

АГС ВАМ В ПОМОЩЬ

Рекомендации руководителям предприятий
и организаций



Как создавать рабочие места
для альтернативнослужащих

Как подавать заявки
на альтернативнослужащих

Как работать
с альтернативнослужащими

Автор: *Ирина Кизилова*
Редактор: *Александр Калих*

**Издание осуществлено в соответствии с проектом
«Право на альтернативу»,
поддержанным администрацией Пермского края**

Тираж 300 экз.



ЕСТЬ ПРОБЛЕМА С КАДРАМИ?

В России с 2004 года действует Федеральный закон «Об альтернативной гражданской службе». Благодаря ему молодые люди призывного возраста получили право на выбор пути служения Отечеству: в вооруженных силах или, в соответствии со своими убеждениями и религиозными верованиями, на альтернативной гражданской службе.

Приняв Федеральный закон об АГС, наша страна сделала еще один значительный шаг в сторону международных норм соблюдения прав человека, проявила приверженность европейским стандартам права. А социальная сфера, здравоохранение и другие отрасли экономики страны получили возможность восполнять за счет альтернативной гражданской службы дефицит рабочих рук в таких профессиях, как санитар, медбрат, соцработник, автомеханик, строитель, токарь, электронщик, почтальон и т. д.

Альтернативная гражданская служба может помочь и вашему предприятию (организации) решить кадровую проблему, если такая имеется.



Светлана Шеренкова, старшая медсестра отделения реанимации краевой детской клинической больницы: «Лет пять назад в Пермской краевой клинической детской больнице проходили подобную службу два юноши из Кировского района Перми — Иван Курнышев и Андрей Насыров. Медперсонал не мог нахвалиться ими! Причем служили они целых три с половиной года».

Институт российской АГС еще совсем молод. У него пока не наработаны традиции. Не отлажена до конца документация для тех, кто призван организовывать альтернативную гражданскую службу. Но сотни молодых людей, имеющих соответствующие убеждениями или религиозные верования, ежегодно пользуются правом на замену военной службы на альтернативную и успешно трудятся на различных предприятиях, в учреждениях, организациях.

Особенно много их служит в социальной сфере. Алексей Вовк, заместитель руководителя Федеральной службы по труду и занятости (Роструд), говорит об организации АГС следующее: «В организациях социальной сферы по уходу за больными и престарелыми не хватает персонала и, в первую очередь, молодежи. При подготовке планов направления граждан на АГС мы всегда учитываем это. В итоге около 58 процентов всех



*Альтернативнослужащий краевой детской клинической больницы
Иван Курнышев.*



*Альтернативнослужащий краевой детской клинической больницы
Андрей Насыров.*

альтернативнослужащих проходит службу именно в больницах и домах престарелых».

Социальная сфера — наиболее сложное, но и самое благородное место для альтернативной гражданской службы. Это дома-интернаты для престарелых и инвалидов, детские дома, психиатрические клиники, больницы...

О тех, кто успешно проходит альтернативную службу в социальной сфере, можно сказать, что у них золотые сердца. Вот почему именно так — «Золотое сердце» — называется диплом общественного признания для альтернативнослужащего социальной сферы. Его учредители — два московских благотворительных фонда «Сострадание» и «Созидание» и одна общественная организация — Пермский молодежный «Мемориал».

МЕСТА ДЛЯ АЛЬТЕРНАТИВНОСЛУЖАЩИХ

С больными людьми, стариками, детьми следует общаться тонко и бережно. Не каждый, даже из тех, кто получил направление на альтернативную гражданскую службу, может делать это именно так. Для них есть другие места для прохождения АГС — на заводах, на почте, в учреждениях культуры... Так, из тринадцати пермских агээсников десять служат почтальонами.

— Можно с уверенностью сказать, что безработица ребятам, выбравшим АГС, не грозит, — утверждает заместитель руководителя Федеральной службы по труду и занятости Алексей Вовченко. — В последние четыре года количество вакансий стабильно раз в двадцать превышает количество граждан, изъявивших желание заменить военную службу по призыву альтернативной. Перечень профессий и специальностей утверждается ежегодно. Если у руководителя предприятия или учреждения есть вакансия, и он хочет взять на нее альтернативнослужащего, то он должен сообщить об этом в свое региональное министерство. Оно передаст сведения в федеральную службу, и заявка попадет в тот самый перечень.



По сравнению с другими регионами в Пермском крае создано очень мало рабочих мест для альтернативнослужащих. И все они, за небольшим исключением, трудятся в почтовых отделениях.

Не хочу сказать, что служба почтальоном не достойная. Очень даже достойная. И почтальонов нам конечно не хватает. Но известно, что и многие другие организации, предприятия, учреждения страдают от кадрового голода. Если спросить любого руководителя больницы, поликлиники или дома-интерната, кого больше всего не хватает ему, ответ будет таков: санитаров. А директор завода скажет: «У нас дефицит токарей (разнорабочих, слесарей, фрезеровщиков, стропальщиков и т. д.)».

Недостающих работников вполне могли бы заменить юноши, добившиеся права на прохождение альтернативной гражданской службы взамен военной. Но руководители предприятий и учреждений Пермского края не активно приглашают их к себе для прохождения АГС, хотя из Роструда ежегодно приходят запросы в краевое правительство о количестве созданных рабочих мест для альтернативнослужащих.

Дело, скорее всего, в незнании руководителями учреждений и предприятий того, как создавать такие рабочие места, как подавать заявки на альтернативнослужащих и как работать с альтернативнослужащими.

Рекомендации, которые вы держите в руках, призваны помочь вам в этом.

ЕСЛИ ЕСТЬ ВАКАНСИЯ

Альтернативная гражданская служба осуществляется в организациях и на должностях, перечни которых ежегодно утверждает Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Чтобы в этот перечень попали рабочие места для АГС на вашем предприятии или учреждении, вы как руководитель должны передать до 1 декабря в свое региональное министерство или другой орган исполнительной власти своего региона **предложения о создании рабочих мест для АГС (заявку)**, содержащие следующие сведения:

- о видах работ, профессий, должностей, на которых могут быть заняты граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу;
- сведения о количестве граждан, которые могут быть приняты в организацию или учреждение для прохождения альтернативной гражданской службы, с указанием специальности, квалификации или должности, а также характеристики условий труда и режима труда и отдыха в вашей организации;
- сведения об условиях размещения и бытового обслуживания граждан по месту прохождения ими альтернативной гражданской службы.

В Положении о прохождении альтернативной гражданской службы организация, подавшая предложения о создании рабочих мест для АГС (заявку), называется *работодателем*.

Если у вашей организации (предприятия, учреждения) есть вакансии, но нет возможности предоставить альтернативнослужащим места для проживания, ни в коем случае не надо отказываться от подачи предложений. Но об отсутствии жилья необходимо указать в отдельной строке. В таком случае Роструд может направить к вам альтернативнослужащих, проживающих в вашем же городе и не нуждающихся в предоставлении жилой площади. Форма заполнения предложений (заявки) дана в приложении 2.

ПРИБЫЛ НА МЕСТО НАЗНАЧЕНИЯ

По прибытии в организацию для прохождения АГС молодой человек предъявит вам как руководителю следующие документы, выданные ему в военкомате:

- а) предписание на убытие к месту прохождения альтернативной гражданской службы;
- в) удостоверение и учетную карту альтернативнослужащего;
- г) проездные документы на проезд к месту прохождения АГС.

Кроме того прибывший должен предъявить паспорт гражданина Российской Федерации или документ, его заменяющий; трудовую книжку (за исключением случая, когда трудовой договор заключается впервые); страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (при наличии) и документы об образовании, квалификации или владении специальными знаниями (при наличии).

Вы проставляете отметку о прибытии молодого человека в его учетной карте — основном документе учета прохождения АГС. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации заключаете с ним срочный трудовой договор на период прохождения АГС в вашей организации и в трехдневный срок уведомляете об этом военный комиссариат, направивший к вам юношу, а также федеральный орган



исполнительной власти или орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, которому подведомственна ваша организация (предприятие).

Федеральный орган исполнительной власти или орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации в трехдневный срок с момента получения от вас информации о заключении срочного трудового договора уведомит об этом Федеральную службу по труду и занятости (Роструд).

Если юноша не прибыл в установленный срок, вы должны сообщить об этом в направивший его военный комиссариат, а также в федеральный орган исполнительной власти или в орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, которому подведомственна ваша организация.

НЕ СПЕШИТЕ, ПОЖАЛУЙСТА

В случае отказа молодого человека, прибывшего к вам, заключать срочный трудовой договор вам придется сообщить об этом в направивший его военный комиссариат. Но не спешите, пожалуйста. Прежде поговорите с юношей, постарайтесь узнать, почему он отказывается от заключения договора. Возможно, вы поймете, что ему необходимо предложить другое место работы, а не то, которое указано в предписании.

Например, молодой человек окончил вуз и имеет специальность инженера-электронщика, а его направили в вашу организацию на должность дворника. Да, у вас есть вакансия дворника, и он вам очень нужен. Поэтому вы и подали предложение (заявку) в свое региональное министерство. Оно, собрав предложения со всех подведомственных ему организаций, отправило список вакансий в Москву, в Роструд. Их со всех регионов насобиралось около 5 тысяч.

А из Министерства обороны пришел в Роструд список молодых людей, добившихся замены военной службы на альтернативную гражданскую. Таковых у нас в стране около одной тысячи.

И вот специалисты Роструда, имея перед собой два списка, должны найти для каждого претендента на АГС вакансию. Или скажем наоборот: для каждой вакансии найти альтернативнослужащего.

К сожалению, сегодня это делается, по сути, методом тыка, без учета всех обстоятельств. Потому что институт российской альтернативной гражданской службы еще сравнительно молод, у тех, кто занят ее организацией, опыт только нарабатывается.

Метод тыка породил ошибку, иначе как мог инженер-электронщик быть направлен на место дворника? Согласитесь, это же очень не рационально: государство пять лет готовило специалиста, потратив в тысячи раз больше средств, чем требуется на подготовку дворника. Да и настроение молодого человека понять можно: выходит, он так долго грыз гранит наук только для того, чтобы поле окончания вуза чуть ли ни два года махать метлой.

Ошибку, допущенную в Москве, можете исправить вы. Если у вашей организации есть вакансии инженера-электронщика, оформите прибывшего юношу на эту должность. Дворник в конце концов у вас всё равно появится. Если нет такой вакансии, напишите в Роструд, объясните ситуацию, попросите перевести молодого человека в другую организацию если уж не на должность инженера, то хотя бы специалистом среднего звена. Ну не глупые же люди работают в Роструде, должны понять и пойти на встречу и вам, и альтернативщику. А точнее, пойти навстречу здравому смыслу и найти среди 5 тысяч вакансий более подходящую для этого юноши.

БЕЗ ИСПЫТАТЕЛЬНОГО СРОКА

Дальше мы будем исходить из того, что в вашу организацию направили именно того альтернативнослужащего, который вам нужен. Готовясь к его приему, вы изучили документы, связанные с прохождением альтернативной гражданской службой, потому что вам придется соблюдать то, что в них написано. Если не успели изучить, то эта брошюра, надеюсь, вам поможет.

Например, вы должны знать, что при приеме на работу альтернативнослужащего испытательный срок для него не устанавливается.

Работодатель обязан ознакомить прибывшего с действующими в организации коллективным договором, локальными нормативными актами, правилами внутреннего распорядка.

Если юноша прибыл для прохождения АГС из другого региона, его необходимо поселить в общежитие. Плата за место в общежитии с него не берется.

Работодатель также должен обеспечить безопасные условия труда и охрану труда альтернативнослужащего, вести учет времени, фактически отработанного им.

В случае, если альтернативщик занят на тяжелых работах или на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работодателю необходимо организовывать за счет собственных средств перио-

дические (для лиц в возрасте до 21 года — ежегодные) медицинские осмотры (обследования). Это относится и к тем альтернативщикам, чья работа связана с движением транспорта.

По желанию альтернативнослужащего и при наличии в организации соответствующих возможностей можно разрешить ему дополнительную работу на основе внутреннего совместительства (но не более 4 часов в день и 16 часов в неделю).

Работодатель не вправе расторгать трудовой договор с альтернативнослужащим по собственной инициативе. Если у молодого человека возникают затруднения в работе, надо понять, что лежит в их основе. Может быть, стоит прикрепить его к более опытному сотруднику, вспомнив про институт персонального наставничества.

ПРАВА АЛЬТЕРНАТИВНОСЛУЖАЩИХ

Некоторые руководители думают, что раз молодой человек направлен в организацию не просто работать, а проходить службу, его можно использовать так, как вздумается. Эти руководители абсолютно не правы.

Агэсники обладают всеми правами и свободами человека и гражданина лишь с некоторыми ограничениями, установленными федеральными законами. Им предоставляются такие же социальные гарантии и компенсации, как и другим работникам.

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

Если АГС проходит в районах крайнего севера или приравненных к ним местностях, а также в районах и местностях, где установлены районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате, то ее срок засчитывается в стаж работы в этих районах и местностях.

Если АГС осуществляется на должностях и по профессиям, которые связаны с выполнением тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, то ее срок засчитывается в стаж, дающий

право на социальные гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Граждане, проходящие АГС, имеют право на обучение во внерабочее время в образовательных учреждениях по заочной или очно-заочной (вечерней) форме. Им предоставляются социальные гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации для лиц, совмещающих работу с обучением. При этом им не может быть установлена сокращенная рабочая неделя (сокращенное рабочее время).

Альтернативнослужащим гарантируется право на охрану здоровья и медицинскую помощь. Она оказывается в учреждениях государственной или муниципальной системы здравоохранения по месту прохождения АГС.

Если юноша направлен для прохождения АГС за пределы своего постоянного проживания, то он имеет право на бесплатный проезд до места службы железнодорожным, воздушным, водным и автомобильным (за исключением такси) транспортом. Кроме того ему должны оплачивать проезд во время ежегодных отпусков к дому и обратно и проезд после завершения службы.

Организация-работодатель бесплатно обеспечивает альтернативнослужащего общежитием, если он прибыл из другого региона или из этого же, но из другого города, поселка, села, где постоянно проживал. Общежитие должно отвечать всем требованиям, предусмотренным законодательством.

Администрация общежития должна заключить с альтернативщиком договор найма жилого помещения (в письменной форме), выдать ему ордер на занятие этого помещения и содействовать юноше в регистрации по месту проживания.

Работодатель не вправе получать и обрабатывать персональные данные альтернативнослужащего, информацию о его политических, религиозных и иных убеждениях, о частной жизни; контролировать соответствие поведения его вероисповеданию или убеждениям, на наличие которых гражданин указывал в заявлении о замене военной службы на АГС; устанавливать какой бы то ни было контроль за ним вне рабочего времени.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Рабочее время гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу, не может составлять более 40 часов в неделю.

Если труд связан с вредными и (или) опасными условиями, а также для некоторых категорий работников (например, педагогических, медицинских) в соответствии с законом устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

Альтернативщик может быть привлечен к внеурочным дополнительным работам. Их перечень утверждает руководитель федерального органа исполнительной власти или руководитель органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации (в зависимости от подведомственности организации-работодателя). Вы обязаны ознакомить альтернативнослужащего с документом, которым утвержден этот перечень. Если соответствующий перечень не утвержден, направление на такие внеурочные дополнительные работы не допускается.

О привлечении граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, к работам (мероприятиям) без ограничения еженедельного рабочего времени должен быть издан приказ (распоряжение). В этом случае время исполнения трудовых обязанностей учитывается работодателем в сутках. За каждые трое суток участия в таких работах (как правило, по их окончании) предоставляются двое суток отдыха. Продолжительность работ не может быть более 12 часов в течение двух дней подряд (т. е. не более 4-х сверхурочных часов в день). В период привлечения к указанным работам юноша должен быть освобожден от исполнения основных обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Привлечение альтернативнослужащего к иным сверхурочным работам по инициативе работодателя в любом случае допускается только с его письменного согласия с обязательным учетом мнения профсоюза на срок не более 4-х часов в течение двух дней и 120 часов в год. В экстренных случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации, для привлечения к сверхурочным работам не требуется согласования профсоюза. Но письменное согласие работника обязательно.

Временный перевод гражданина, проходящего АГС, на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с его письменного согласия.

ЗАРПЛАТА, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ

Заклучив трудовой договор с работодателем, альтернативнослужащий, становится равноправным членом трудового коллектива. На него распространяется та же система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного характера.

Помните: условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Система охраны здоровья применима к альтернативнослужащему та же, что и к остальным работникам. Агээсник имеет право на медицинскую помощь в территориальной поликлинике и больнице.

При оформлении на должность, связанную с выполнением тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда должен быть проведен обязательный предварительный медицинский осмотр (обследование) за счет средств работодателя, чтобы определить пригоден ли агээсник для выполнения такой работы. Порядок проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на вредных работах и на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16 августа 2004 г. № 83.

Этим же документом утверждены перечни вредных или опасных работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).

Если альтернативнослужащий заметил, что условия работы ухудшили его здоровье (либо ему противопоказано проживание в местности прохождения альтернативной гражданской службы), он вправе по собственной инициативе пройти медицинское освидетельствование. На основании предоставленных им медицинских заключений вы как работодатель должны будете дать ему рабочее место с другими условиями труда или (если такового не окажется) обратиться в вышестоящую организацию с просьбой о переводе этого юноши в другую организацию.

ОТПУСК

Первый оплачиваемый отпуск предоставляется альтернативнослужащему по истечении 6 месяцев со дня его убытия к месту прохождения АГС. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска — 28 календарных дней.

Занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также в других установленных законом случаях предоставляется дополнительный отпуск. Законом установлен также удлиненный отпуск для отдельных категорий работников, например для учителей.

По просьбе агээсника ежегодный отпуск может быть предоставлен ему до истечения 6 месяцев работы. Например, если его жена находится в отпуске по беременности и родам.

Продолжительность оплачиваемого отпуска увеличивается на количество календарных дней, необходимых для проезда к месту его использования и обратно. Оплата отпуска (в том числе выдача проездных документов) производится не позднее, чем за 3 дня до его начала. Если оплата отпуска не была произведена своевременно, начало его должно быть перенесено.

Работодатель выдает альтернативнослужащему отпускной билет, форма которого утверждена приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 7 апреля 2005 г.

№ 261. Кроме того он за собственный счет приобретает и выдает агээснику проездные документы на железнодорожный, воздушный, водный и автомобильный (за исключением такси) транспорт общего пользования (к дому и обратно).

Если невозможно заранее приобрести проездные документы на весь путь (например, при наличии пересадок и др.), то можно купить билеты на первую часть пути. А на остальную часть, с согласия альтернативнослужащего, выдать ему денег в виде аванса.

Во время отпуска альтернативнослужащий может заболеть и получить больничный лист. Тогда агээсник письмом или телеграммой уведомляет работодателя о факте нетрудоспособности и продляет свой отпуск. Временная нетрудоспособность (подтвержденная соответствующим медицинским документом) не включается в срок отпуска.

По окончании отпуска гражданин должен явиться к месту прохождения АГС в установленный срок. По прибытии он сдает руководителю организации отпускной билет и проездные документы.

Альтернативнослужащий имеет право на дополнительные учебные отпуска. Время нахождения в них не засчитывается в срок АГС.

Отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней (кроме времени проезда) вы должны предоставить агээснику в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников. Время нахождения в отпуске без сохранения заработной платы (кроме учебных отпусков) включается в срок альтернативной гражданской службы.

ПРАВО НА ОТПУСК ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ

В соответствии со статьей 38 (части 1 и 2) Конституции Российской Федерации материнство и детство, семья находятся под

защитой государства, забота о детях, их воспитание — равное право и обязанность родителей. Конституционное право на воспитание детей одним из родителей реализуется при предоставлении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Данному праву корреспондирует обязанность работодателя по предоставлению отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Следовательно, лица, проходящие альтернативную гражданскую службу, имеют конституционное право на использование отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

В соответствии с ч. 1 ст. 17 Федерального закона «Об альтернативной гражданской службе», лицу, проходящему АГС, предоставляются отпуска в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ. Следовательно, при подаче альтернативнослужащим заявления о предоставлении ему отпуска с приложенными копией свидетельства о рождении ребенка и документа, подтверждающего неиспользование отпуска по уходу за ребенком его матерью, работодатель обязан предоставить ему отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

ОБРАЩЕНИЯ И ЖАЛОБЫ

Если у альтернативнослужащего возникают проблемы, затрудняющие его трудовую деятельность, либо какие-то другие, он может обратиться к вам как работодателю, и ваша обязанность разобраться в сути обращения и помочь устранить то, что мешает успешному прохождению АГС.

Если вы этого не сделаете во время, молодой человек вправе обратиться с жалобой к должностному лицу, отвечающему за альтернативную гражданскую службу в федеральном министерстве/ведомстве (если служба проходит в организации федерального подчинения) или в региональной администрации (если служба проходит в организации, подведомственной региональным властям).

Альтернативнослужащие могут также направлять свои обращения и жалобы:

- государственному инспектору труда (правовому, по охране труда) — по вопросам, связанным с нарушениями законодательства о труде (следует учитывать, что инспекторы труда не решают специальных вопросов, связанных с прохождением альтернативной гражданской службы); при этом государственный инспектор труда обязан соблюдать абсолютную конфиденциальность относительно подателя жалобы;
- в службу по урегулированию коллективных трудовых споров, в случае, если в организации проходит службу несколько альтернативщиков и возникли разногласия между ними и работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- в органы внутренних дел — при наличии преступных посягательств на личность, права и имущество гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу;
- районному прокурору — при наличии нарушений трудового законодательства (в случае отсутствия реагирования вышеуказанных должностных лиц, уполномоченных рассматривать жалобы проходящих альтернативную гражданскую службу, и неприятия мер инспекторами труда), а также при иных нарушениях прав гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу;
- уполномоченному по правам человека в Российской Федерации и (или) уполномоченному по правам человека в соответствующем субъекте Российской Федерации — в случае неэффективности обжалования в иные инстанции.

Кроме того альтернативнослужащий вправе обратиться в суд с жалобой на неправомерные действия работодателя, а также органов государственной власти, общественных объединений, должностных лиц, государственных служащих.

КОНТРОЛЬ ЗА ПРОХОЖДЕНИЕМ АГС

На вас как на работодателя лежит обязанность осуществлять контроль за исполнением альтернативнослужащим его трудовых обязанностей.

Основной документ учета прохождения АГС — карта учета гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу. Молодой человек получает ее в военкомате перед убытием на место службы и отдает вам по прибытии в организацию.

Вы проставляете в учетной карте дату его прибытия. Затем по ходу всей службы заносите сведения о трудовой деятельности молодого человека.

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.

При возникновении периодов времени, которые не могут быть засчитаны в срок альтернативной гражданской службы гражданина, вы должны уведомить об этом должностное лицо в вышестоящей организации и предоставить ему копии документов, подтверждающих наличие таких периодов. На основании предоставленных документов должностное лицо издает приказ, в котором определяет период, не засчитанный в срок АГС. Приказ должностного лица доводится до альтернативнослужащего в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти или органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации.

Если юноша, прибывший в вашу организацию для прохождения АГС, уклоняется от выполнения своих трудовых обязанностей, вам необходимо выяснить причину уклонения и попытаться устранить ее. При невозможности устранения сообщить об этом в соответствующее министерство и проконсультироваться у специалистов и юристов о дальнейших действиях. Возможно, проблема решится с переводом этого альтернативнослужащего в другую организацию для продолжения АГС.

ПЕРЕВОД ИЗ ОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ДРУГУЮ

В процессе прохождения АГС может возникнуть необходимость перевода альтернативнослужащего в другую организацию. Основания для такого перевода:

- ликвидация организации;
- сокращение штатной численности организации;
- производственная необходимость;
- наличие подтвержденных медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, предусмотренной трудовым договором, и невозможность перевода на другую работу в этой организации;
- наличие подтвержденных медицинским заключением противопоказаний для проживания в местности, где проходит альтернативная гражданская служба;
- иные случаи (по решению Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации).

Решение о переводе гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу, из одной организации в другую принимается Федеральной службой по труду и занятости по представлению федерального органа исполнительной власти или органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, которому подведомственна организация.

Федеральная служба по труду и занятости доводит решение о переводе гражданина из одной организации в другую до соответствующих федеральных органов исполнительной власти или органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, которым подведомственны эти организации. Перевод оформляется соответствующим приказом федерального органа исполнительной власти или органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации.

Вы расторгаете с гражданином, который переводится в другую организацию, срочный трудовой договор, производите полный расчет, выдаете трудовую книжку и учетную карту с записями, сделанными в установленном порядке, и уведомляете организацию, в которую гражданин направляется для дальнейшего прохождения АГС, о сроке его прибытия.

Вы также уведомляете военный комиссариат, который направлял альтернативнослужащего к вам, и территориальный орган по вопросам занятости населения о переводе молодого человека на новое место прохождения альтернативной гражданской службы.

Молодому человеку вы выдаете под расписку предписание на убытие к новому месту АГС. Форма предписания утверждена Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 7 апреля 2005 г. № 261.

Документы для проезда альтернативнослужащего на новое место приобретает организация, из которой он переводится.

КОМПЕНСАЦИЯ РАСХОДОВ

Средства, которые ваша организация-работодатель потратит на альтернативнослужащего, возмещаются из федерального бюджета. Возмещение расходов осуществляется на основании представленных работодателем в Федеральную службу по труду и занятости (Роструд) заявки на возмещение и счета-фактуры.

К этому должны быть приложены заверенные работодателем копии проездных документов, приказа о переводе гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу, из одной организации в другую или об увольнении с альтернативной гражданской службы.

В заявке на возмещение работодателю расходов на приобретение проездных документов указывается:

- наименование организации и ее адрес;
- индивидуальный номер налогоплательщика (ИНН, КПП);
- наименование банка и его место нахождения;
- реквизиты банка (ИНН, БИК, к/с, р/с);
- сумма, подлежащая компенсации;
- перечень представленных документов.

Возмещаются расходы только по тем проездным документам, которые были приобретены для альтернативнослужащего работодателем в соответствии с категориями проезда, установленными для граждан, проходящих военную службу по призыву:

- железнодорожным транспортом — в плацкартных вагонах любой категории поезда;
- морским транспортом — на местах IV—V категории кают судов транспортных линий (при их наличии на судне);
- внутренним водным транспортом — на местах III категории кают судов транспортных маршрутов (при их наличии на судне);
- воздушным транспортом — в салонах экономического (нижнего) класса самолетов;
- автомобильным транспортом — в автобусах общего типа, а при их отсутствии — в мягких автобусах.

Деньги из федерального бюджета переводятся на лицевой счет, открытый для организации-работодателя в органе, организующем исполнение соответствующего бюджета, или на расчетный счет, открытый организации-работодателю в кредитной организации

УВОЛЬНЕНИЕ С АГС

Окончанием альтернативной гражданской службы считается день истечения срока АГС и прекращения срочного трудового договора. Если служба проходила, как говорится, без сучка и задоринки, молодой человек подлежит увольнению через 21 месяц после убытия к месту службы. Иногда руководители ошибочно считают началом прохождения службы день заключения трудового договора. Это не так. Начинается прохождение АГС именно в день убытия к месту службы.

Альтернативнослужащий может быть уволен и досрочно по нескольким причинам:

- в связи с признанием его военно-врачебной комиссией не годным или ограниченно годным к военной службе (а значит и к АГС);
- в связи с избранием в представительные органы различных уровней;
- в связи со вступлением в законную силу приговора суда о назначении ему наказания в виде лишения свободы;
- в связи с наличием оснований, дающих право на досрочное увольнение с военной службы по призыву в соответствии с Федеральным законом «О воинской обязанности и военной службе» (рождение второго ребенка и др.).

При увольнении в связи с истечением срока АГС вы как работодатель должны **не позднее чем за 2 месяца до этого** направить в орган исполнительной власти, которому подведомственна организация, документ под названием «Представление к увольнению».

К этому документу необходимо приложить: служебную характеристику на молодого человека; копию его учетной карты; копию трудовой книжки; документы, подтверждающие наличие периодов, которые не засчитываются в срок альтернативной гражданской службы (например, отпуск для сдачи экзаменов при заочном обучении в вузе); документы, подтверждающие периоды альтернативной гражданской службы гражданина, подлежащие зачету в общий и непрерывный трудовой стаж и в стаж работы по специальности с учетом его работы на

должностях и в местностях, дающих право на льготы и компенсации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (при наличии таких периодов).

Приказ должностного лица в органе исполнительной власти об увольнении альтернативнослужащего должен быть издан в двухнедельный срок со дня получения представления к увольнению.

В соответствии с этим приказом работодатель расторгает с альтернативнослужащим срочный трудовой договор в день его увольнения (последний день работы), производит полный расчет, выдает молодому человеку под расписку его трудовую книжку и учетную карту с произведенными в них в установленном порядке записями.

Документы для проезда гражданина, уволенного с АГС, к месту его проживания до службы приобретаются организацией, из которой он увольняется.

**ПЕРЕЧЕНЬ
организаций РФ, где предусматривается прохождение
альтернативной гражданской службы**

Министерство труда и социальной защиты РФ своим приказом № 45н от 6 февраля 2013 года утвердило перечень видов работ, профессий, должностей и организаций, на которых могут быть заняты граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу.

Перечень сформирован на основе предложений федеральных и региональных органов исполнительной власти, предоставивших сведения по рабочим местам, не занимаемым длительное время. (См. www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/18/Prilozhenie___1.doc; [Prilozhenie___2.doc](http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/18/Prilozhenie___2.doc))

Организации Пермского края, в которых предусматривается прохождение АГС			
1	Управление федеральной почтовой связи Пермского края — филиал федерального государственного унитарного предприятия «Почта России»	Пермский край	614096, г. Пермь, ул. Ленина, д. 68
2	Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Пермского края «Пермская краевая больница № 3 «Центр диализа»	Пермский край	614111, г. Пермь, ул. Яблочкова, д. 39
3	Государственное краевое бюджетное учреждение культуры «Пермский государственный ордена Трудового Красного Знамени академический театр оперы и балета имени П. И. Чайковского»	Пермский край	614000, г. Пермь, ул. Петропавловская, д. 25а
4.	Краевое государственное автономное стационарное учреждение социального обслуживания населения «Чайковский дом-интернат для престарелых и инвалидов»	Пермский край	617766, г. Чайковский, ул. Декабристов, д. 5а

5	Краевое государственное автономное учреждение «Верхне-Курынский геронтологический центр»	Пермский край	614018, г. Пермь, ул. 13-я линия, д. 12
6	Краевое государственное автономное учреждение «Центр социальной адаптации» г. Перми	Пермский край	614064, г. Пермь, ул. Таборская, д. 47в
7	Краевое государственное автономное учреждение социального обслуживания населения «Озерский психоневрологический интернат»	Пермский край	617504, Ординский р-н, д. Берёзовая гора, ул. Тракторная, д. 53

Приложение 2

ПЕРЕЧЕНЬ нормативных правовых актов об альтернативной гражданской службе

- Конституция Российской Федерации;
- Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 113-ФЗ «Об альтернативной гражданской службе»;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе»;
- Федеральный закон от 26 сентября 1997 г. № 125-ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях»;
- Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2003 г. № 793 «Вопросы организации альтернативной гражданской службы»;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 11 декабря 2003 г. № 750 «Об организации альтернативной гражданской службы»;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 25 мая 2004 г. № 256 «Об утверждении Положения о порядке прохождения альтернативной гражданской службы»;

■ Постановление Правительства Российской Федерации от 5 октября 2004 г. № 518 «Об утверждении правил компенсации расходов, связанных с реализацией права на бесплатный проезд граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу»;

■ Приказ Минздравсоцразвития России от 19 октября 2004 г. № 167 «Об удостоверении гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу, и учетной карте гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу»;

■ Приказ Минздравсоцразвития России от 7 апреля 2005 г. № 261 «Об утверждении формы отпускного билета гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу, и формы предписания на убытие к новому месту прохождения альтернативной гражданской службы»;

■ Приказ Минздравсоцразвития России от 19 июня 2009 г. № 329н «Об утверждении критериев и приоритетов разработки перечней видов работ, профессий, должностей, на которых могут быть заняты граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, и организаций, где предусматривается прохождение альтернативной гражданской службы»;

■ Приказ Минздравсоцразвития России от 14 декабря 2009 г. № 982н «Об утверждении формы представления федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации предложений, связанных с организацией альтернативной гражданской службы»;

■ Приказ Минздравсоцразвития России «Об утверждении перечней видов работ, профессий, должностей, на которых могут быть заняты граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, и организаций, где предусматривается прохождение альтернативной гражданской службы» (издается ежегодно);

■ Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 3 апреля 2008 г. № 3 «О практике рассмотрения судами уголовных дел об уклонении от призыва на военную службу и от прохождения военной или альтернативной гражданской службы».

Форма представления предложений, связанных с организацией альтернативной гражданской службы в региональное министерство или иное структурное подразделение региона

1. Полное наименование организации, где предлагается предусмотреть прохождение альтернативной гражданской службы (включая организации традиционных отраслей хозяйствования и традиционных промыслов для направления в них граждан, относящихся к коренным малочисленным народам) (далее — организация).

2. Сокращенное наименование организации.

3. Юридический адрес организации (индекс, населенный пункт, улица, дом).

4. Фактический адрес организации (индекс, населенный пункт, улица, дом).

5. Телефоны организации (руководителя/начальника отдела кадров) с кодом населенного пункта.

6. Количество граждан, которые могут быть приняты для прохождения альтернативной гражданской службы в организацию: 1) весенний призыв; 2) осенний призыв.

7. Сведения об условиях размещения и бытового обслуживания граждан по месту прохождения ими альтернативной гражданской службы (указать какое предоставляется жилье или жилье не предоставляется).

8. Сведения о видах работ, профессий, должностей, на которых могут быть заняты граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, в организации:

- специальность, квалификация;
- профессия;
- должность;
- код профессии/должности по ОКПДТР.

9. Возможность обучения, приобретения навыков в процессе работы (есть возможность/обязательно наличие опыта).

10. Условия труда:

- режим труда и отдыха;
- размер заработной платы (руб.).

11. Количество граждан, которые могут быть приняты для прохождения альтернативной гражданской службы по каждой специальности, квалификации, профессии, должности, всего, в том числе: 1) весенний призыв; 2) осенний призыв.

Если после прочтения этой памятки у вас возникли дополнительные вопросы, обращайтесь в общественную правозащитную приемную Пермского краевого отделения международного общества «Мемориал».

Адрес: 614070, г. Пермь, ул. Крупской, 40

Телефон/факс: 8(342) 282-54-42

Эл. адрес: ikizilova@yandex.ru

**Руководитель общественной правозащитной приемной
Ирина Кизилова**

Телефон горячей линии 8-912-485-50-64

ДЛЯ ЗАМЕТОК
