительных причин не является на службу к началу рабочего дня (смены); б) гражданин, находящийся в основном отпуске, к указанному в приказе сроку не прибывает в организацию, в которой работает; в) гражданин, будучи в служебной командировке, по истечении ее срока не возвращается в организацию; г) лицо, выписавшись из лечебного учреждения, своевременно не является к месту работы для продолжения прохождения альтернативной гражданской службы и т. п. Понятие и виды уважительных причин, при наличии которых неявка на работу не образует преступления, рассмотрены выше.

Обман. Уклонение от прохождения альтернативной гражданской службы путем обмана представляет собой способ, непосредственно связанный с умышленным введением в заблуждение соответствующих должностных лиц относительно действительного наличия правовых оснований для освобождения от исполнения обязанностей альтернативной гражданской службы. Обман, направленный на уклонение от альтернативной гражданской службы, характеризуется следующими признаками:

— в информации, доводимой до соответствующих должностных лиц, должны содержаться основания для освобождения от исполнения обязанностей альтернативной гражданской службы, предусмотренные в законодательстве;

— эта информация должна быть ложной, не соответствовать действительности, т. е. у лица на самом деле отсутствует право на освобождение от исполнения обязанностей альтернативной гражданской службы, и он осознает это обстоятельство;

— должностное лицо вводится в заблуждение относительно действительного наличия оснований к освобождению от обязанностей альтернативной гражданской службы, иными словами, оно добросовестно верит доведенной информации.

Таким образом, особенностями уклонения от исполнения обязанностей альтернативной гражданской службы путем обмана являются: а) достижение цели незаконного освобождения от исполнения обязанностей альтернативной гражданской службы осуществляется, как правило, с разрешения соответствующих должностных лиц; б) освобождение от исполнения обязанностей альтернативной гражданской службы происходит официально, т. е. на легальном основании, а по существу является фиктивным, основанным на обмане.

Уклонение от прохождения альтернативной гражданской службы с помощью обманных способов может быть совершено в целях освобождения от исполнения не всех, а лишь некоторых обязанностей альтернативной гражданской

службы независимо от того, совершены ли они в целях временного или постоянного уклонения от исполнения этих обязанностей. Например, лицо, проходящее альтернативную гражданскую службу, не желает убывать в служебную командировку по поручению работодателя. С этой целью оно симулирует заболевание и таким образом добивается помещения в больницу. В данном случае гражданин уклоняется от исполнения не всех обязанностей альтернативной гражданской службы, а только от некоторых, в частности связанных с направлением в служебную командировку.

Обманными формами уклонения от исполнения обязанностей альтернативной гражданской службы могут быть: а) симуляция болезни; б) причинение вреда своему здоровью (членовредительство); в) подлог документов; г) иной обман.

Под симуляцией болезни понимаются притворная болезнь или приписывание себе таких физических или психических недостатков, которыми лицо в действительности не страдает, а также преувеличение симптомов имеющегося заболевания (аггравация). В отдельных случаях лицо может ошибочно считать себя больным и быть убежденным, что эта болезнь мешает ему исполнять обязанности альтернативной гражданской службы (так называемая патологическая (неосознаваемая, болезненная) симуляция болезни). Данные действия не образуют преступления, поскольку отсутствует цель уклониться от прохождения альтернативной гражданской службы таким способом.

По делам о симуляции болезни обязательно назначается судебно-медицинская либо судебно-психиатрическая экспертиза для установления самого события симуляции болезни, а иногда для определения годности лица к альтернативной гражданской службе назначается военно-врачебная экспертиза.

Членовредительство заключается в причинении вреда собственному здоровью. Формами членовредительства являются: а) нарушение анатомической целостности различных органов или тканей; б) нарушение физиологических функций органов или тканей; в) вызывание различных заболеваний или патологических состояний; г) искусственное ухудшение или обострение действительно существующих болезней.

Членовредительство может быть осуществлено одним из следующих способов: а) использование огнестрельного или холодного оружия, режущих или колющих предметов, транспортных средств или других механизмов; б) принятие вовнутрь лекарственных препаратов или ядовитых веществ; в) введение под кожу различных растворов и т. п. Например, гражданин, проходящий альтернативную гражданскую службу, с целью уклониться временно от исполнения обязанностей с помощью медицинского шприца вводит в мягкие ткани голени дизельное топливо, чем вызывает воспалительный процесс и по этому поводу находится в больнице на излечении. В практике могут встречаться случаи проглатывания различных предметов (иголки, гвозди, булавки и т. д.). Инородные тела в желудочно-кишечном тракте создают опасность для здоровья, а в соответствии с международной классификацией болезней появление их в организме должно рассматриваться как разновидность его болезненного состояния. В связи с этим действия лиц, проглотивших упомянутые предметы и уклонившихся таким образом от прохождения альтернативной гражданской службы, следует расценивать как членовредительство независимо от того, что иногда инородные тела выходят из организма естественным путем.

В соответствии со ст. 23 комментируемого Закона гражданин подлежит увольнению с альтернативной гражданской службы в связи с признанием его военно-врачебной комиссией не годным к военной службе или ограниченно годным к военной службе. Положение о военно-врачебной экспертизе, утвержденное постановлением Правительства Российской Федерации от 20 апреля 1995 г. № 390, устанавливает перечень болезней и физических недостатков, при наличии которых лицо может быть признано не годным к военной службе или ограниченно годным к военной службе (подробнее об этом *см. комментарий к ст. 23*).

При членовредительстве не имеет значения, оформлено ли соответствующим образом освобождение виновного от тех или иных обязанностей альтернативной гражданской службы. Главное — чтобы виновный в результате причинения себе вреда здоровью фактически прекратил исполнять обязанности альтернативной гражданской службы.

По делам о членовредительстве обязательно назначение судебно-медицинской экспертизы для определения характера и происхождения повреждения, а также заключение военно-врачебной экспертизы о годности лица к альтернативной гражданской службе.

Вред здоровью при членовредительстве могут причинить либо сам гражданин, проходящий альтернативную гражданскую службу, либо по его просьбе другие лица, как проходящие, так и не проходящие альтернативную гражданскую службу. Во всех случаях исполнителем преступления, предусмотренного ч. 2 ст. 328 УК РФ, является гражданин, проходящий альтернативную гражданскую службу, которому причинен вред. Другие лица, умышленно причинившие вред здоровью виновного, признаются соучастниками этого преступления, их действия следует квалифицировать по ч. 5 ст. 33 и ч. 2 ст. 328 УК РФ. Кроме того, соучастники подлежат ответственности и за причинение вреда здоровью по соответствующим статьям гл. 16 УК РФ.

Подлог документов заключается в том, что гражданин, проходящий альтернативную гражданскую службу, представляет соответствующему должностному лицу подложный документ и на этом основании получает временное или постоянное освобождение от исполнения всех или некоторых обязанностей альтернативной гражданской службы.

Средством совершения данного преступления является подложный документ, который может представлять собой: а) фиктивный документ; б) подлинный документ с внесенными изменениями; в) подлинный документ, принадлежащий другому лицу. В подложных документах должны содержаться те или иные юридические основания для освобождения от исполнения обязанностей альтернативной гражданской службы, эти документы должны быть надлежащим образом оформлены (иметь удостоверяющие подписи, печати и т. д.).

Подложные документы могут быть изготовлены либо самими гражданами, проходящими альтернативную гражданскую службу, либо другими лицами. Лицо, подделавшее документ по просьбе гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу, либо умышленно передавшее ему фиктивный документ в целях освобождения от исполнения обязанностей альтернативной гражданской службы, должно быть признано соучастником преступления, предусмотренного ч. 2 ст. 328 УК РФ.

Поскольку подлог документа не является обязательным признаком объективной стороны данного преступления, постольку требуется дополнительная квалификация этого подлога, совершенного гражданами, проходящими альтернативную гражданскую службу, по ст. 327 УК РФ. Действия лиц, являющихся соучастниками уклонения от прохождения альтернативной гражданской службы, и подделавших документ по просьбе граждан, уклонившихся от этой службы, необходимо также дополнительно, помимо ч. 5 ст. 33 и ч. 2 ст. 328 УК РФ, квалифицировать по ст. 327 УК РФ.

Иной обман состоит в сообщении соответствующим должностным лицам заведомо ложных сведений об обстоятельствах, которые обуславливают освобождение гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу, постоянно или временно от исполнения всех или некоторых обязанностей альтернативной гражданской службы. Это может быть, например, неподтвержденная документом устная просьба граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы для посещения больных родителей, оказания им определенной помощи и т. д. Обманом будут являться также случаи, когда граждане преднамеренно умалчивают об известных обстоятельствах, о которых они должны были доложить соответствующим должностным лицам при решении вопроса об увольнении с альтернативной гражданской службы. К примеру, когда гражданин, проходящий альтернативную гражданскую службу, обнаружив, что в документах ошибочно записано о наличии у него высшего образования, никому не докладывает об этом и соответственно увольняется со службы раньше положенного срока.

Отказ от исполнения обязанностей альтернативной гражданской службы заключается, во-первых, в открытом заявлении гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу, о своем нежелании проходить ее либо выполнять отдельные обязанности альтернативной гражданской службы, во-вторых, в фактическом прекращении в этих целях исполнения обязанностей альтернативной гражданской службы. Например, гражданин, направленный для прохождения альтернативной гражданской службы, прибыв к месту службы, отказывается заключить срочный трудовой договор, будучи недовольным будущей работой. Отказом от исполнения обязанностей альтернативной гражданской службы будет также случаи демонстративного прекращения выполнения этих обязанностей, когда гражданин не сопровождает это устным или письменным заявлением о нежелании продолжать альтернативную гражданскую службу.

Отказ от исполнения обязанностей альтернативной гражданской службы отличается от прогула тем, что гражданин, проходящий альтернативную гражданскую службу, как правило, находится на своем рабочем месте в течение рабочего времени, но при этом никаких трудовых обязанностей демонстративно не выполняет. В отличие от обмана при отказе от исполнения обязанностей альтернативной гражданской службы гражданин не вводит в заблуждение соответствующих должностных лиц о наличии правовых оснований освобождения от исполнения обязанностей альтернативной гражданской службы, а открыто заявляет о своем нежелании выполнять эти обязанности (либо дает понять это своим поведением). Эти обстоятельства позволяют рассматривать отказ от исполнения обязанностей альтернативной гражданской службы в качестве самостоятельной формы уклонения от прохождения альтернативной гражданской службы.

На граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, распространяется трудовое законодательство, правда, как отмечалось, с некоторыми ограничениями. В соответствии со ст. 4 ТК РФ принудительный труд запрещен. К принудительному труду, в частности, относится требование работодателем исполнения трудовых обязанностей от работника, если работник не обеспечен средствами коллективной или индивидуальной защиты либо работа угрожает жизни и здоровью работника. Представляется, что это положение полностью распространяется и на граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу. В связи с этим нельзя привлекать к уголовной ответственности за уклонение от прохождения альтернативной гражданской службы в случае отказа от исполнения трудовых обязанностей граждан, если они не обеспечены средствами коллективной или индивидуальной защиты либо работа угрожает их жизни и здоровью.

Особенность конструкции объективной стороны данного преступления позволяет утверждать, что уголовная ответственность устанавливается не за конкретные способы его совершения (прогулы, симуляцию болезни, членовредительство, подлог документов и т. д.), а за сам факт прекращения исполнения обязанностей альтернативной гражданской службы. Следовательно, моментом окончания рассматриваемого состава преступления следует считать время прекращения исполнения всех или некоторых обязанностей альтернативной гражданской службы.

В тех случаях, когда гражданин, проходящий альтернативную гражданскую службу, уклоняется тем или иным способом вовсе (полностью) от исполнения обязанностей альтернативной гражданской службы, т. е. на весь период ее прохождения, временем совершения состава преступления будет момент прекращения исполнения обязанностей альтернативной гражданской службы. Продолжительность фактического неисполнения обязанностей в данном случае (день, неделя, месяц и т. д.) значения для квалификации не имеет. В частности, моментом окончания состава данного преступления при самовольном оставлении места работы (рабочего места) или места службы является время ухода из организации или с места службы в период рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, без соответствующего разрешения; при неявке в срок на службу — истечение срока явки гражданина в организацию или место службы, указанного в распорядке дня или в соответствующем документе (предписании, командировочном удостоверении и т. п.); при симуляции болезни, членовредительстве — время, с которого лицо постоянно или временно уклонялось от исполнения всех или некоторых обязанностей альтернативной гражданской службы; при подлоге документов (ином обмане) — момент освобождения гражданина от исполнения тех или иных обязанностей альтернативной гражданской службы на основании представленного подложного документа (ложной информации).

Сложнее квалифицировать деяния лица, проходящего альтернативную гражданскую службу, когда оно уклоняется от исполнения соответствующих обязанностей на определенный срок. Например, гражданин без разрешения (самостоятельно) уезжает к себе домой в целях навестить родственников, отдохнуть и в течение семи дней не выходит на работу, т. е. уклоняется от прохождения альтернативной гражданской службы путем прогула. Формально, с момента неявки на работу без уважительных причин, гражданин прекращает исполнять обязанности альтернативной гражданской службы и состав рассматриваемого преступления уже налично. Иными словами, в данном случае имеются формальные основания для привлечения этого лица к уголовной ответственности по ч. 2 ст. 328 УК РФ. Представляется, что такое решение вряд ли было бы справедливым и, кроме того, соответствовало бы уголовному закону.

Во-первых, прогул по трудовому законодательству, независимо от его сроков, представляет собой дисциплинарный проступок, за совершение которого работодатель может только расторгнуть трудовой договор и уволить работника. Однако граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, по этому основанию уволить не могут.

Во-вторых, при решении данного вопроса (безадресно) следует обратиться к ч. 2 ст. 14 УК РФ. В ней говорится о том, что не являющиеся преступлением действие (бездействие), хотя формально и содержащие признаки какого-либо деяния, предусмотренного уголовным законом, но в силу малозначительности не представляющее общественной опасности. В

этой связи необходимо определить критерии (признаки) малозначительности уклонения от прохождения альтернативной гражданской службы. По существу, эти признаки, главным образом, относятся к срокам неисполнения обязанностей альтернативной гражданской службы. Иначе говоря, установление критериев отграничения преступного от непроступного заключается в определении уголовно наказуемых сроков уклонения от прохождения альтернативной гражданской службы.

В целях правильного решения данного вопроса, видимо, следует учитывать критерии разграничения различных видов уклонения от военной службы и дисциплинарных проступков, установленных в ст. 337 УК РФ. Это объясняется тем, что, во-первых, альтернативную гражданскую службу проходят взамен военной службы, а во-вторых, способы уклонения от военной службы по внешним признакам практически совпадают с возможными формами уклонения от прохождения альтернативной гражданской службы. Однако, устанавливая возможные уголовно наказуемые сроки уклонения от прохождения альтернативной гражданской службы по «аналогии» с соответствующими воинскими преступлениями, необходимо иметь в виду ряд важных моментов:

— следует помнить, что обычные работники за уклонение от работы не привлекаются вообще к уголовной ответственности;

— правовой режим альтернативной гражданской службы гораздо менее строгий по сравнению с военной службой: альтернативная гражданская служба является не разновидностью военной службы, а особым видом трудовой деятельности;

— общественная опасность уклонения от прохождения альтернативной гражданской службы значительно меньше в сравнении с уклонением от военной службы (это подтверждается анализом санкций соответствующих статей). Исходя из этого представляется, что уголовно наказуемые сроки уклонения от прохождения альтернативной гражданской службы должны быть значительно увеличены по сравнению с уголовно наказуемыми сроками схожих воинских преступлений.

В соответствии со ст. 337 УК РФ уголовно наказуемые сроки самовольного оставления части или места службы, а также неявки без уважительных причин в срок на службу дифференцированы в зависимости от категорий военнослужащих: для военнослужащих, проходящих военную службу по призыву, — свыше двух суток; для военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, — свыше десяти суток. Граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу взамен военной службы по призыву, по ряду моментов имеют сходство в правовом положении с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту, а именно:

— граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, обязаны находиться на работе только в течение рабочего времени (военнослужащие, проходящие военную службу по контракту, — в течение служебного времени);

— граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, проживают, как правило, за пределами территории организаций, в которых они работают (военнослужащие, проходящие военную службу по контракту, — на квартирах за пределами воинской части);

— граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, свободным от работы временем, так же, как и военнослужащие, проходящие военную службу по контракту, — временем, свободным от службы, распоряжаются по своему усмотрению;

— для граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, выезд только за пределы населенного пункта, в котором расположена организация, осуществляется по согласованию с представителем работодателя (для военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, выезд только за пределы гарнизонов, на территории которых они проходят альтернативную гражданскую службу, осуществляется с разрешения командира воинской части).

Представляется, что совпадение по указанным параметрам правового положения граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, и военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, позволяет в качестве ориентира применять для граждан, уклоняющихся от прохождения альтернативной гражданской службы, уголовно наказуемые сроки, установленные для военнослужащих, проходящих военную службу по контракту. Следовательно, в тех случаях, когда лица уклоняются от прохождения альтернативной гражданской службы на определенное время, уголовно наказуемый срок такого уклонения (продолжительность неисполнения обязанностей альтернативной гражданской службы) должен быть больше десяти суток, например пятнадцать суток.

Вместе с тем следует признать, что вопрос об установлении уголовно наказуемых сроков уклонения от прохождения альтернативной гражданской службы должен быть решен законодательным путем, а не с помощью толкования. В этой связи наиболее приемлемым вариантом решения данного вопроса является указание в ч. 2 ст. 328 УК РФ на признак «злостности» уклонения от прохождения альтернативной гражданской службы, как это сделано, например, в ст.ст. 157, 177, 185, УК РФ. При этом содержание признака «злостности» необходимо раскрыть непосредственно в комментируемом Законе, учитывая высказанные выше соображения по поводу способов и сроков уклонения от прохождения альтернативной гражданской службы.

Уклонение от прохождения альтернативной гражданской службы — длящееся преступление, т. е. представляет собой деяние, сопряженное с последующим длительным невыполнением обязанностей альтернативной гражданской службы, возложенных на виновного законом под угрозой уголовного наказания. Длющийся характер данного преступления заключается в следующем: а) преступление начинается и образует окончанный состав с момента прекращения исполнения обязанностей альтернативной гражданской службы (например, с момента оставления организации или места службы либо неявки на службу и т. п.); б) непрерывно осуществляется состав преступления в течение всего времени отсутствия гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу, в организации; в) моментом окончания преступления являются: явка с повинной, задержание, наступление иных событий, прекращающих совершение преступления.

Особенностью уклонения от прохождения альтернативной гражданской службы как длящегося преступления является несовпадение моментов окончания «преступления» и «состава преступления». Так, если состав данного преступления будет окончанным с момента прекращения исполнения обязанностей альтернативной гражданской службы, то само преступление, с учетом его длящегося характера, оканчивается в целом с наступлением событий, свидетельствующих о прекращении неисполнения обязанностей альтернативной гражданской службы. Установление момента окончания преступления имеет большое практическое значение. В частности, для решения вопросов о действии уголовного закона во времени, об освобождении от уголовной ответственности в связи с истечением сроков давности и др. При

определении момента окончания уклонения от прохождения альтернативной гражданской службы следует учитывать некоторые особенности.

Явка с повинной. Гражданин, уклоняющийся от прохождения альтернативной гражданской службы, может явиться в расположение организации, где он проходит альтернативную гражданскую службу, или к месту службы. При этом следует иметь в виду, что гражданин может на непродолжительное время появиться в расположении организации и не приступить к исполнению обязанностей альтернативной гражданской службы. В данном случае уклонение от прохождения альтернативной гражданской службы не прерывается, а его продолжительность должна устанавливаться с учетом всего времени незаконного отсутствия виновного на работе. Например, гражданин по возвращении из больницы о своем прибытии никому не докладывает и к работе не приступает, но в целях выяснения, не разыскивают ли его, периодически появляется на работе. В данном случае, поскольку гражданин не приступает к выполнению трудовых обязанностей, уклонение от прохождения альтернативной гражданской службы не прерывается.

Гражданин, проходящий альтернативную гражданскую службу, может добровольно явиться не в свою организацию, а в соответствующие федеральные органы исполнительной власти, осуществляющие организацию альтернативной гражданской службы, либо в органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, местного самоуправления, которым подведомственны организации, где предусмотрено прохождение альтернативной гражданской службы, в военный комиссариат, в прокуратуру. В этих случаях моментом окончания преступления следует считать время явки гражданина в указанные органы или организации с заявлением, например, о самовольном оставлении организации, в которой он проходит альтернативную гражданскую службу. В данном случае утрачивается признак «самовольности» отсутствия на работе, так как об этом становится известным компетентным органам. В связи с этим необходимо иметь в виду, что для момента окончания уклонения от прохождения альтернативной гражданской службы не всегда является обязательным условием начало исполнения гражданином трудовых обязанностей, возложенных на него срочным трудовым договором.

Преступление будет окончено только при условии, если гражданин, проходящий альтернативную гражданскую службу, обращается с соответствующим заявлением в те органы власти, которые обладают компетенцией по принятию мер к прекращению уклонения и направлению граждан к месту прохождения альтернативной гражданской службы. Сообщения лиц об уклонении от прохождения альтернативной гражданской службы в другие органы власти и организации нельзя считать моментом окончания этого преступления. К примеру, если гражданин самовольно оставит место работы и обратится с заявлением в общественное объединение «Комитет солдатских матерей», то уклонение от прохождения альтернативной гражданской службы будет продолжаться.

Задержание. Гражданин, уклоняющийся от исполнения обязанностей альтернативной гражданской службы, может быть задержан вне пределов расположения организации или места службы, в частности, работниками милиции. При задержании необходимым условием для прекращения сроков уклонения от прохождения альтернативной гражданской службы является сообщение гражданина соответствующим органам о его правовом положении — гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу. На практике возможны случаи, когда гражданин в период уклонения от прохождения альтернативной гражданской службы задерживается органами милиции за совершение иного преступления или проступка, но при этом скрывает свою принадлежность к лицам, проходящим альтернативную гражданскую службу. В данном случае уклонение от прохождения альтернативной гражданской службы не прекращается.

Иные события, прекращающие совершение преступления. К таким событиям могут относиться: смерть обвиняемого, амнистия, сообщение работодателю о месте своего нахождения, отпадение обязанностей прохождения альтернативной гражданской службы и т. п. На практике наибольшую сложность представляют два последних обстоятельства. В частности, может возникнуть вопрос о том, достаточно ли самого факта сообщения гражданином, проходящим альтернативную гражданскую службу, работодателю о месте нахождения для признания преступления окончено. Представляется, что такое сообщение можно считать моментом окончания преступления только при условии, что гражданин непосредственно после него прибывает в организацию, в которой проходит альтернативную гражданскую службу, или же выполняет иные распоряжения работодателя. Например, является в военкомат, соответствующий орган власти, ожидает приезда представителя работодателя и т. д. Кроме этого, информирование работодателя может быть признано моментом окончания преступления при условии, если будут установлены уважительные причины последующей задержки явки в организацию. Например, гражданин сообщает работодателю о том, что он находится дома, и получает указание об убытии к месту прохождения альтернативной гражданской службы. Однако выполнить его не может, поскольку нет билетов, в связи с чем он вынужден продолжать находиться дома до прибытия за ним представителя работодателя. Гражданин после таких сообщения действует во исполнение отданных ему распоряжений работодателя, что свидетельствует о прекращении самовольности отсутствия вне службы. Возможны ситуации, когда гражданин сообщает работодателю о месте своего нахождения, но впоследствии игнорирует отданные ему распоряжения работодателя. В этих случаях момент уведомления не прерывает уклонение от прохождения альтернативной гражданской службы, так как признак «самовольности» отсутствия в этой ситуации не утрачивается.

Вопрос об окончании данного преступления в связи с отпадением обязанностей прохождения альтернативной гражданской службы должен решаться с учетом следующих обстоятельств: а) комментируемый Закон (ст. 3) устанавливает, что на альтернативную гражданскую службу направляются граждане в возрасте от 18 до 27 лет; б) ст. 5 этого же Закона определяет сроки альтернативной гражданской службы: 42 месяца (для лиц с высшим образованием — 21 месяц) в невоенных организациях государства или 36 месяцев в организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск; воинских формирований и органов (для лиц с высшим образованием — 18 месяцев). Исходя из этого, если уклонение от прохождения альтернативной гражданской службы гражданином не было прекращено его задержанием, явкой с повинной и т. п., то окончанием преступления следует считать достижение виновным возраста, который получается в результате прибавления к 27 (предельный возраст, до которого гражданин может быть направлен для прохождения альтернативной гражданской службы) срока альтернативной гражданской службы, который гражданин должен был отслужить в соответствии с законодательством. Это обусловлено тем, что именно с данного момента он подлежит увольнению с альтернативной гражданской службы. Например, гражданин, проходящий альтернативную гражданскую службу в организации Вооруженных Сил Российской Федерации, в целях уклониться полностью от ее прохождения самовольно оставляет место работы. Поскольку он должен был проходить

альтернативную гражданскую службу в течение трех лет, постольку моментом окончания данного преступления для него будет являться достижение им 30-летнего возраста.

10. Субъективная сторона данного преступления характеризуется *виной* в форме прямого умысла. Виновный осознает, что он уклоняется от исполнения обязанностей альтернативной гражданской службы путем совершения неявки без уважительных причин к месту прохождения альтернативной гражданской службы в указанный в предписании срок, прогула, обмана либо отказа от исполнения обязанностей альтернативной гражданской службы, и желает таким образом уклониться от исполнения обязанностей альтернативной гражданской службы.

Целью может быть либо временное уклонение от исполнения обязанностей альтернативной гражданской службы, либо постоянное уклонение от исполнения этих обязанностей на весь срок службы, предусмотренный в законе. Установление цели в рассматриваемом преступлении имеет существенное значение для правильной квалификации содеянного. Это обусловлено тем, что при определении цели виновного вовсе уклониться от исполнения обязанностей альтернативной гражданской службы время фактического уклонения от прохождения альтернативной гражданской службы значения не имеет. Как отмечалось, состав преступления будет оконченным в данных случаях с момента прекращения исполнения обязанностей альтернативной гражданской службы независимо от продолжительности уклонения. Однако выяснение подлинной цели преступного поведения гражданина, уклоняющегося от прохождения альтернативной гражданской службы, в ряде случаев может представлять трудности.

Обстоятельства, свидетельствующие о наличии цели уклонения от прохождения альтернативной гражданской службы в течение всего предусмотренного законом срока, могут быть сведены в три группы. Это, во-первых, факты, характеризующие поведение виновного в период уклонения от прохождения альтернативной гражданской службы: фактическое длительное пребывание вне места прохождения альтернативной гражданской службы и неиспользование при этом реальных возможностей для возвращения на работу; уничтожение подлинных документов, подтверждающих прохождение альтернативной гражданской службы, и приобретение подложных документов, удостоверяющих личность; проживание под чужим именем, стремление изменить свою внешность; попытки устроиться на другую работу или получить иной постоянный источник существования; сокрытие при общении с окружающими, а также при задержании своей принадлежности к лицам, проходящим альтернативную гражданскую службу. Во-вторых, это обстоятельства, характеризующие отношение виновного к исполнению обязанностей по альтернативной гражданской службе, а также поведение виновного в период службы: высказывание сотрудникам по работе недовольства по поводу трудностей порученной ему работы и намерения уклониться от нее вовсе, недобросовестное выполнение трудовых обязанностей, совершение в прошлом правонарушений или преступлений и т. п. В-третьих, обстоятельства, характеризующие условия его воспитания до направления на альтернативную гражданскую службу: неблагоприятная нравственная атмосфера в семье, где бытуют антисоциальные взгляды, и формирование у виновного в связи с этим негативного отношения к выполнению гражданских, в том числе оборонных, обязанностей и др.

Необходимо отметить, что само по себе наличие одного или нескольких из числа вышеупомянутых обстоятельств еще не дает оснований для вывода о наличии цели вовсе уклониться от прохождения альтернативной гражданской службы. Так, граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, могут устраиваться на работу в целях решения финансовых проблем. Все перечисленные обстоятельства лишь тогда свидетельствуют о наличии такой цели, когда это подтверждается совокупностью других фактических данных.

На практике возможны случаи, когда граждане, уклонившись от прохождения альтернативной гражданской службы, свое последующее поведение определенно не планируют, от органов власти не скрываются, однако при этом никаких реальных мер к возвращению на работу не предпринимают, рассчитывая находиться в преступном состоянии до момента задержания. Действия виновных в подобных случаях следует рассматривать как совершенные с целью вовсе уклониться от прохождения альтернативной гражданской службы.

Мотивы уклонения от прохождения альтернативной гражданской службы могут быть различными и для квалификации значения не имеют. Например, при временном уклонении от прохождения альтернативной гражданской службы мотивами, как правило, являются желание посетить родственников, знакомых, решить различные проблемы временного характера и т. п. В случаях постоянного уклонения от исполнения обязанностей альтернативной гражданской службы мотивами могут выступать нежелание проходить альтернативную гражданскую службу вообще или в данной организации, стремление решить личные и семейные проблемы постоянного характера, избежать уголовной ответственности за совершенное во время службы преступление и т. п.

11. Субъект преступления, предусмотренного в ч. 2 ст. 328 УК РФ, специальный и обозначен как «лицо, освобожденное от военной службы». Однако следует заметить, что данное название субъекта преступления не соответствует законодательству о воинской обязанности и военной службе. В частности, в п. 2 ст. 22 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» дается исчерпывающий перечень лиц, которые не призываются на военную службу, а именно: граждане, которые освобождены от исполнения воинской обязанности, призыва на военную службу, граждане, которым предоставлена отсрочка от призыва на военную службу, а также граждане, не подлежащие призыву на военную службу. Как видно, Закон не упоминает граждан, «освобожденных от военной службы». Несоответствие данной части диспозиции нормы уголовного закона и соответствующих («бланкетных») положений военного законодательства вызывает определенные трудности при установлении круга лиц, могущих быть субъектами преступлений, предусмотренных ч. 2 ст. 328 УК РФ. В частности, возникает вопрос, относятся ли к субъектам преступления только граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, либо, кроме них, еще и лица, направляемые на альтернативную гражданскую службу.

В ч. 2 ст. 328 УК РФ речь идет об уклонении от прохождения альтернативной гражданской службы. Прохождение любой службы, в том числе альтернативной, предполагает наличие у граждан соответствующих обязанностей. В соответствии со ст. 18 комментируемого Закона обязанности, как компонент статуса граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, возлагаются на них с начала альтернативной гражданской службы и прекращаются с окончанием альтернативной гражданской службы. Следовательно, уклонение от прохождения альтернативной гражданской службы означает уклонение от исполнения уже возложенных на лицо обязанностей альтернативной гражданской службы. С учетом сказанного можно прийти к выводу, что по смыслу закона субъектом данного преступления могут быть только лица, проходящие альтернативную гражданскую службу.

При решении вопроса о субъекте данного преступления важное значение имеет установление начала и окончания альтернативной гражданской службы, поскольку данное преступление может быть совершено только в период прохождения альтернативной гражданской службы. В соответствии со ст. 5 комментируемого Закона началом альтернативной гражданской службы считается день убытия гражданина к месту прохождения альтернативной гражданской службы, указанный в предписании военного комиссариата. Окончением альтернативной гражданской службы считается день прекращения работодателем срочного трудового договора с гражданином при его увольнении с альтернативной гражданской службы. При этом срочный трудовой договор должен быть прекращен работодателем в день истечения срока его альтернативной гражданской службы (более подробно о начале и окончании альтернативной гражданской службы см. комментарий к ст. 5). В соответствии с п. 5 ст. 5 комментируемого Закона в срок альтернативной гражданской службы не засчитываются: прогулы; время нахождения в дополнительных отпусках, предоставляемых работодателем гражданам, обучающимся в образовательных учреждениях; время отбывания уголовного и административного наказания в виде ареста; появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. В данных случаях общий срок службы должен увеличиваться на это время, что необходимо учитывать работодателю при издании приказа об увольнении.

К субъектам данного преступления не могут быть отнесены лица, уклоняющиеся от направления на альтернативную гражданскую службу. Согласно ст. 10 комментируемого Закона направление на альтернативную гражданскую службу включает: 1) подачу заявления о замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой; 2) рассмотрение заявления гражданина на заседании призывной комиссии и вынесение указанной комиссией заключения о замене гражданину военной службы по призыву альтернативной гражданской службой либо решения об отказе в такой замене; 3) явку гражданина на медицинское освидетельствование и на заседание призывной комиссии для принятия решения о направлении его на альтернативную гражданскую службу; 4) явку гражданина в военный комиссариат и получение предписания с указанием места прохождения альтернативной гражданской службы. На практике возможны случаи, когда граждане, подав соответствующее заявление, уклоняются от других мероприятий направления на альтернативную гражданскую службу. Например, гражданин не прибывает в военный комиссариат для получения предписания с указанием места прохождения альтернативной гражданской службы либо прибывает, но отказывается получить данное предписание, поскольку не желает проходить службу в той местности, куда его направляют. В этих случаях указанные лица еще не проходят альтернативную гражданскую службу и соответственно не могут быть привлечены к ответственности по ч. 2 ст. 328 УК РФ.

Указанные граждане не могут быть привлечены к уголовной ответственности и по ч. 1 ст. 328 УК РФ за уклонение от призыва на военную службу. В соответствии с законодательством категория граждан, о которых идет речь, во-первых, не призывается, а направляется, во-вторых, не на военную службу, а на альтернативную гражданскую службу. Так, согласно ст. 26 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» направление на альтернативную гражданскую службу не включается в комплекс мероприятий, образующих призыв на военную службу. По смыслу ст. 10 комментируемого Закона направление на альтернативную гражданскую службу является самостоятельной процедурой реализации гражданами конституционного права на замену военной службы по призыву альтернативной гражданской службой. Следовательно, лица, являющиеся претендентами на замену военной службы альтернативной гражданской службой, субъектами уклонения от призыва на военную службу быть не могут. Их можно назвать лицами, уклоняющимися от мероприятий, связанных с направлением на альтернативную гражданскую службу. В соответствии с законодательством о прохождении альтернативной гражданской службы гражданину может быть отказано в замене военной службы по призыву на альтернативную гражданскую службу, если он дважды вызывался на заседания призывной комиссии и не являлся на них без уважительной причины. В этих случаях он подлежит призыву на военную службу на основании Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе».

Исходя из вышесказанного, лиц, уклоняющихся от мероприятий, связанных с направлением на альтернативную гражданскую службу, к уголовной ответственности не привлекают, а призывают на общих основаниях на военную службу. В случае когда граждане, которым было отказано в замене военной службы по призыву на альтернативную гражданскую службу, уклоняются уже от призыва на военную службу, речь может идти о привлечении их к ответственности по ч. 1 ст. 328 УК РФ.

Глава 5. Увольнение с альтернативной гражданской службы

Статья 23. Основания и порядок увольнения с альтернативной гражданской службы

1. Гражданин подлежит увольнению с альтернативной гражданской службы:

по истечении срока альтернативной гражданской службы;

в связи с признанием его военно-врачебной комиссией не годным к военной службе или ограниченно годным к военной службе;

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

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

2. Гражданин имеет право на досрочное увольнение с альтернативной гражданской службы при наличии оснований, по которым в соответствии с Федеральным законом «О воинской обязанности и военной службе»

военнослужащий, не имеющий воинского звания офицера и проходящий военную службу по призыву, имеет право на досрочное увольнение с военной службы.

3. Порядок увольнения гражданина с альтернативной гражданской службы определяется настоящим Федеральным законом и положением о порядке прохождения альтернативной гражданской службы.

4. Решение об увольнении гражданина с альтернативной гражданской службы принимается должностными лицами, определяемыми руководителем федерального органа исполнительной власти или руководителем органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, которому подведомственна организация, где гражданин проходит альтернативную гражданскую службу.

Решение должностного лица соответствующего федерального органа исполнительной власти либо должностного лица органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации является основанием для прекращения работодателем срочного трудового договора с гражданином, проходящим альтернативную гражданскую службу. Работодатель производит соответствующую запись в трудовой книжке гражданина о причинах прекращения срочного трудового договора.

При прекращении срочного трудового договора работодатель обязан выдать гражданину в день увольнения (последний день работы) трудовую книжку.

5. Работодатель после прекращения срочного трудового договора с гражданином, проходящим альтернативную гражданскую службу, обязан в течение трех рабочих дней уведомить об этом федеральный орган исполнительной власти или орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, которому подведомственна организация.

Комментарий к ст. 23

1. Увольнение с альтернативной гражданской службы относится к юридическим фактам, прекращающим служебно-правовые отношения, связанные с прохождением альтернативной гражданской службы и утратой гражданином, проходящим такую службу, соответствующего статуса (п. 2 ст. 18 комментируемого Закона).

2. Возникновение правоотношений при увольнении с альтернативной гражданской службы осуществляется на основе материальных и юридических предпосылок.

Материальные предпосылки увольнения с альтернативной гражданской службы — это жизненные интересы и потребности участников (субъектов) увольнения. Под их влиянием участники увольнения вступают в соответствующие правовые отношения. Другими словами, это совокупность различных обстоятельств (социально-экономических, политических, семейных и иных), требующих правового регулирования.

Юридические предпосылки увольнения с альтернативной гражданской службы состоят из трех составляющих: норма права; правосубъектность; юридический факт. Если таких предпосылок нет, правоотношение невозможно.

Юридическое содержание увольнения с альтернативной гражданской службы — это возможность, необходимость или запрещение определенных действий управомоченного или обязанного лица.

Фактическое же содержание увольнения с альтернативной гражданской службы включает в себя сами действия, в которых реализуются права и обязанности. Юридическое содержание шире фактического, так как включает в себя неопределенное количество возможностей, тогда как фактическое — только один из возможных вариантов реализации субъективного права.

4. Субъективное право увольнения с альтернативной гражданской службы — это мера возможного поведения, т. е. поведения субъекта увольнения с альтернативной гражданской службы в определенных законом границах, при этом носитель субъективного права имеет выбор: действовать определенным образом или воздержаться от действий — воспользоваться правом на досрочное увольнение с альтернативной гражданской службы либо продолжить ее прохождение до истечения ее срока (п. 2 ст. 23 комментируемого Закона).

Содержание субъективного права увольнения с альтернативной гражданской службы устанавливается нормами, предусмотренными п. 4 ст. 51 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе», на основе определенных юридических фактов.

Субъективное право увольнения с альтернативной гражданской службы состоит не только в возможности совершения такого действия, но и в юридическом или фактическом поведении управомоченного лица.

5. Субъективное право увольнения с альтернативной гражданской службы состоит из ряда правомочий:

— право на собственные действия в целях использования полезных свойств объекта увольнения с альтернативной гражданской службы;

— право на принятие юридических решений;

— право требовать от другой стороны исполнения обязанности;

— право на принудительное исполнение обязанности.

6. Юридическая обязанность увольнения с альтернативной гражданской службы выступает как мера необходимого поведения, предписанная обязанному лицу и обеспеченная в случае необходимости государственным принуждением.

Юридическая обязанность увольнения с альтернативной гражданской службы характеризуется следующим:

— это мера необходимого поведения, обеспечивающая интересы других лиц;

— это реальное фактическое поведение обязанного лица;

— основанием возникновения юридической обязанности увольнения с альтернативной гражданской службы являются норма права и конкретные юридические факты (основания увольнения);

— невыполнение или ненадлежащее выполнение юридической обязанности влечет предусмотренные законом санкции и юридическую ответственность (ст. 7 комментируемого Закона).

7. Механизм правового регулирования увольнения с альтернативной гражданской службы характеризуется следующим:

1) одной стороне регулируемых отношений предоставляется определенный объем юридически властных полномочий, адресуемых другой стороне, которая обязана подчиниться предписаниям, исходящим от носителя распорядительных прав;

2) односторонность волеизъявления одного из участников отношений, так как волеизъявление является юридически властным, и поэтому ему принадлежит решающее значение;

3) подчиненность субъектов увольнения с альтернативной гражданской службы предписаниям, исходящим от должностных лиц, которые они принимают в соответствии с установленной компетенцией (п. 4 ст. 23 комментируемого Закона).

8. Наличие предусмотренных комментируемым Законом оснований увольнения с альтернативной гражданской службы и порядка увольнения по каждому основанию является важной юридической гарантией исполнения альтернативной гражданской службы. Увольнение с альтернативной гражданской службы правомерно лишь при наличии одновременно следующих трех обстоятельств:

1) основание увольнения указано в законе (п. 1 и 2 ст. 23 комментируемого Закона и п. 4 ст. 51 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе»);

2) соблюден порядок увольнения по данному основанию (п. 3 комментируемой статьи);

3) есть юридический акт увольнения с альтернативной гражданской службы, оформленный в виде правового акта (решения, приказа, постановления и т. п.) должностного лица соответствующего федерального органа исполнительной власти либо должностного лица органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации (абз. 2 п. 4 ст. 23 комментируемого Закона).

В Толковом словаре русского языка понятие «основание» характеризуется как существенный признак, по которому распределяются явления, понятия, а «причина» — как явление, вызывающее, обуславливающее возникновение другого явления; основание, предлог для каких-либо действий. Таким образом, причина обуславливает возникновение увольнения по основанию, указанному в законе, которое является существенным признаком увольнения.

Основание увольнения с альтернативной гражданской службы вторично по отношению к причине увольнения. Понятие основания увольнения имеет более широкое значение, чем понятие причины увольнения с альтернативной гражданской службы (наглядным примером выступает такое основание увольнения, как увольнение по семейным обстоятельствам (п. 2 ст. 23 комментируемого Закона и п. 4 ст. 51 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе»).

С одной стороны, основания увольнения с альтернативной гражданской службы выступают конкретными юридическими фактами, с которыми законодатель связывает наступление правовых последствий в виде увольнения с альтернативной гражданской службы, тогда как, с другой стороны, причины увольнения — это фактические жизненные обстоятельства, выступающие в роли предпосылок юридических фактов окончания альтернативной гражданской службы.

9. Содержащиеся в комментируемом Законе основания увольнения с альтернативной гражданской службы можно классифицировать по следующим группам:

а) субъективные и объективные основания увольнения:

субъективные, отражающие невозможность использования гражданина в особом виде трудовой деятельности в интересах общества и государства, осуществляемой гражданином взамен военной службы по призыву, и связанные с личностью данного гражданина, например, увольнение в связи с вступлением в законную силу приговора суда о назначении гражданину наказания в виде лишения свободы (абз. 5 п. 1 ст. 23 комментируемого Закона);

объективные, не зависящие от воли и иных субъективных признаков личности гражданина, но учитывающие специфику правового положения гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу, например, увольнение по состоянию здоровья (абз. 3 п. 1 ст. 23 комментируемого Закона) и др.;

б) досрочные основания увольнения и по истечении срока альтернативной гражданской службы;

в) основания увольнения, зависящие от обстоятельств, связанных с прохождением альтернативной гражданской службы, и не связанные с ее прохождением.

К первым можно отнести, например, увольнение по состоянию здоровья.

В число вторых можно включить, например, увольнение по семейным обстоятельствам (п. 2 ст. 23 комментируемого Закона).

Комментарий к п. 1

10. Основания увольнения с альтернативной гражданской службы, перечисленные в данном пункте, применяются независимо от волеизъявления гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу, и содержат причины, которые не позволяют ему продолжать альтернативную гражданскую службу.

11. Гражданин подлежит увольнению с альтернативной гражданской службы по истечении срока альтернативной гражданской службы.

Срок альтернативной гражданской службы установлен ст. 5 комментируемого Закона. Так, срок альтернативной гражданской службы в 1,75 раза превышает установленный п. 1 ст. 38 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» срок военной службы по призыву и составляет 42 месяца (3 года и шесть месяцев), а для граждан из числа окончивших государственные, муниципальные или имеющие государственную аккредитацию по соответствующим направлениям подготовки (специальностям) негосударственные образовательные учреждения высшего профессионального образования — 21 месяц (1 год и девять месяцев).

Срок альтернативной гражданской службы для граждан, проходящих данную службу в организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований и органов, в 1,5 раза превышает установленный Федеральным законом «О воинской обязанности и военной службе» срок военной службы по призыву и составляет 36 месяцев (3 года), а для граждан из числа окончивших государственные, муниципальные или имеющие государственную аккредитацию по соответствующим направлениям подготовки (специальностям) негосударственные образовательные учреждения высшего профессионального образования — 18 месяцев (1 год и шесть месяцев).

Вместе с тем в срок альтернативной гражданской службы не засчитываются:

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.

Срочный трудовой договор с гражданином, проходящим альтернативную гражданскую службу, должен быть прекращен работодателем в день истечения срока его альтернативной гражданской службы. При этом количество дней,

которые не могут быть засчитаны в срок альтернативной гражданской службы, является количеством дней, на которые альтернативная гражданская служба продлевается.

Окончанием альтернативной гражданской службы гражданина считается день прекращения работодателем срочного трудового договора с гражданином при его увольнении с альтернативной гражданской службы (п. 4 ст. 5 комментируемого Закона). При прекращении срочного трудового договора работодатель обязан выдать трудовую книжку гражданину в день увольнения (последний день работы) (абз. 3 п. 4 ст. 23 комментируемого Закона).

12. Гражданин подлежит увольнению с альтернативной гражданской службы в связи с признанием его военно-врачебной комиссией не годным к военной службе или ограниченно годным к военной службе (абз. 3 п. 1 ст. 23 комментируемого Закона). Указанные причины увольнения подпадают под основание увольнения по состоянию здоровья. Поскольку альтернативная гражданская служба осуществляется гражданами взамен военной службы по призыву, постольку законодатель уравнивает в правах на увольнение с альтернативной гражданской службы граждан с военнослужащими, проходящими военную службу по призыву, при наличии у них указанного основания увольнения.

13. Порядок признания граждан не годными к военной службе или ограниченно годными к военной службе определен постановлением Правительства Российской Федерации от 20 апреля 1995 г. № 390, которым утверждено Положение о военно-врачебной экспертизе.

В соответствии с п. 2 указанного Положения для проведения военно-врачебной экспертизы в Вооруженных Силах Российской Федерации, других войсках и органах создаются военно-врачебные комиссии (ВВК) и врачебно-летные комиссии (ВЛК).

В отдельных случаях ВВК могут создаваться в медицинских учреждениях государственной и муниципальной систем здравоохранения, в которых по согласованию с соответствующими органами управления здравоохранением проводятся медицинское обследование и лечение лиц, проходящих военную службу по контракту и призыву (далее — военнослужащие), лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел. В связи с тем, что ранее не предусматривалось определение ВВК годности к военной службе граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, потребуется внесение соответствующих изменений в Положение о военно-врачебной экспертизе и возложение обязанностей по освидетельствованию граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, на ВВК.

14. Министерство обороны Российской Федерации совместно с Министерством здравоохранения Российской Федерации разрабатывает требования к состоянию здоровья граждан, подлежащих первоначальной постановке на воинский учет, и граждан, подлежащих призыву на военную службу, которые включаются в Расписание болезней и Таблицу дополнительных требований к состоянию здоровья граждан согласно приложению к Положению о военно-врачебной экспертизе.

Под требованиями к состоянию здоровья граждан понимаются медицинские показатели, которые характеризуют состояние их здоровья и физического развития и на основании которых определяются их категории годности к военной службе.

Освидетельствование граждан проводят врачи-специалисты: хирург, терапевт, невропатолог, психиатр, окулист, оториноларинголог, стоматолог и в случае необходимости врачи других специальностей.

Персональный состав врачей-специалистов и среднего медицинского персонала, согласованный с руководителями государственных и муниципальных медицинских учреждений, по представлению военного комиссара утверждается главой органа местного самоуправления.

Врачи, руководящие работами по медицинскому освидетельствованию граждан, подлежащих призыву на военную службу, дают заключение о годности к военной службе по следующим категориям:

- «А» — годен к военной службе;
- «Б» — годен к военной службе с незначительными ограничениями;
- «В» — ограниченно годен к военной службе;
- «Г» — временно не годен к военной службе;
- «Д» — не годен к военной службе.

Порядок оформления заключения врача-специалиста определяется Министерством обороны Российской Федерации. В Министерстве обороны Российской Федерации по данному вопросу издан приказ министра обороны Российской Федерации от 22 сентября 1995 г. № 315.

Заключения ВВК выносятся в соответствии с Расписанием болезней и Таблицей дополнительных требований к состоянию здоровья граждан простым большинством голосов от числа присутствующих на заседании членов ВВК.

Граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, получившие заключение о годности к военной службе по категориям «В» и «Д», подлежат досрочному увольнению с альтернативной гражданской службы.

15. Гражданин может обжаловать в вышестоящую ВВК или в суд вынесенное в отношении его заключение ВВК.

По решению вышестоящей ВВК или суда гражданин может быть направлен на контрольное обследование и повторное освидетельствование. Заключение ВВК действительно в течение года с момента освидетельствования, если иное не оговорено в этом заключении. Если заключение ВВК не реализовано или в состоянии здоровья освидетельствованного произошли изменения, дающие основания для пересмотра ранее вынесенного заключения, ВВК проводит повторное освидетельствование (п. 7 Положения о военно-врачебной экспертизе).

Обжалование в суд заключений ВВК осуществляется в соответствии с правилами, установленными Законом Российской Федерации «Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан».

16. Гражданин, проходящий альтернативную гражданскую службу, подлежит увольнению в связи с осуществлением им полномочий члена Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации, а также в связи с избранием его депутатом Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации, депутатом законодательного (представительного) органа государственной власти субъекта Российской Федерации, высшим должностным лицом субъекта Российской Федерации (руководителем высшего исполнительного органа государственной власти субъекта Российской Федерации), депутатом представительного органа местного самоуправления, главой муниципального образования и осуществлением указанных полномочий на постоянной основе (абз. 4 п. 1 ст. 23 комментируемого Закона).

Указанное основание увольнения направлено на реализацию гражданами, проходящими альтернативную гражданскую службу, пассивного избирательного права быть избранным в органы государственной власти и связано с реализацией ими соответствующего статуса депутата или выборного должностного лица.

В соответствии с Федеральным законом «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации» от 12 июня 2002 г. № 67-ФЗ выборы являются формой прямого волеизъявления граждан, осуществляемого в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, конституциями (уставами), законами субъектов Российской Федерации, уставами муниципальных образований в целях формирования органа государственной власти, органа местного самоуправления или наделения полномочиями должностного лица. Не имеют права быть избранными граждане, признанные судом недееспособными или содержащиеся в местах лишения свободы по приговору суда.

При наличии в отношении гражданина Российской Федерации вступившего в силу решения суда о лишении его права занимать государственные и (или) муниципальные должности в течение определенного срока этот гражданин не может быть зарегистрирован в качестве кандидата, если голосование на выборах в органы государственной власти, органы местного самоуправления состоится до истечения указанного срока.

Конституцией (уставом), законом субъекта Российской Федерации могут устанавливаться дополнительные условия реализации гражданином Российской Федерации пассивного избирательного права, связанные с достижением гражданином определенного возраста. Устанавливаемый минимальный возраст кандидата не может превышать на день голосования 21 год на выборах в законодательный (представительный) орган государственной власти субъекта Российской Федерации, 30 лет — на выборах высшего должностного лица субъекта Российской Федерации (руководителя высшего исполнительного органа государственной власти субъекта Российской Федерации) и 21 год — на выборах в органы местного самоуправления. Установление максимального возраста кандидата не допускается.

В соответствии с п. 9 ст. 4 Федерального закона «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации» депутаты, работающие на постоянной основе, выборные должностные лица не могут занимать иные оплачиваемые должности, заниматься иной оплачиваемой деятельностью, за исключением преподавательской, научной и иной творческой деятельности; депутаты федеральных органов государственной власти и органов государственной власти субъектов Российской Федерации не могут замещать иные государственные должности, выборные муниципальные должности, муниципальные должности муниципальной службы, быть депутатами иных представительных органов государственной власти или представительных органов местного самоуправления; депутаты представительных органов местного самоуправления не могут замещать муниципальные должности муниципальной службы, быть депутатами представительных органов государственной власти. Иные ограничения, связанные со статусом депутата, выборного должностного лица, могут устанавливаться федеральным законом.

17. Формирование Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации имеет свои особенности. Так, в соответствии с Федеральным законом «О порядке формирования Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации» от 5 августа 2000 г. № 113-ФЗ в Совет Федерации Федерального Собрания Российской Федерации в соответствии с Конституцией Российской Федерации входят по два представителя от каждого субъекта Российской Федерации: по одному от законодательного (представительного) и исполнительного органов государственной власти субъекта Российской Федерации.

Согласно ст. 2 указанного Закона член Совета Федерации — представитель от законодательного (представительного) органа государственной власти субъекта Российской Федерации избирается законодательным (представительным) органом государственной власти субъекта Российской Федерации на срок полномочий этого органа, а при формировании законодательного (представительного) органа субъекта Российской Федерации путем ротации — на срок полномочий однократно избранных депутатов этого органа. Член Совета Федерации — представитель от двухпалатного законодательного (представительного) органа государственной власти субъекта Российской Федерации избирается поочередно от каждой палаты на половину срока полномочий соответствующей палаты.

Членом Совета Федерации может быть избран (назначен) гражданин Российской Федерации не моложе 30 лет, обладающий в соответствии с Конституцией Российской Федерации правом избирать и быть избранным в органы государственной власти.

В связи с тем, что в соответствии с п. 1 ст. 22 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» призыву на военную службу подлежат граждане мужского пола в возрасте от 18 до 27 лет, а альтернативная гражданская служба назначается взамен военной службы по призыву, и ее срок составляет от 1 года шести месяцев до 3 лет шести месяцев, правом на досрочное увольнение с альтернативной гражданской службы может воспользоваться лишь узкий круг лиц, ставших членами Совета Федерации.

18. В соответствии с п. 4 ст. 4 Федерального закона «О выборах депутатов Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации» от 24 июня 1999 г. № 121-ФЗ (с изменениями от 12 апреля, 10 июля 2001 г., 21 марта 2002 г.) депутатом Государственной Думы может быть избран гражданин Российской Федерации, достигший на день голосования 21 года.

19. Для увольнения с альтернативной гражданской службы по рассматриваемому основанию гражданин, проходящий альтернативную гражданскую службу, должен представить соответствующий документ, подтверждающий его полномочия (удостоверение, копию протокола избирательной комиссии об итогах голосования и т. п.).

20. Гражданин подлежит увольнению с альтернативной гражданской службы в связи с вступлением в законную силу приговора суда о назначении гражданину наказания в виде лишения свободы (абз. 5 п. 1 ст. 23 комментируемого Закона).

В соответствии со ст. 43 УК РФ наказание есть мера государственного принуждения, назначаемая по приговору суда. Наказание применяется к лицу, признанному виновным в совершении преступления, и заключается в предусмотренных УК РФ лишении или ограничении прав и свобод этого лица.

Наказание применяется в целях восстановления социальной справедливости, а также в целях исправления осужденного и предупреждения совершения новых преступлений.

Среди видов наказаний, связанных с лишением свободы, различают:

— лишение свободы на определенный срок;

— пожизненное лишение свободы.

Лишение свободы заключается в изоляции осужденного от общества путем направления его в колонию-поселение или помещения в исправительную колонию общего, строгого или особого режима либо в тюрьму.

Лишение свободы устанавливается на срок от шести месяцев до 20 лет. В случае замены исправительных работ или ограничения свободы лишением свободы оно может быть назначено на срок менее шести месяцев.

В случае частичного или полного сложения сроков лишения свободы при назначении наказаний по совокупности преступлений максимальный срок лишения свободы не может быть более 25 лет, а по совокупности приговоров — более 30 лет.

Пожизненное лишение свободы устанавливается только как альтернатива смертной казни за совершение особо тяжких преступлений, посягающих на жизнь, и может назначаться в случаях, когда суд сочтет возможным не применять смертную казнь.

Пожизненное лишение свободы не назначается женщинам, а также лицам, совершившим преступления в возрасте до 18 лет, и мужчинам, достигшим к моменту вынесения судом приговора 65-летнего возраста.

Отбывание лишения свободы назначается:

а) лицам, осужденным за преступления, совершенные по неосторожности, к лишению свободы на срок не свыше 5 лет, — в колониях-поселениях;

б) лицам, впервые осужденным к лишению свободы за совершение умышленных преступлений небольшой или средней тяжести и тяжких преступлений, а также лицам, осужденным за преступления, совершенные по неосторожности, к лишению свободы на срок свыше 5 лет, — в исправительных колониях общего режима;

в) лицам, впервые осужденным к лишению свободы за совершение особо тяжких преступлений, а также при рецидиве преступлений, если осужденный ранее отбывал лишение свободы, и женщинам при особо опасном рецидиве преступлений, — в исправительных колониях строгого режима;

г) при особо опасном рецидиве преступлений, а также лицам, осужденным к пожизненному лишению свободы, — в исправительных колониях особого режима.

Лицам, осужденным к лишению свободы на срок свыше 5 лет за совершение особо тяжких преступлений, а также при особо опасном рецидиве преступлений может быть назначено отбывание части срока наказания в тюрьме.

Поскольку законодательно установлено, что увольнению с альтернативной гражданской службы подлежат лишь граждане в связи с вступлением в законную силу приговора суда о назначении им наказания в виде лишения свободы, постольку не подлежат увольнению с альтернативной гражданской службы граждане, в отношении которых применены другие виды уголовного наказания, например: арест, ограничение свободы, лишение свободы условно, исправительные работы, обязательные работы, лишение права заниматься определенной деятельностью.

Время отбывания уголовного наказания в виде ареста не засчитывается в срок альтернативной гражданской службы (абз. 4 п. 5 ст. 5 комментируемого Закона).

Комментарий к п. 2

21. Гражданин имеет право на досрочное увольнение с альтернативной гражданской службы при наличии оснований, по которым в соответствии с Федеральным законом «О воинской обязанности и военной службе» военнослужащий, не имеющий воинского звания офицера и проходящий военную службу по призыву, имеет право на досрочное увольнение с военной службы.

Согласно п. 4 ст. 51 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» военнослужащий, не имеющий воинского звания офицера и проходящий военную службу по призыву, имеет право на досрочное увольнение с военной службы при наличии у него обстоятельств, предусмотренных подп. «б» п. 2 ст. 23 и подп. «б», «в», «г», «д» и «е» п. 1 ст. 24 указанного Федерального закона.

Вышеуказанным Законом установлено, что право на досрочное увольнение возникает:

по семейным обстоятельствам:

в случае гибели (смерти) отца, матери, родного брата, родной сестры в связи с исполнением ими обязанностей военной службы;

в случае, если необходим постоянный уход за отцом, матерью, женой, родным братом, родной сестрой, бабушкой, бабушкой или усыновителем, если отсутствуют другие лица, обязанные по закону содержать указанных граждан, а также при условии, что последние не находятся на полном государственном обеспечении и нуждаются по состоянию здоровья в соответствии с заключением органа государственной службы медико-социальной экспертизы по месту жительства граждан, призываемых на военную службу, в постоянном постороннем уходе (помощи, надзоре) или являются инвалидами I или II группы, достигли пенсионного возраста по старости или не достигли возраста 18 лет;

если военнослужащий имеет ребенка, воспитываемого без матери;

если военнослужащий имеет двух и более детей;

если военнослужащий имеет ребенка в возрасте до трех лет;

в случае, если мать (отец) военнослужащего, кроме него, имеет двух и более детей в возрасте до 8 лет или ребенка — инвалида с детства и воспитывает их без мужа (жены) (п. 6 ст. 34 Положения о порядке прохождения военной службы).

22. Право уволиться с альтернативной гражданской службы по семейным обстоятельствам в связи с необходимостью постоянного ухода за отцом, матерью, женой, родным братом, родной сестрой, бабушкой, бабушкой или усыновителем, нуждающимися по состоянию здоровья в соответствии с заключением органа государственной службы медико-социальной экспертизы по их месту жительства в постоянном постороннем уходе (помощи, надзоре) либо являющимися инвалидами I или II группы или лицами, достигшими пенсионного возраста по старости или не достигшими возраста 18 лет, при отсутствии других лиц, обязанных по закону содержать указанных граждан, осуществляется на основании заключения органов государственной службы медико-социальной экспертизы по месту жительства члена семьи гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу (Положение о признании лица инвалидом, утвержденное постановлением Правительства Российской Федерации от 13 августа 1996 г. № 965).

Органы государственной службы медико-социальной экспертизы должны выдавать заключение о необходимости постоянного постороннего ухода (помощи, надзора) по месту жительства отца, матери, жены, родного брата, родной сестры, бабушки, бабушки или усыновителей.

Помимо нуждаемости в постороннем уходе (помощи, надзоре), необходимыми условиями увольнения с альтернативной гражданской службы по указанным семейным обстоятельствам являются отсутствие других лиц, обязанных по закону доставлять указанным гражданам содержание и заботиться о них.

В соответствии с СК РФ (ст. 2) к членам семьи относятся: супруги, родители и дети (усыновители и усыновленные), а также в некоторых случаях и пределах, установленных семейным законодательством, братья и сестры, дедушки и бабушки, фактические воспитатели, отчим и мачеха.

В гл. 14 и 15 СК РФ установлены обязанности членов семьи по содержанию лиц, указанных в ст. 2 СК РФ.

Так, супруг обязан материально поддерживать другого супруга в соответствии со ст. 89 СК РФ. Вместе с тем по закону трудоспособные совершеннолетние дети обязаны содержать своих нетрудоспособных нуждающихся в помощи родителей и заботиться о них.

В ст. 93 СК РФ предусмотрено, что несовершеннолетние нуждающиеся в помощи братья и сестры в случае невозможности получения содержания от своих родителей имеют право на получение в судебном порядке алиментов от своих трудоспособных совершеннолетних братьев и сестер, обладающих для этого средствами. Такое же право предоставляется нетрудоспособным нуждающимся в помощи совершеннолетним братьям и сестрам, если они не могут получить содержание от своих трудоспособных совершеннолетних детей, супругов (бывших супругов) или от родителей.

В соответствии со ст. 94 СК РФ несовершеннолетние нуждающиеся в помощи внуки в случае невозможности получения содержания от своих родителей имеют право на получение в судебном порядке алиментов от своих дедушки и бабушки, обладающих необходимыми для этого средствами. Такое же право предоставляется совершеннолетним нетрудоспособным нуждающимся в помощи внукам, если они не могут получить содержание от своих супругов (бывших супругов) или от родителей.

Нетрудоспособные нуждающиеся в помощи дедушка и бабушка в случае невозможности получения содержания от своих совершеннолетних трудоспособных детей или от супруга (бывшего супруга) имеют право требовать в судебном порядке получения алиментов от своих трудоспособных совершеннолетних внуков, обладающих необходимыми для этого средствами, что предусмотрено ст. 95 СК РФ.

Обязанность воспитанников содержать своих фактических воспитателей установлена ст. 96 СК РФ. Так, нетрудоспособные нуждающиеся лица, осуществлявшие фактическое воспитание и содержание несовершеннолетних детей, имеют право требовать в судебном порядке предоставления содержания от своих трудоспособных воспитанников, достигших совершеннолетия, если они не могут получить содержание от своих совершеннолетних трудоспособных детей или от супругов (бывших супругов).

Суд вправе освободить воспитанников от обязанности содержать фактических воспитателей, если последние содержали и воспитывали их менее пяти лет, а также если они содержали и воспитывали своих воспитанников ненадлежащим образом.

Обязанность воспитанников содержать своих фактических воспитателей не возлагается на лиц, находившихся под опекой (попечительством), или на лиц, находившихся на воспитании в приемных семьях.

Обязанности пасынков и падчериц по содержанию отчима и мачехи возложены на них ст. 97 СК РФ.

Нетрудоспособные нуждающиеся в помощи отчим и мачеха, воспитывавшие и содержавшие своих пасынков или падчериц, имеют право требовать в судебном порядке предоставления содержания от трудоспособных совершеннолетних пасынков или падчериц, обладающих необходимыми для этого средствами, если они не могут получить содержание от своих совершеннолетних трудоспособных детей или от супругов (бывших супругов).

Суд вправе освободить пасынков и падчериц от обязанностей содержать отчима или мачеху, если последние воспитывали и содержали их менее пяти лет, а также если они выполняли свои обязанности по воспитанию или содержанию пасынков и падчериц ненадлежащим образом.

23. Увольнение гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу, по семейным обстоятельствам в связи с необходимостью ухода за ребенком, воспитываемым без матери, производится на основании заявления гражданина и документов, подтверждающих указанные обстоятельства.

Ребенком признается лицо, не достигшее возраста 18 лет (совершеннолетия) (ст. 54 СК РФ).

Необходимость ухода за ребенком, воспитываемым без матери, возникает в следующих случаях:

- смерти матери;
- признания судом матери ребенка безвестно отсутствующей;
- признания судом матери ребенка недееспособной;
- осуждения матери ребенка за совершение преступления к лишению или ограничению свободы;
- лишения матери ребенка родительских прав;
- ограничения матери ребенка в родительских правах;
- отобрания ребенка у матери;
- длительного пребывания в лечебном учреждении матери ребенка;
- иных случаях, предусмотренных законодательством.

Подтверждение обстоятельств необходимости ухода за ребенком, воспитываемым без матери, производится на основании следующих документов:

- свидетельства о смерти;
- решения суда о признании гражданина безвестно отсутствующим;
- решения суда о признании гражданина недееспособным;
- приговора суда к лишению или ограничению свободы;
- решения суда о лишении родительских прав;
- решения суда об ограничении родительских прав;
- решения (постановления) органа опеки и попечительства об отобрании детей у матери;
- иных документов, подтверждающих указанные обстоятельства.

В соответствии со ст. 20 СК РФ споры о воспитании детей, возникающие между супругами, один из которых признан судом недееспособным или осужден за совершение преступления к лишению свободы на срок свыше трех лет, рассматриваются в судебном порядке независимо от расторжения брака в органах записи актов гражданского состояния.

Лишение родительских прав производится в случаях:
уклонения от выполнения обязанностей родителей, в том числе при злостном уклонении от уплаты алиментов;
отказа без уважительных причин взять своего ребенка из родильного дома (отделения) либо иного лечебного учреждения, воспитательного учреждения, учреждения социальной защиты населения или других аналогичных учреждений;

злоупотребления своими родительскими правами. Так, способы воспитания детей должны исключать пренебрежительное, жестокое, грубое, унижающее человеческое достоинство обращение, оскорбление или эксплуатацию детей;

жестокое обращение с детьми, в том числе осуществления физического или психического насилия над ними, покушения на их половую неприкосновенность;

болезни хроническим алкоголизмом или наркоманией;

совершения умышленного преступления против жизни или здоровья своих детей либо жизни или здоровья супруга (ст. 69 СК РФ).

Лишение родительских прав производится в судебном порядке.

Дела о лишении родительских прав рассматриваются по заявлению одного из родителей (лиц, их заменяющих), прокурора, а также по заявлениям органов или учреждений, на которые возложены обязанности по охране прав несовершеннолетних детей (органов опеки и попечительства, комиссий по делам несовершеннолетних, учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и др.).

Дела о лишении родительских прав рассматриваются с участием прокурора и органа опеки и попечительства.

Лишенные родительских прав теряют все права, основанные на факте родства с ребенком, в отношении которого они были лишены родительских прав, в том числе право на получение от него содержания, а также право на льготы и государственные пособия, установленные для граждан, имеющих детей.

В соответствии со ст. 73 СК РФ суд может с учетом интересов ребенка принять решение об отобрании ребенка у матери без лишения ее родительских прав.

Ограничение родительских прав допускается, если оставление ребенка с матерью опасно для него по обстоятельствам, от нее не зависящим (психическое расстройство или иное хроническое заболевание, стечение тяжелых обстоятельств и др.).

Ограничение родительских прав допускается также в случаях, если оставление ребенка с матерью вследствие ее поведения является опасным для ребенка, но не установлены достаточные основания для лишения ее родительских прав. Если мать не изменит своего поведения, орган опеки и попечительства по истечении шести месяцев после вынесения судом решения об ограничении родительских прав обязан предъявить иск о лишении матери родительских прав до истечения этого срока.

Иск об ограничении родительских прав может быть предъявлен близкими родственниками ребенка, органами и учреждениями, на которые законом возложены обязанности по охране прав несовершеннолетних детей, дошкольными образовательными учреждениями, общеобразовательными учреждениями и другими учреждениями, а также прокурором.

Дела об ограничении родительских прав рассматриваются с участием прокурора и органа опеки и попечительства.

Мать, родительские права которой ограничены судом, утрачивает право на личное воспитание ребенка, а также право на льготы и государственные пособия, установленные для граждан, имеющих детей.

При непосредственной угрозе жизни ребенка или его здоровью орган опеки и попечительства вправе немедленно отобрать ребенка у матери (ст. 77 СК РФ).

При отобрании ребенка орган опеки и попечительства обязан незамедлительно уведомить прокурора, обеспечить временное устройство ребенка и в течение семи дней после вынесения органом местного самоуправления акта об отобрании ребенка обратиться в суд с иском о лишении родительских прав или об ограничении родительских прав.

В иных случаях, связанных с решением спорных вопросов воспитания детей, суды в соответствии со ст. 78 СК РФ к участию в деле привлекают орган опеки и попечительства.

Орган опеки и попечительства обязан провести обследование условий жизни ребенка и лица, претендующего на его воспитание, и представить суду акт обследования и основанное на нем заключение по существу спора.

Таким образом, увольнение с альтернативной гражданской службы по семейным обстоятельствам военнослужащих производится на основании причин, указанных в п. 4 ст. 51 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе», требующих присутствия гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу, в семье, что не дает ему возможности исполнять обязанности альтернативной гражданской службы.

24. По указанным в п. 21 комментария к ст. 23 основаниям досрочного увольнения граждан увольняется с альтернативной гражданской службы при наличии его желания. Досрочно уволенные граждане, проходившие альтернативную гражданскую службу, повторному направлению на нее не подлежат, и не должны дослуживать установленный ст. 5 комментируемого Закона срок альтернативной гражданской службы.

Комментарий к пп. 3—5

25. Порядок увольнения с альтернативной гражданской службы определяется комментируемым Законом и положением о порядке прохождения альтернативной гражданской службы, которое в соответствии с п. 3 ст. 6 этого Закона должно быть утверждено Правительством Российской Федерации.

Данное положение означает, что на граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, не распространяются положения гл. 13 ТК РФ о прекращении трудового договора.

26. Решение об увольнении гражданина с альтернативной гражданской службы принимается должностными лицами, определяемыми руководителем федерального органа исполнительной власти или руководителем органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, которому подведомственна организация, где гражданин проходит альтернативную гражданскую службу (п. 1 ст. 4 комментируемого Закона). Решение должностного лица соответствующего федерального органа исполнительной власти либо должностного лица органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации является основанием для прекращения работодателем срочного трудового договора с гражданином, проходящим альтернативную гражданскую службу. Работодатель производит соответствующую запись в трудовой книжке гражданина о причинах прекращения срочного трудового договора.

При прекращении срочного трудового договора работодатель обязан выдать гражданину в день увольнения (последний день работы) трудовую книжку.

27. Увольнение с альтернативной гражданской службы по основаниям, указанным в п. 1 ст. 23 комментируемого Закона, носит безусловный характер и от желания гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу, не зависит (о порядке увольнения *см. пп. 11—20 комментария к ст. 23*).

28. Гражданин, проходящий альтернативную гражданскую службу, обладает в соответствии с п. 2 ст. 23 комментируемого Закона правом на досрочное увольнение с альтернативной гражданской службы, которое предусматривает наличие инициативы с его стороны на прекращение срочного трудового договора и увольнение. Следовательно, праву на досрочное увольнение гражданина с альтернативной гражданской службы корреспондируется обязанность соответствующих должностных лиц и работодателя реализовать указанное право.

Вместе с тем необходимо отметить, что согласно абз. 8 п. 2 ст. 21 комментируемого Закона граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, не вправе прекращать (расторгать) срочный трудовой договор по своей инициативе. Возникшее противоречие в комментируемом Законе должно быть разрешено путем внесения соответствующих изменений в Закон.

29. Досрочное увольнение с альтернативной гражданской службы по семейным обстоятельствам, указанным в п. 2 ст. 23 комментируемого Закона, осуществляется на основании заявления. При рассмотрении заявления гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу (заявления от его родственников), о досрочном увольнении по семейным обстоятельствам работодатель обязан уточнить изложенные в заявлении причины досрочного увольнения и проверить наличие документов, подтверждающих его законность.

В случае если к заявлению документы, подтверждающие законность досрочного увольнения, не приложены, работодатель должен направить в военный комиссариат района по месту жительства семьи гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу, запрос на представление указанных документов. Действия военного комиссара при решении данного вопроса должны быть аналогичны действиям, возникающим при решении таких же вопросов в отношении солдат, матросов, сержантов и старшин, проходящих военную службу по призыву (пп. 106—108 Руководства по комплектованию Вооруженных Сил Российской Федерации солдатами, матросами, сержантами и старшинами, утвержденного приказом министра обороны Российской Федерации от 16 января 2001 г. № 30).

Военный комиссар района, получив от работодателя запрос на представление документов, подтверждающих законность досрочного увольнения с альтернативной гражданской службы, в 10-дневный срок обязан на основании представленных членами семьи гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу, документов подготовить соответствующее заключение, которое с приложением подтверждающих документов после утверждения военным комиссаром субъекта Российской Федерации направить работодателю. Подпись военного комиссара субъекта Российской Федерации при утверждении заключения военного комиссара района заверяется гербовой печатью. Копия этого заключения остается в военном комиссариате района.

Работодатель, рассмотрев поступившие из военного комиссариата документы, подтверждающие законность досрочного увольнения с альтернативной гражданской службы, со своим ходатайством представляет их на решение должностного лица соответствующего федерального органа исполнительной власти либо должностного лица органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации.

На основании полученного решения работодатель расторгает срочный трудовой договор и досрочно увольняет гражданина с альтернативной гражданской службы по семейным обстоятельствам. Номер и дата приказа работодателя об увольнении гражданина с альтернативной гражданской службы указываются в его трудовой книжке.

В случае если гражданину отказано в досрочном увольнении с альтернативной гражданской службы, отказ должен быть мотивирован и сообщен соответствующим должностным лицом или органом лицу, возбудившему ходатайство.

30. При увольнении с альтернативной гражданской службы за гражданами сохраняются отдельные государственные гарантии, связанные с обучением и проездом на транспорте. Так, в соответствии с п. 5 ст. 19 комментируемого Закона за гражданином, направленным на альтернативную гражданскую службу в период его обучения в образовательном учреждении, при увольнении с альтернативной гражданской службы сохраняется право быть зачисленным для продолжения учебы в то образовательное учреждение и на тот курс, где он обучался до направления на альтернативную гражданскую службу.

В п. 8 ст. 19 комментируемого Закона также установлено, что расходы, связанные с реализацией права граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, на бесплатный проезд к месту жительства при увольнении с альтернативной гражданской службы, компенсируются за счет средств федерального бюджета в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Статья 24. Зачисление граждан, прошедших альтернативную гражданскую службу, в запас **24. Зачисление граждан, прошедших альтернативную гражданскую службу, в запас**

1. Граждане, прошедшие альтернативную гражданскую службу, зачисляются в запас Вооруженных Сил Российской Федерации.

2. Граждане, прошедшие альтернативную гражданскую службу, на военные сборы не призываются.

Комментарий к п. 1

1. Воинский учет организуется в соответствии с федеральными законами «Об обороне», «О воинской обязанности и военной службе», «О мобилизационной подготовке и мобилизации в Российской Федерации» и Положением о воинском учете, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 25 декабря 1998 г. № 1541. В период прохождения альтернативной гражданской службы граждане не состоят на воинском учете.

В соответствии со ст. 8 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» граждане, прошедшие альтернативную гражданскую службу, обязаны состоять на воинском учете.

2. Согласно ст. 52 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» и ст. 24 комментируемого Закона создается запас Вооруженных Сил Российской Федерации.

Запас Вооруженных Сил Российской Федерации создается из числа граждан: уволенных с военной службы с зачислением в запас;

прошедших обучение по программе подготовки офицеров запаса на военных кафедрах при государственных, муниципальных или имеющих государственную аккредитацию по соответствующим направлениям подготовки (специальностям) негосударственных образовательных учреждений высшего профессионального образования;

не прошедших военную службу в связи с освобождением от призыва на военную службу;

не прошедших военную службу в связи с предоставлением отсрочек по достижении ими возраста 27 лет;

не призванных на военную службу по каким-либо другим причинам;

прошедших альтернативную гражданскую службу;

женского пола, имеющих военно-учетную специальность.

3. Гражданину, не прошедшему военную службу в связи с освобождением от призыва на военную службу или предоставлением ему отсрочки, а также гражданину, лишенному воинского звания по решению суда, одновременно с зачислением в запас военным комиссаром либо должностным лицом иного органа, осуществляющего воинский учет, присваивается воинское звание рядового или матроса. По мнению автора, в таком же порядке должно присваиваться воинское звание и гражданину, прошедшему альтернативную гражданскую службу, и зачисленному в запас.

4. Граждане, пребывающие в запасе, в зависимости от возраста подразделяются на три разряда (ст. 53 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе»). Поскольку альтернативная гражданская служба назначается взамен военной службы по призыву, постольку граждане, прошедшие альтернативную гражданскую службу, должны относиться по составу запаса к солдатам и матросам. Для указанной категории состава запаса предельный возраст пребывания в запасе устанавливается до 50 лет.

По достижении предельного возраста пребывания в запасе гражданин, пребывающий в запасе, переводится военным комиссаром либо должностным лицом иного органа, осуществляющего воинский учет, в отставку и снимается с воинского учета.

5. Зачисление в запас Вооруженных Сил Российской Федерации граждан, прошедших альтернативную гражданскую службу, налагает на них определенные обязанности.

Гражданин, пребывающий в запасе, проходит медицинское освидетельствование для определения его годности к военной службе в соответствии с Положением о военно-врачебной экспертизе, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 20 апреля 1995 г. № 390.

6. В соответствии с п. 2 ст. 17 Федерального закона «О мобилизационной подготовке и мобилизации в Российской Федерации» в случае объявления мобилизации граждане, пребывающие в запасе, не имеющие права на отсрочку от призыва на военную службу по мобилизации, подлежат призыву на военную службу по мобилизации.

Отсрочка от призыва на военную службу по мобилизации предоставляется гражданам:

1) забронированным в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации;

2) признанным временно не годными к военной службе по состоянию здоровья, — на срок до шести месяцев;

3) занятым постоянным уходом за отцом, матерью, женой, мужем, родным братом, родной сестрой, дедушкой, бабушкой, усыновителем, нуждающимися по состоянию здоровья в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии в постороннем постоянном уходе (помощи, надзоре) либо являющимися инвалидами I группы, а также за членами семьи, не достигшими 16-летнего возраста, при отсутствии других лиц, обязанных по закону содержать указанных граждан;

4) имеющим на иждивении четырех и более детей (гражданам женского пола — одного ребенка);

5) матери которых, кроме них, имеют четырех и более детей в возрасте до восьми лет и воспитывают их без мужа;

6) членам Совета Федерации и депутатам Государственной Думы.

Отсрочка от призыва на военную службу по мобилизации, кроме граждан, указанных выше, предоставляется другим гражданам или отдельным категориям граждан, которым дано такое право указом Президента Российской Федерации (ст. 18 Федерального закона «О мобилизационной подготовке и мобилизации в Российской Федерации»).

Граждане, прошедшие альтернативную гражданскую службу, не имеют права на отсрочку от призыва на военную службу по мобилизации.

Вместе с тем граждане, пребывающие в запасе и не призванные на военную службу по мобилизации, могут направляться для работы на должностях гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований, органов и специальных формирований (п. 3 ст. 17 указанного Закона).

7. В целях своевременного перевода Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований и органов на организацию и состав военного времени и создания специальных формирований граждане, пребывающие в запасе, заблаговременно приписываются к воинским частям (предназначаются в специальные формирования) для прохождения военной службы в военное время на воинских должностях или для работы на должностях гражданского персонала, предусмотренных штатами военного времени.

Граждане, приписанные к воинским частям (предназначенные в специальные формирования) для прохождения военной службы в военное время, призываются на военную службу по мобилизации в случае осуществления мероприятий по переводу воинских частей, к которым они приписаны, на организацию и состав военного времени, а также в случае создания специальных формирований.

Призыв граждан на военную службу по мобилизации или направление их для работы на должностях гражданского персонала, предусмотренных штатами военного времени, осуществляет орган местного самоуправления района или города (в городах без районного деления) совместно с военным комиссариатом района или города (в городах без районного деления).

Порядок призыва на военную службу по мобилизации граждан, приписанных к воинским частям (предназначенных в специальные формирования) для прохождения военной службы на воинских должностях, предусмотренных штатами военного времени, а также порядок направления граждан для работы на должностях гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований, органов и специальных формирований определены Положением о призыве на военную службу по мобилизации граждан, приписанных к воинским частям (предназначенных в специальные формирования) для прохождения военной службы на воинских должностях, предусмотренных штатами военного времени, или направления их для работы на должностях гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований, органов и специальных формирований, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 октября 1998 г. № 1216.

8. Под призывом на военную службу по мобилизации граждан Российской Федерации, пребывающих в запасе, приписанных к воинским частям (предназначенных в специальные формирования) для прохождения военной службы на воинских должностях, предусмотренных штатами военного времени, и направлением на работу на должностях гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований, органов и специальных формирований понимаются следующие мероприятия:

а) объявление общей или частичной мобилизации;

б) оповещение граждан о проведении общей или частичной мобилизации;

в) явка (доставка) граждан в пункты предварительного сбора военных комиссариатов районов, городов без районного деления, иных муниципальных (административно-территориальных) образований, пункты сбора субъектов Российской Федерации или непосредственно в воинские части, учреждения, военно-учебные заведения, на предприятия, в организации Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований, органов и в специальные формирования;

г) доставка граждан из пунктов предварительного сбора (пунктов сбора) в воинские части и специальные формирования;

д) документальное оформление факта призыва граждан на военную службу (направления на работу).

Призыв на военную службу (направление на работу) осуществляется на основании указа Президента Российской Федерации об объявлении общей или частичной мобилизации.

9. Приказы об объявлении общей или частичной мобилизации на территории субъекта Российской Федерации, района, города без районного деления, иного муниципального (административно-территориального) образования издаются военными комиссарами во исполнение указа Президента Российской Федерации об объявлении общей или частичной мобилизации и на основании соответствующего приказа министра обороны Российской Федерации, директивы начальника Генерального штаба Вооруженных Сил Российской Федерации, приказа директора Федеральной службы безопасности Российской Федерации или директора Службы внешней разведки Российской Федерации.

Призыв на военную службу (направление на работу) осуществляется в объемах, установленных мобилизационными планами воинских частей и специальных формирований, предусматривающими их перевод на организацию и состав военного времени.

Сроки и места явки граждан, подлежащих призыву на военную службу (направлению на работу), определяются в мобилизационных планах воинских частей и специальных формирований и указываются во вручаемых гражданам мобилизационных предписаниях и персональных повестках.

10. Приписка граждан к воинским частям (предназначение в специальные формирования) организуется военными комиссарами районов, городов без районного деления, иных муниципальных (административно-территориальных) образований и федеральными органами исполнительной власти, имеющими запас, во взаимодействии с командирами воинских частей и специальных формирований в порядке, определяемом Генеральным штабом Вооруженных Сил Российской Федерации и федеральными органами исполнительной власти, имеющими запас.

Граждане, работающие в мирное время в воинских частях и специальных формированиях на должностях гражданского персонала, подлежат первоочередной приписке к этим воинским частям (предназначению в специальные формирования).

11. Решение о планируемом призыве на военную службу (направлении на работу) военными комиссарами заблаговременно доводится до граждан путем вручения им мобилизационных предписаний и проставления соответствующей отметки об этом в их военных билетах. Кроме того, всем гражданам, приписанным к воинским частям (предназначенным в специальные формирования), а также гражданам, предназначенным в аппарат усиления военных комиссариатов, соответствующими военными комиссариатами (федеральными органами исполнительной власти, имеющими запас) выписываются персональные повестки. Мобилизационные предписания и персональные повестки подписываются военными комиссарами (представителями федеральных органов исполнительной власти, имеющих запас) и заверяются гербовыми печатями.

Формы мобилизационного предписания и персональной повестки устанавливаются Генеральным штабом Вооруженных Сил Российской Федерации.

12. Для осуществления призыва на военную службу (направления на работу) в каждом субъекте Российской Федерации, районе, городе без районного деления, ином муниципальном (административно-территориальном) образовании решением руководителя органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органа местного самоуправления создается призывная комиссия по мобилизации граждан.

Состав, обязанности и порядок работы призывной комиссии утверждаются решением суженного заседания органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации (органа местного самоуправления). Председателем призывной комиссии, как правило, назначается руководитель органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации (органа местного самоуправления), а заместителем председателя комиссии — военный комиссар.

Представители призывной комиссии включаются в состав администрации пунктов предварительного сбора (пунктов сбора). На случай отсутствия кого-либо из членов призывной комиссии в установленном порядке утверждается ее резервный состав.

13. Оповещение граждан о проведении общей или частичной мобилизации и необходимости их явки в пункты предварительного сбора (пункты сбора) организует и проводит военный комиссариат совместно с соответствующим органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации (органом местного самоуправления). К оповещению привлекаются должностные лица организаций и лица, предназначенные в аппарат усиления военных комиссариатов, при этом используются технические средства связи и почтовые.

Для оповещения граждан по месту работы в организациях и в органах местного самоуправления создаются штабы оповещения и проведения оборонных мероприятий. Ответственность за организацию указанных штабов возлагается на руководителей организаций и военных комиссаров.

Порядок использования местной радиовещательной сети, телевидения, других средств массовой информации, в том числе электронных, для передачи приказа военного комиссара о проведении общей или частичной мобилизации определяется в мирное время на суженных заседаниях органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации (органов местного самоуправления).

Явка (доставка) граждан на пункты предварительного сбора (пункты сбора) или непосредственно в воинские части и специальные формирования осуществляется на основании мобилизационных предписаний и персональных повесток.

14. Для перевозки граждан, призванных на военную службу (направляемых на работу), используются прежде всего общественный пассажирский транспорт, пригородные поезда и суда, привлекается в установленном порядке автотранспорт организаций и автотранспорт, изъятый у граждан для укомплектования воинских частей и специальных формирований, следующий своим ходом в попутном направлении.

Призванные на военную службу (направляемые на работу) граждане направляются на пункты встречи пополнения воинских частей и специальных формирований либо на пункты сбора в порядке, определяемом Генеральным штабом Вооруженных Сил Российской Федерации и федеральными органами исполнительной власти, имеющими запас.

Для сопровождения граждан при их следовании из пунктов предварительного сбора и для их передачи в воинские части и специальные формирования на каждую команду назначается начальник из числа не подлежащих призыву на военную службу (направлению на работу) граждан, имеющих воинские звания офицеров, прапорщиков, мичманов, сержантов и старшин запаса.

Передача в воинские части и специальные формирования граждан, призванных на военную службу (направляемых на работу), осуществляется на пунктах приема личного состава воинских частей и специальных формирований или непосредственно на пунктах предварительного сбора (пунктах сбора) в порядке, определяемом Генеральным штабом Вооруженных Сил Российской Федерации и федеральными органами исполнительной власти, имеющими запас.

Через пункты сбора осуществляется, как правило, отправка граждан, приписанных к воинским частям (предназначенных в специальные формирования), дислоцирующимся за пределами субъекта Российской Федерации.

Непосредственно в воинские части и специальные формирования могут быть направлены призванные на военную службу (направляемые на работу) граждане:

а) привлекаемые к выполнению первоочередных работ в воинских частях и специальных формированиях при их переводе на организацию и состав военного времени;

б) работающие в мирное время в воинских частях и специальных формированиях на штатных должностях гражданского персонала или по найму (по операционным кредитам или штатным расписаниям) и приписанные к ним (предназначенные в них).

15. В целях обеспечения планомерной работы пунктов предварительного сбора (пунктов сбора), ритмичности накопления и последующей отправки команд органы местного самоуправления выделяют в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 13 июня 1997 г. № 706-34, необходимые здания (помещения) для размещения таких пунктов. Указанные здания (помещения) должны быть хорошо известны призываемым на военную службу (направляемым на работу) гражданам и располагаться на основных маршрутах их следования.

16. Сбор призываемых на военную службу (направляемых на работу) граждан, проживающих в сельской местности, и доставка их на пункты предварительного сбора (пункты сбора) производятся органами местного самоуправления. Передача указанных граждан сотрудникам военного комиссариата на пунктах предварительного сбора (пунктах сбора) осуществляется по именованным спискам, заверенным руководителем органа местного самоуправления. Одновременно с именованными списками представляются персональные повестки неоповещенных граждан с указанием причин их неоповещения. Форма именных списков устанавливается Генеральным штабом Вооруженных Сил Российской Федерации.

17. Призывать граждан на военную службу и направлять их на работу (в том числе и в добровольном порядке), минуя военные комиссариаты, запрещается. Исключение составляют имеющие воинские звания офицеров граждане, пребывающие в запасе федеральных органов исполнительной власти, имеющих запас.

18. В случае невозможности призыва на военную службу (направления на работу) граждан, приписанных к воинским частям (предназначенных в специальные формирования), осуществляется призыв на военную службу (направление на работу) граждан, не имеющих мобилизационных предписаний. Указанные граждане направляются в воинские части и специальные формирования в целях их полного и качественного укомплектования.

Паспорт и другие документы гражданина, призванного на военную службу (направляемого на работу), не изымаются.

19. Гражданин считается призванным на военную службу (принятым на работу) после оформления факта призыва (принятия на работу) в его документах воинского учета и подписания командиром воинской части или специального формирования приказа о зачислении гражданина в списки воинской части или специального формирования и назначении на воинскую должность (должность гражданского персонала).

Комментарий к п. 2

20. Под военными сборами понимается проведение в Вооруженных Силах Российской Федерации и федеральных органах исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная служба, мероприятий по подготовке граждан к военной службе.

Военные сборы граждан проводятся в соответствии со ст.ст. 54—56 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» и Положением о порядке проведения военных сборов граждан Российской Федерации, пребывающих в запасе, утвержденным постановлением Совета Министров — Правительства Российской Федерации от 26 июня 1993 г. № 605 (с изменениями).

Поскольку согласно п. 1 ст. 54 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» военные сборы проводятся для подготовки к военной службе и проведение военных сборов в иных целях не допускается, постольку в соответствии с комментируемым Законом граждане, прошедшие альтернативную гражданскую службу, на военные сборы не призываются.

21. Согласно п. 10 Положения о порядке проведения военных сборов граждан Российской Федерации, пребывающих в запасе, на военные сборы могут призываться граждане, не имеющие права на отсрочку от призыва по мобилизации. Как уже отмечалось, граждане, прошедшие альтернативную гражданскую службу, не имеют права на отсрочку от призыва по мобилизации (см. п. 6 комментария к ст. 24). Вместе с тем с учетом положения комментируемого Закона о том, что граждане, прошедшие альтернативную гражданскую службу, на военные сборы не призываются, также не должны призываться на военные сборы указанные граждане в случае призыва на военные сборы граждан, не имеющих права на отсрочку от призыва по мобилизации.

22. Кроме граждан, прошедших альтернативную гражданскую службу, которые на военные сборы не призываются, в соответствии со ст. 55 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» от военных сборов освобождаются:

- а) граждане женского пола;
- б) граждане, забронированные за органами государственной власти, органами местного самоуправления и организациями на период мобилизации и в военное время;
- в) сотрудники органов внутренних дел, учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, федеральных органов налоговой полиции и таможенных органов Российской Федерации;
- г) гражданский персонал Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований и органов, а также органов внутренних дел, учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, федеральных органов налоговой полиции и таможенных органов Российской Федерации;
- д) летно-технический состав, а также рабочие и служащие авиационного и железнодорожного транспорта, непосредственно осуществляющие и обеспечивающие перевозки или занятые обслуживанием и ремонтом самолетов (вертолетов), аэродромной техники, подвижного состава и устройств железнодорожного транспорта;
- е) плавающий состав судов морского флота, а также плавающий состав судов речного флота и флота рыбной промышленности — в период навигации;
- ж) граждане, непосредственно занятые на посевных и уборочных работах, — в период проведения таких работ;
- з) граждане, являющиеся педагогическими работниками образовательных учреждений;
- и) граждане, обучающиеся по очной и очно-заочной (вечерней) форме обучения в образовательных учреждениях;
- к) граждане, обучающиеся по заочной форме обучения в образовательных учреждениях, — в период экзаменационных и зачетных сессий и написания дипломной работы;
- л) граждане, уволенные с военной службы, — в течение двух лет со дня увольнения в запас;
- м) граждане, имеющие трех и более несовершеннолетних детей;
- н) граждане, имеющие отсрочку от призыва на военную службу по основаниям, предусмотренным ст. 24 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе», за исключением оснований, предусмотренных подп. «г» и «д» п. 1 этой статьи;
- о) граждане, пребывающие за пределами Российской Федерации;
- п) члены Совета Федерации и депутаты Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации, депутаты законодательных (представительных) органов субъектов Российской Федерации, руководители органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, а также депутаты представительных органов местного самоуправления или главы муниципальных образований, осуществляющие свои полномочия на постоянной основе.

Глава 6. Заключительные положения

Статья 25. Вступление в силу настоящего Федерального закона

Настоящий Федеральный закон вступает в силу с 1 января 2004 года.

Статья 26. О приведении нормативных правовых актов в соответствие с настоящим Федеральным законом

Внести в Федеральный закон от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1998, № 13, ст. 1475; № 30, ст. 3613) следующие дополнения:

- пункт 1 статьи 27 дополнить абзацем следующего содержания:
«представитель соответствующего органа федеральной государственной службы занятости населения (в части вопросов, касающихся альтернативной гражданской службы).»;
- пункт 1 статьи 29 дополнить новым абзацем восьмым следующего содержания:
«представитель соответствующего органа федеральной государственной службы занятости населения (в части вопросов, касающихся альтернативной гражданской службы).»;
- пункт 2 статьи 55 дополнить подпунктом «п» следующего содержания:
«п) граждане, прошедшие альтернативную гражданскую службу.».

Президент Российской Федерации В. Путин

Москва, Кремль
25 июля 2002 года
№ 113-ФЗ

Голенко Е.Н., Зателепин О.К., Ковалев В.И., Кудашкин А.В., Овчаров О.А., Петухов Н.А., Фатеев К.В.

Комментарий к Федеральному закону «Об альтернативной гражданской службе». Серия «Право в Вооруженных Силах — консультант». — М.: «За права военнослужащих», 2003. — Вып. 33. — 320 с.

Редактор *Тюрина О.А.*
Оператор компьютерной верстки *Тюрин А.И.*

Лицензия на издательскую деятельность ЛР № 030863 от 18 ноября 1998 г.

Подписано в печать 25.10.2002. Формат 60x88/16. Гарнитура Антикva. Бумага газетная. Печ. л. 20. Тираж 2000 экз. Заказ №

Издательство Общественного движения
«За права военнослужащих»
117342, г. Москва, ул. Бутлерова, д. 40

Отпечатано в ЗАО «Красногорская типография»
143400, Московская обл., г. Красногорск, Коммунальный квартал, 2