Оглавление

Введение

Глава 1. Теоретико-правовые основы альтернативной гражданской службы

1.1 История развития законодательства об альтернативной гражданской службе

1.2 Современное состояние законодательства об альтернативной гражданской службе

Глава 2. Особенности реализации труда и трудовая дисциплина лиц, проходящих альтернативную гражданскую службу

2.1 Особенности заключения договора с лицами проходящими альтернативную гражданскую службу

2.2 Прекращение трудового договора гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу

2.3 Особенности дисциплинарной ответственности лиц, проходящих альтернативную гражданскую службу

Заключение

Список используемой литературы

Введение

Согласно части 1 статьи 59 Конституции Российской Федерации защита Отечества является долгом и обязанностью гражданина Российской Федерации. Вместе с тем ч. 3 ст. 59 Конституции Российской Федерации 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.

Проведение военной реформы и процесс реформирования Вооруженных Сил Российской Федерации требует дальнейшего развития и совершенствования законодательства, обеспечения законности в деятельности органов военного управления и должностных лиц, соблюдения прав граждан на замену военной службы по призыву альтернативной гражданской службой.

Чтобы отвечать своему назначению, правовые нормы по вопросам реализации гражданами Российской Федерации права на замену военной службы по призыву альтернативной гражданской службой должны быть научно обоснованными, правильно отражать реальные процессы, истинные причины соответствующих явлений, точно учитывать потребности Вооруженных Сил, личные интересы и убеждения граждан Российской Федерации, а также возможности государства.

В последние годы отсутствие закона об альтернативной гражданской службе при одновременном наличии права на таковую в Конституции Российской Федерации и ссылках в ряде федеральных законов на эту службу порождало определенные социальные и правовые коллизии.

28 июня 2002 г. Государственной Думой принят Федеральный закон «Об альтернативной гражданской службе». Указанный Федеральный закон в соответствии со статьей 25 вступил в силу с 1 января 2004 г.

Однако в настоящее время не исследован конституционно-правовой механизм реализации гражданами права на альтернативную гражданскую службу, недостаточно исследованы вопросы направления граждан на альтернативную гражданскую службу и порядок ее прохождения. Таким образом, всем сказанным выше и обусловлена актуальность выбранной темы.

Научная разработанность темы. Специфика исследуемой проблемы вызвала необходимость обращения к мировой и отечественной литературе, освещающей различные аспекты механизма реализации гражданами права на альтернативную гражданскую службу. Тема охраны и защиты прав и свобод личности всегда была в центре внимания юридической науки. Ей посвятили свои труды многие представители общей теории права: С.С. Алексеев, В.Д. Ардашкин, А.Г. Бережнов, Н.В. Витрук, И.Я. Дюрягин, В.Д. Зорькин, А.А. Кененов, С.А. Комаров, В.Н. Кудрявцев, О.О. Миронов, В.А. Масленников, Ф.М. Рудинский, В.А. Ржевский, К.Б. Толкачев, И.Е. Фарбер, Б.С. Эбзеев; отраслевых юридических наук и международного права: З.А. Астемиров, Я.М. Брайнин, С.Н. Братусь, Н.И. Загородников, В.А. Елеонский, В.А. Карташкин, М.И. Ковалев, В.М. Савицкий, Н.С. Самощенко, С.Г. Келина, М.С. Строгович и другие.

Нуждается в исследовании правовое регулирование порядка направления, прохождения и увольнения с альтернативной гражданской службы и полномочий должностных лиц в этом вопросе.

Объектом исследования является совокупность общественных отношений, связанных с реализацией гражданами Российской Федерации права на замену военной службы по призыву альтернативной гражданской службой.

Предметом исследования является альтернативная гражданская служба как особый вид трудовой деятельности в интересах общества и государства, осуществляемый гражданами Российской Федерации взамен военной службы по призыву, а так же механизм правового регулирования ее прохождения.

Цель исследования состоит в том, чтобы на основе уже имеющихся теоретических данных осуществить комплексный структурно-логический анализ и исследование проблем правового регулирования, организации и реализации гражданами права на альтернативную гражданскую службу, а также разработать на этой основе некоторые предложения по разрешению существующих проблем и совершенствованию законодательства.

В рамках поставленной цели ставятся следующие задачи исследования:

1. Проанализировать (осветить) опыт правового регулирования альтернативной гражданской службы в России в дореволюционный и в советский период развития государства.

2. Проанализировать современное состояние нормативной базы об альтернативной гражданской службе. Выяснить какие имеются пробелы в законодательстве при реализации права граждан на альтернативную гражданскую службу.

3. Дать определение понятию альтернативной гражданской службы, правовых оснований прохождения альтернативной гражданской службы, организации направления граждан на альтернативную гражданскую службу, увольнения с альтернативной гражданской службы и их последствий.

4. Выявить проблемы правового регулирования и реализации гражданами права на замену военной службы по призыву альтернативной гражданской службой в РФ и разработать некоторые предложения по разрешению существующих проблем и совершенствованию законодательства.

Вышеуказанные цель и задачи предопределили структуру, данной дипломной работы она состоит из введения, двух глав, заключения, списка нормативных актов и литературы, а так же приложений.

Основные положения, выносимые на защиту:

1. Конституционно-правовой механизм обеспечения права гражданина на замену военной службы по призыву альтернативной — это важнейшее средство, характеризующее социальные функции государства, их соответствие гуманным целям мирового сообщества.

Право гражданина Российской Федерации на альтернативную гражданскую службу – это гарантированные Конституцией Российской Федерации и демократическим обществом возможности для каждой личности, убеждениям и вероисповеданию которой противоречит несение военной службы, заменить ее на альтернативную гражданскую службу, а также эффективная социально-юридическая система охраны и защиты прав граждан в соответствии с международными и национальными стандартами и процедурами. Имеется в виду право индивида на замену военной службы по призыву альтернативной гражданской службой в интересах общества и государства.

2. Так как альтернативная гражданская служба является заменой военной, считаем правомерным введения специальной дисциплинарной ответственности и специальных видов дисциплинарных взысканий по аналогии с дисциплинарной ответственностью военнослужащих.

Глава 1. Теоретико-правовые основы альтернативной гражданской

службы

1.1 История развития законодательства об альтернативной гражданской

службе

Анализ исторической практики развития правового института альтернативной гражданской службы, выявление его основных направлений и противоречий, осмысление положительных и отрицательных сторон представляет собой огромный интерес для строительства современной системы альтернативной гражданской службы, выбора оптимальной модели деятельности лиц, убеждениям которых противоречит несение военной службы. Данный анализ позволит нам оценить опыт прошлых лет и с учетом сегодняшних условий и требований использовать его рациональные элементы в качестве одного из источников создания эффективной системы прохождения альтернативной гражданской службы.

В этой связи представляется очень важным исследовать правовые основания прохождения альтернативной гражданской службы.

До 1917 года изучением проблемами отказа от военной службы по религиозным соображениям и альтернативной гражданской службы занимались такие ученые-юристы как А.Ф. Карышев[[1]](#footnote-1), А.В. Жиркевич[[2]](#footnote-2), а так же профессора Военно-юридической академии С.С. Абрамович-Барановский, В.Д. Кузьмин-Караваев, В.Г. Чертков.

Замена военной службы гражданской впервые в России была законодательно закреплена в 1885 году. Согласно Уставу о воинской повинности 1885 года верующие-меннониты, отрицающие по своему вероучению военную присягу и воинскую службу, освобождались от «ношения оружия»[[3]](#footnote-3).

Екатерина II гарантировала прусским меннонитам освобождение от воинской службы «на вечные времена», чтобы таким образом добиться прироста населения и заселить пустующие земли.

В противоположность менонитской[[4]](#footnote-4) общности в Западной Европе, которая постепенно, в течение XIX в. отходила от отказа исполнять некоторые виды государственных обязанностей, в том числе и воинской, в России процесс политической интеграции не имел места. Все попытки государственной власти привлечь меннонитов к прохождению воинской службы остались безрезультатными. Когда в 1870 году менонитская община узнала о намеченном введении всеобщей воинской повинности, которое устраняло гарантированные Екатериной II особые права, и когда все попытки добиться отказа отданного законопроекта не увенчались успехом, примерно 15.000 меннонитов эмигрировали в Канаду и в США. Многие надеялись найти там лучшие политические и экономические условия. Царские советники боялись экономических последствий этой массовой эмиграции и настаивали на компромиссном решении. Поэтому в конце 80-х годов для меннонитов была введена замена воинской службы. Они отбывали ее в качестве лесников, занимаясь закладкой лесонасаждений, причем менонитская община брала на себя все расходы по содержанию, а государство оплачивало жалованье служащим. Начиная с 1881 года сначала 400, а накануне первой мировой войны уже 1000 военнообязанных меннонитов ежегодно пользовались этим своим правом.

Порядок привлечения меннонитов к отбыванию обязательной невоенной службы был установлен в извлечении № 1100 «Устава о воинской повинности.» Относительно этого порядка были установлены следующие правила: призыв к жребьеметанию, освидетельствование и прием их на службу производился совместно с их сверстниками и с применением всех тех правил, которые были установлены для призыва и приема прочих новобранцев; принятые на службу меннониты не передавались в распоряжение уездных воинских начальников, а оставались в ведении присутствий (государственных учреждений) по воинской повинности, на которые возлагалась обязанность отправки меннонитов в назначенные места службы. На основании Циркуляра Министерства Внутренних Дел от 17 мая 1888 года освобожденные от ношения оружия меннониты отбывали обязательную службу, как правило, в особых лесных командах, а также в пожарных командах и в мастерских морского ведомства. Ежегодно к отбыванию обязательной службы призывалось в России около 100 человек, принадлежащих к секте меннонитов.

Во время первой мировой войны около 12.000 военнообязанных меннонитов отбывали санитарную службу либо работали в лесничествах[[5]](#footnote-5).

Таким образом можно указать на некоторые признаки службы обязанных рабочих, сходные с признаками военной службы: обязательность прохождения службы, экстерриториальный принцип ее прохождения, сроки, равные военной службе, прохождение действительной службы в рабочей команде и служба в запасе. На обязанных рабочих, как субъектов государственной службы (ее разновидности), распространялись правила призыва на военную службу, регулирование призыва военно-административным законодательством, состояние в штатных подразделениях - рабочих командах и строгое подчинение назначенным лицам, распространение военно-уголовного законодательства.

Но по своей сути это была гражданская служба, преследующая сугубо гражданские цели, такие, например как разведение леса, тушение пожаров и другие подобные. Организация службы возлагалась на ведомство Главного Управления Землеустройства и Государственных Имуществ, которое структурно не входило в состав Вооруженных Сил Российской Империи, и, следовательно, нельзя признать, что обязанные рабочие являлись субъектами военно-административных отношений.

Освобождение от военной службы было предоставлено и представителям других вероучений. Освобождение от воинской повинности в конце XIX века распространилось на духоборов, молокан и последователей других сект, не допускающих по своему вероучению употребление оружия[[6]](#footnote-6). Например, учрежденная комиссия по пересмотру военно-уголовного законодательства при проектировании общей части нового Воинского Устава о наказаниях признала весьма желательным распространить действие ст. 179 «Устава о воинской повинности» на духоборов, молокан и последователей других сект, не допускающих по своему вероучению употребление оружия. В начале XX века на военную службу не призывались также евангелисты, баптисты, адвентисты седьмого дня.

Сектой являлись и толстовцы. Лев Толстой связывал свое религиозно-пацифистское учение с требованием изменения общественных отношений и отмены крепостного права. Представление о наличии Бога в каждом человеке создавало для них основу, как для принципа ненасилия, так и для идеи «любви».

Важной вехой стало и принятие 14 июля 1917 г. закона «О свободе совести», в котором последняя рассматривалась как свобода вероисповедания, веротерпимость. Солдаты получили полные гражданские права, и те, что служили в тылу, более не подлежали суду военного трибунала. Все ограничения гражданских прав, связанные с религиозной или этнической принадлежностью были сняты.

Работу по проведению реформы альтернативной службы после февральской революции в период деятельности Временного Правительства возглавлял Константин Семенович Шохор-Троцкий (1892-1937г).

В работе «Обращение в защиту религиозных мучеников в 1911 году» К.С. Шохор-Троцкий писал: «неужели нельзя издать такой закон, который давал бы возможность людям, отказавшимся от военной службы по религиозным убеждениям, служить своей родине на другом, согласно с их совестью, поприще. Ведь нашло же наше правительство возможность заменить военную службу работами мирного характера для наших немецких сектантов. И тогда они будут иметь возможность производительно употребить свои силы, а не растрачивать их на мучительное время по ссылкам и тюрьмам».

Надо отметить, что Временное Правительство в первые дни своего существования объявило свободу веры и амнистировало всех лиц, совершивших при старом порядке «религиозные преступления».

В марте-апреле 1917 года Временным правительством с участием главного военного прокурора при Временном правительстве генерала В.Л. Анушкина был разработан проект постановления «Об отношении к лицам, отказавшимся по религиозным мотивам от военной службы»[[7]](#footnote-7). Уже в преамбуле этого документа, признавалась недопустимость при объявленной свободе подвергать наказанию лиц, искренне неприемлюших по религиозным и этическим мотивам участие в военной службе, т.е. высказывался тезис об освобождении от военной службы по религиозным мотивам. В нем были указаны все основные положения, касающиеся порядка обращения граждан и рассмотрения их обращений специально учрежденными для этого комитетами.

Согласно главе II «О комитетах по распределению лиц, по совести не приемлющих военную службу» проекта положения Комитеты должны были учреждаться в крупнейших городах России: Петербурге, Москве, Киеве, Казане, Тифлисе, Ташкенте, Иркутске и состоять в ведении министерства исповеданий. Они должны состоять из 5 постоянных членов и запасных. В каждом комитете должно желательно было иметь юристов и врача преимущественно психиатра.

Заседания комитета приходили публично. Члены комитета решали вопросы об истинности присланного лица по внутреннему своему убеждению, основанному на вдумчивом изучении мотивов данного лица во всей совокупности его поступков и разъяснений. Постановление комитета выносились большинством голосов. Комитет мог постановить: а) направить присланное лицо на испытание его психологических способностей; б) направить дело к доследованию, т.е. выяснению дополнительных, необходимых для окончательного решения данных; в) признать присланное лицо искренним и подлежащим применению к нему соответствующих пункта Положения о лицах, по совести не приемлющих военную службу; г) признать его действующим из корыстных личных соображений и направить дело к уголовному преследованию.

Таким образом, российское законодательство до октября 1917 г. устанавливало основания для замены военной службы гражданской службой только по основаниям вероисповедания. Какие либо другие соображения совести основаниями для такой замены не признавались.

После октября 1917 года начался новый этап развития законодательства о свободе совести и свободе вероисповедания. Теоретические основы советской модели реализация этих свобод формировались на базе принципов светского государства, то есть отделения церкви от государства и школы от церкви, равенства граждан независимо от их отношения к религии, равенства религий и религиозных организаций перед законом и равного ко всем ним отношении государства.

Советская Россия вслед за Великобританией (1916 г.) и Данией (1917 г.) одной из первых признала право своих граждан отказываться от военной службы по соображениям совести (в силу религиозных убеждений). Придя к власти и уничтожив непокорное русское духовенство, большевики все же с пониманием отнеслись к религиозным чувствам рабочих и крестьян. Правительство Советской республики в разгар борьбы с внутренней контрреволюцией и иностранной интервенцией учредило в начале 1919 г. правовой институт освобождения от военной службы по религиозным убеждениям.

В числе первых законодательных актов молодой Советской республики был Декрет СНК от 20 января 1918 г. "О свободе совести, церковных и религиозных обществах", известный как декрет об отделении церкви от государства, который определял политику республики по отношению к церкви и религии. Пункт 6 декрета устанавливал: "Никто не может, ссылаясь на свои религиозные воззрения, уклоняться от исполнения своих гражданских обязанностей. Изъятия из этого положения под условием замены одной гражданской обязанности другой, в каждом отдельном случае допускаются по решению народного суда"[[8]](#footnote-8). Как видно, декрет установил принцип неотвратимости исполнения гражданами своих обязанностей перед государством и обществом, в то же время оставляя за гражданином право выбора того, каким образом он будет исполнять свои обязанности. При этом необходимо отметить, что при принятии решения судом в основу был положен принцип индивидуального подхода, чтобы по возможности гуманно отнестись к религиозным чувствам каждого верующего и вместе с тем не допустить необоснованного освобождения граждан от обязанности по защите Отечества в тяжелейший период для Советской республики.

В развитие положения декрета о замене одной гражданской обязанности другой ВЦИК республики 22 апреля 1918 г. принял декрет "Об обязательном обучении военному искусству", регулирующий вопросы подготовки населения к вооруженной защите Отечества. В примечании к ст. 1 декрета записано: "Лица, религиозные убеждения которых не допускают применение оружия, привлекаются к обучению лишь обязанностям, не связанным с употреблением оружия"[[9]](#footnote-9). Таким образом, этот декрет пояснил, что гражданин может воспользоваться правом исполнять иную обязанность перед государством и обществом взамен военной службы по причине его религиозных убеждений. Также был определен круг лиц, пользующихся этим правом: мужчины призывного возраста от 18 до 40 лет.

Однако, установив основания возникновения права на освобождение от военной службы, декреты не определяли механизма реализации этого права.

Поэтому первой реальной попыткой узаконить освобождение от военной службы по религиозным убеждениям можно считать постановление Правительства республики, подписанное в октябре 1918 г. В постановлении указывалось основание для освобождения лица от исполнения им воинского долга - религиозные убеждения. При этом бремя доказательства наличия этих убеждений возлагалось на самого военнообязанного, который должен был доказать соответствующим судебным учреждениям, что его "религиозные убеждения не являются простым прикрытием трусости или недобросовестности". При установлении соответствующими учреждениями факта, что религиозные убеждения призываемого являются искренними, он мог быть освобожден от непосредственного выполнения военных обязанностей и зачислялся при этом в санитарную команду, чтобы выполнять свой долг в рядах армии без противоречий личным религиозным взглядам. Это постановление явилось существенным шагом вперед в деле достижения компромисса между воинским долгом и правом на свободу вероисповеданий, провозглашенным Советской властью.

4 января 1919 г. В.И. Ленин подписал декрет "Об освобождении от воинской повинности по религиозным убеждениям"[[10]](#footnote-10). Декрет, установив характер исполнения гражданами других повинностей, закрепил принцип адекватности их военной службе: чтобы они были сравнимы по тяжести и лишениям. Однако необходимо заметить, что продолжительность исполнения гражданами, освобожденными от военной службы, других повинностей равнялась сроку службы их сверстников в боевых частях Красной Армии.

Государственным органом, в компетенцию которого входило принятие окончательного решения о возможности замены военной службы другой повинностью, как видим, являлся народный суд. Право на возбуждение дела об освобождении определенного лица от военной службы принадлежало самому призываемому, а также Объединенному совету религиозных общин и групп. Слушание дел данной категории в судах проводилось в отношении каждого лица индивидуально.

В декрете была сделана попытка разработать систему доказательств, опираясь на которые, суд смог бы определить степень искренности убеждений заявителя. Однозначно требовалось проведение экспертизы Объединенного совета религиозных общин и групп на предмет определения, не противоречит ли участие данного лица в военной службе его религиозным убеждениям. Экспертам могли быть поставлены вопросы о допустимости военной службы представителями определенного религиозного течения, так и о личности самого призываемого, в частности, искренними ли являются его убеждения. Доказательством могла служить религиозная литература, описывающая каноны определенного вероучения, а доказательством искренности убеждений являлись свидетельства о личной жизни самого лица. Декрет не описывает круг лиц, которые могли свидетельствовать о личной жизни призывника, но презумируется, что ими должны являться представители секты или люди, проживающие вместе с ним и знающие о его образе жизни.

Совершенно новым моментом являлось то, что согласно этому декрету лицо могло быть полностью освобождено от военной службы, причем без замены ее какой-либо гражданской обязанностью при условии, что будет специально доказана недопустимость такой замены.

Таким образом, Декрет от 4 января 1919 г. стал первым законодательным актом Советской республики, дающим реальное право на освобождение верующих от военной службы. Такое решение вопроса укрепило доверие верующих к Советской власти и способствовало объединению вокруг нее широких масс трудящихся.

Однако жизнь показала, что и этот декрет не смог решить проблему полностью и справедливо. Декрет от 4 января 1919 г. юридически закрепил право граждан отказываться от военной службы, но им не был определен порядок освобождения. Со стороны призывников, пытающихся уклониться от несения обязанностей военной службы, начались злоупотребления путем использования пробелов в праве.

Чтобы пресечь подобные попытки спекуляций на религиозной почве, этот декрет был изменен и дополнен процедурными правилами, причем ужесточающими процесс замены военной службы вневойсковой. Всесторонне проанализировав сложившуюся ситуацию, Совет Народных Комиссаров 14 декабря 1920 г. принял постановление, в котором детально регламентировалась процедура рассмотрения дел об освобождении от военной службы по религиозным убеждениям.

Основанием для рассмотрения вопроса об освобождения от воинской повинности согласно постановлению являлось наличие у призывника религиозных взглядов, препятствующих исполнению им обязанностей военной службы. Но мотивы, изложенные призывником в ходатайстве об освобождении от воинской повинности, а также заявленные им лично в судебном заседании, должны были подтверждаться другими доказательствами, исследуемыми судом.

Постановлением предусматривалась система доказательств, которые исследует суд, рассматривая дела данной категории. Подтверждением искренности взглядов призывника, последовательности проведения им своего религиозного учения в жизнь могли служить свидетельские показания и другие данные об образе жизни лица. Законодатель не конкретизировал, что относится к последним, но по смыслу статьи подразумевалось, что такими могли быть, например, религиозная литература и предметы культа, используемые призывником, а в некоторых случаях документальное подтверждение принадлежности лица к определенной религиозной общине.

Суд обязан был руководствоваться также заключением экспертизы, для проведения которой приглашались "сведущие и внушающие доверие представители соответствующих религиозных вероучений, преимущественно из числа живущих в данной местности и близко знакомых с учением и укладом жизни данного вероучения". Суд мог приглашать и "других лиц, обладающих соответствующими знаниями и опытом". Согласно постановлению экспертиза проводилась по следующим вопросам: действительно ли определенное религиозное учение исключает исполнение обязанностей военной службы для своих последователей и действительно ли призывник придерживается канонов определенного религиозного учения и практически следует им в своей жизни[[11]](#footnote-11). Следовательно, возможности суда в проведении экспертизы были значительно расширены.

В период после Октябрьской революции и до 1923 г. в Советской республике правовой институт освобождения от военной службы по религиозным убеждениям регулировался различными нормативными актами: декретами СНК, приказами Реввоенсовета и циркулярами Наркомата юстиции. Летом 1923 г. был принят Гражданский процессуальный кодекс РСФСР, содержащий в ч. 3 ("Особые производства") специальную главу "Об освобождении от военной службы по религиозным убеждениям", регулирующую порядок судебного производства по делам указанной категории[[12]](#footnote-12). Судебная практика тех лет накопила богатый и чрезвычайно любопытный материал. Суды с участием экспертов, используя заключения различных религиозных и светских учреждений и лиц, скрупулезно определяли, действительно ли человек придерживается тех религиозных взглядов, которые дают основание освободить его от военной службы. Суды определяли также, какая именно работа назначается взамен воинской службы, куда и в какой срок должен явиться освобожденный для выполнения этой работы.

Терпимое отношение, как предполагалось, должно было укрепить социальную базу нового режима. Однако в юридической системе после революции царил хаос, что в значительной степени затрудняло соблюдение упомянутых законодательных актов. На местах они часто не выполнялись. Многие граждане, отказавшиеся от военной службы, были осуждены и даже казнены. Архивы хранят немало подлинных писем тех лет, оставленных людьми, приговоренными к расстрелу за свою веру.

К середине 20-х годов отношение Советской власти к религии и верующим стало менее лояльным, наблюдался отход от прежней концепции взаимоотношений церкви и государства. Объединенный совет религиозных общин и групп был объявлен контрреволюционным и распущен. Религиозные организации являлись практически бесправными. Они не обладали статусом юридического лица в соответствии с декретом от 20 января 1918 г.

Инструкция по вопросам, связанным с проведением в жизнь декрета об отделении церкви от государства подчеркивала, что религиозные организации не обладают статусом юридического лица, и различные удостоверения и мандаты, выдаваемые ими, не имеют юридической силы в решении государственных вопросов.

В условиях появления негативных оттенков в отношении государства к религиозным организациям стало меняться законодательство, регулирующее основания и порядок освобождения граждан от воинской повинности по религиозным убеждениям. 18 сентября 1925 г. был принят Закон "Об обязательной военной службе", один из разделов которого был посвящен этой категории граждан. Данный закон, как и последующий Закон СССР "Об обязательной военной службе" 1928 г., признавал право граждан на отказ от военной службы по религиозным убеждениям. Законодателем был значительно ограничен круг лиц, имеющих возможность воспользоваться данным правом. К ним относились "граждане, входящие по рождению и воспитанию в состав семей, принадлежащих к сектам, религиозные учения которых запрещают в настоящее время и запрещали до 1917 г. отбывание военной службы с оружием в руках" (ст. 216 Закона). Это положение было призвано пресечь попытки уклониться от выполнения воинской повинности представителями новоявленных религиозных течений, запрещающих службу с оружием в руках. Решение вопроса об освобождении призывника от военной службы по-прежнему возлагалось на суды. Закон устанавливал обязательное исполнение освобожденными от военной службы других обязанностей - по борьбе с эпидемиями, лесными пожарами и т.п., а в военное время - работу в особых командах по обслуживанию тыла и фронта[[13]](#footnote-13).

Существенным отличием концепции правового института освобождения от воинской повинности, регулируемого данным законом, от ранее принятых нормативных правовых актов по этому вопросу было отсутствие полного (т.е. без какой-либо замены) освобождения призывника от обязанностей военной службы. Закон не предусматривал подобных случаев.

Во второй половине 20-х годов в условиях скатывания к тоталитаризму декретом ВЦИК и СНК "Об утверждении перечня узаконений РСФСР, утративших силу с введением в действие Закона об обязательной военной службе" были отменены нормативные акты, положившие начало становлению правового института освобождения от обязательной военной службы по религиозным убеждениям: декрет ВЦИК от 22 апреля 1918 г. "Об обязательном обучении военному искусству", декрет СНК от 4 января 1919 г. "Об освобождении от воинской повинности по религиозным убеждениям", декрет СНК от 14 декабря 1920 г. "Об освобождении от воинской повинности по религиозным убеждениям"[[14]](#footnote-14).

Формальным основанием для этого послужили в том числе и решения 26-го Всесоюзного Съезда баптистов (1926 г.), 5-го Всесоюзного съезда адвентистов седьмого дня (1924 г.), 10-го Всесоюзного съезда евангельских христиан (1927 г.), на которых при рассмотрении вопросов об отношении к Красной Армии были приняты решения об обязательном для всех членов названных общин, призываемых в армию, несении военной службы без всякой ее замены нестроевыми работами. Однако важно заметить, что эти решения были инспирированы Антирелигиозной комиссией при ЦК ВКП(б) и ОГПУ путем внедрения своих агентов в среду верующих и проведения соответствующей работы на местах и на съездах.

В 1927 г. было принято "Положение о воинских преступлениях", которое в немалой степени также способствовало сведению на нет рассматриваемого института советского законодательства. Следует заметить, что в Уголовном кодексе 1922 г. не был предусмотрен такой состав преступления, как уклонение от военной службы по религиозным убеждениям.

Впервые подобные деяния стали квалифицироваться как преступление с момента принятия в 1927 г. положения, ст. 13 которого имела следующую диспозицию: "Уклонение от несения обязанностей военной службы, в частности под предлогом религиозных или иных убеждений..." Подобная формулировка в законодательстве того времени открывала простор для признания отказников, в том числе и искренне верующих, врагами социализма с лишением их всех гражданских прав.

Таким образом, несмотря на то, что юридически институт освобождения от военной службы по религиозным убеждениям присутствовал в советском законодательстве (законы об обязательной военной службе 1925 и 1928 гг.), фактически он перестал существовать. Официально данный институт права был отменен в 1939 г.: Закон СССР "О всеобщей воинской обязанности" его не предусматривал. С введением этого закона в силу мы потеряли то, чем могли бы по праву гордиться.

Но люди, религиозные убеждения которых не позволяли брать в руки оружие, оставались. Они отказывались от призыва в армию, принятия присяги, за что сурово преследовались и наказывались государством. Карательными мерами проблема отказа от военной службы по религиозным убеждениям не была решена.

Возврат к законодательному закреплению права гражданина на замену военной службы альтернативной гражданской службой стал возможен в нашей стране только в 90-х годах XX столетия, когда начали проводиться: реформы в политике, экономике, в духовной и социальной сферах жизни общества. Определился курс на демократизацию общественных отношений, в том числе, и в сфере свободы совести. Россия вошла в мировое сообщество. Она признает основные международно-правовые документы; «Всеобщую декларацию прав человека», Международные пакты, участвует в договоренностях в рамках Совещания по безопасности и сотрудничеству в Европе, во многих международных конвенциях. Международно-правовые нормы, регламентирующие статус личности, отражают достигнутый общемировой уровень в деле соблюдения основных прав и свобод.

Одним из первых законопроектов в данной сфере был проект Основ законодательства СССР и союзных республик «Об альтернативной службе», появившийся в 1990 году. Задачей этого документа являлось закрепление общих положений альтернативной службы, как разумного и гуманного компромисса между правом свободы мысли, совести и убеждений и воинской обязанностью. Законопроект определял альтернативную службу как вид государственной службы взамен воинской по причине религиозных или пацифистских убеждений призывника. Проектом определялась форма прохождения службы, круг лиц, направляемых на нее, место и срок прохождения. Предусматривалась и система органов, ведающих вопросами организации альтернативной службы.

В законопроекте предлагалась концепция, что альтернативную службу по причине отображений совести может проходить каждый желающий, заявивший об этом. Основанием являлось решение комиссии о направлении на альтернативную службу.

Право каждого гражданина РСФСР, убеждениям которого противоречит несение военной службы, на ее замену выполнением альтернативных гражданских обязанностей в порядке, установленном законом было закреплено статьей 15 «Декларации прав и свобод человека и гражданина», принятой постановлением Верховного Света РСФСР от 22 ноября 1991 г. №1920-1[[15]](#footnote-15).

Конституция Российской Федерации также предусматривает право гражданина на замену военной службы альтернативной гражданской службой в случае, если его убеждениям или вероисповеданию противоречит несение военной службы, а также в иных установленных федеральным законом случаях. Российская Федерация взяла на себя обязательство принять закон об альтернативной гражданской службе также и по основаниям приведения национального законодательства в соответствие со стандартами Совета Европы, при вступлении в эту международную организацию.

26 февраля 2002 г. Правительством Российской Федерации в Государственную думу был внесен проект федерального закона «Об альтернативной гражданской службе»- 28 июни 2003 г. этот Федеральный закон был принят Государственной Думой, 10 июня этого года одобрен Советом Федерации и 25 июня 2003г. подписан Президентом Российской Федерации.

Спустя более чем 50 лет, в Российской Федерации был принят законодательный акт об альтернативной гражданской службе. Этот Федеральный закон, вступивший в силу с 1 января 2004 г. регулирует отношения, связанные с реализацией гражданами Российской Федерации конституционного права на замену военной службы по призыву альтернативной гражданской службой. Данным федеральным законом определяются место прохождения альтернативной гражданской службы, срок ее прохождения, организация альтернативной гражданской службы, порядок направления на альтернативную гражданскую службу, статус граждан, ее проходящих.

Обобщая опыт применения труда «отказников», четко видно, что лица, исполняющие гражданские обязанности в замен военной службы, привлекались преимущественно к службе в гражданских организациях, занимаясь сельским хозяйством, лесозаготовками, ликвидацией последствий стихийных и иных бедствий, выполняли различные функции работников медицинской сферы. Кроме того, труд этой категории лиц применялся и в различных военных организациях, прежде всего для обеспечения их жизни-деятельности.

Таким образом, в России накоплен определенный опыт применения оснований для замены военной службы по призыву альтернативной гражданской службой, определены характерные условия, при соблюдении которых гражданин имеет право на замену военной службы альтернативной. В этом содержится немало рационального и поучительного. Как свидетельствует изложенный выше материал, этот опыт может и должен стимулировать развитие современного российского законодательства о замене военной службы альтернативной гражданской службой и ее правовых оснований.

1.2 Современное состояние законодательства об альтернативной

гражданской службе

Реализация гражданами России конституционного права на альтернативную гражданскую службу имеет самостоятельные источники. Правовыми источниками реализации гражданами конституционного права на замену военной службы по призыву альтернативной гражданской службой являются внешние формы выражения российского законодательства, т.е. исходящие от органов государственной власти официально-документальные формы выражения и установления правовых норм[[16]](#footnote-16).

Нормативными правовыми актами, регулирующими конституционное право граждан на альтернативную гражданскую службу, являются следующие законодательные и иные нормативные акты[[17]](#footnote-17):

Конституция РФ от 12 декабря 1993 г.

Специальные федеральные законы и иные законодательные акты, регламентирующие отношения, связанные с реализацией гражданами права на замену военной службы по призыву альтернативной гражданской службой или в какой-то степени относящиеся к институту альтернативной гражданской службы.

Среди них можно выделить Федеральные законы "Об альтернативной гражданской службе", "Об обороне", "О воинской обязанности и военной службе", "О мобилизационной подготовке и мобилизации в Российской Федерации", Уголовный кодекс Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации.

Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2003 г. N 793 "Вопросы организации альтернативной гражданской службы", Положение о Министерстве обороны Российской Федерации и Положение о Генеральном штабе Вооруженных Сил Российской Федерации (утверждено указом Президента Российской Федерации от 11 ноября 1998 г. N 1357 "Вопросы Министерства обороны Российской Федерации и Генерального штаба Вооруженных Сил Российской Федерации").

Постановление Правительства Российской Федерации от 11 декабря 2003 г. N 750 "Об организации альтернативной гражданской службы", постановление Правительства Российской Федерации от 28 мая 2004 г. N 256 "Об утверждении Положения о порядке прохождения альтернативной гражданской службы", Положение о Министерстве труда и социального развития Российской Федерации (утверждено постановлением Правительства Российской Федерации от 23 апреля 1997 г. N 480).

Нормативные правовые акты, принимаемые специально уполномоченными федеральными органами исполнительной власти по организации альтернативной гражданской службы, например, Директива министра обороны Российской Федерации от 5 ноября 2003 г. N Д-73 "Об организации прохождения альтернативной гражданской службы", постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31 декабря 2003 г. N 93 "Об утверждении формы представления органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации предложений по организации альтернативной гражданской службы"[[18]](#footnote-18).

Вместе с тем, не все положения указанных нормативных правовых актов, в том числе и Федерального закона "Об альтернативной гражданской службе" не бесспорны, а Федеральный закон в целом вряд ли можно назвать образцовым и полностью готовым к качественной его реализации.

Приходится констатировать, что подавляющее количество федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации не в полной мере осознают значимость предстоящих итогов реализации Федерального закона "Об альтернативной гражданской службе[[19]](#footnote-19), недостаточно четко представляют условия и порядок прохождения гражданами альтернативной гражданской службы и не видят своей роли в организации этой службы.

Именно поэтому выработка механизма реализации указанного Федерального закона идет слишком медленно.

Большинство участников процесса организации альтернативной гражданской службы, во многом находясь под влиянием лишь одной точки зрения на концепцию альтернативной гражданской службы и попыток адаптировать в Российской Федерации международные шаблоны альтернативной гражданской службы без учета специфики общественного уклада и социально-экономических условий России, ограничиваются представлением использования потенциала этой службы исключительно в социальной сфере.

Вместе с тем, потенциал альтернативной гражданской службы мог бы во многом способствовать решению кадровых проблем целого ряда нуждающихся в государственной поддержке отраслей экономики.

На наш взгляд существуют проблемы, могущие стать препятствием для качественной реализации Федерального закона "Об альтернативной гражданской службе" либо послужить поводом для возникновения проблем в других сферах.

1. К таким положениям, прежде всего, необходимо отнести положение п. 2 ст. 4 названного Федерального закона, в соответствии с которым граждане проходят альтернативную гражданскую службу, "как правило, за пределами территорий субъектов Российской Федерации, в которых они постоянно проживают"[[20]](#footnote-20), а направление граждан для прохождения альтернативной гражданской службы в организации, находящиеся на территориях субъектов Российской Федерации, в которых они постоянно проживают, осуществляется только "при невозможности направления граждан для прохождения альтернативной гражданской службы за пределы территорий субъектов Российской Федерации, в которых они постоянно проживают".

Во-первых, в названной норме говорится о территории субъекта Российской Федерации, в которых постоянно проживает гражданин, а вовсе не о месте его жительства[[21]](#footnote-21). Из этого следует, что, направление гражданина для прохождения альтернативной гражданской службы в пределах территории субъекта Российской Федерации, в котором он постоянно проживает, в одном случае может сопровождаться изменением места его жительства, в другом - нет. В равной степени это относится и к случаям направления граждан для прохождения альтернативной гражданской службы за пределы территории субъекта Российской Федерации, в котором они постоянно проживают.

Во-вторых, направление граждан на альтернативную гражданскую службу вне места их жительства не может являться самоцелью, а должно осуществляться только в случаях явно выраженной государственной или общественной в этом потребности, соизмеренной с материальными затратами на обеспечение прохождения альтернативной гражданской службы гражданами вне места их жительства.

В-третьих, указанная норма, в силу ее неконкретности (в частности, понятие "при невозможности"), может создать реальную угрозу для возникновения и развития коррупции в органах, принимающих решение о месте прохождения альтернативной гражданской службы.

2. Одной из основных характеристик альтернативной гражданской службы является место ее прохождения[[22]](#footnote-22).

От того, в каких сферах, в каких организациях и на каких должностях граждане будут проходить альтернативную гражданскую службу зависит не только сохранение (повышение) ими своей квалификации или приобретение новой специальности, но и эффективность использования труда этих граждан в целом.

Поэтому место прохождения альтернативной гражданской службы должно определяться исходя прежде всего из интересов общества и государства. В этой связи альтернативная гражданская служба должна быть предусмотрена в любых организациях, а не только в социальной сфере. При этом основное, чему должны соответствовать такие организации - это отсутствие основных признаков, характеризующих военную службу, главными из которых является обязанность быть готовым к вооруженной защите себя, других и государства, к уничтожению противника в условиях вооруженной агрессии против Российской Федерации.

Граждане, изъявившие желание заменить военную службу по призыву альтернативной гражданской службой, для прохождения последней могут направляться в любые организации, где не предусмотрена военная служба, включая правоохранительные органы, организации оборонно-промышленного комплекса, образовательные учреждения, сельскохозяйственные, строительные, экологические организации, жилищно-коммунальное хозяйство, сферу обслуживания и т.д[[23]](#footnote-23).

Отсюда - прохождение альтернативной гражданской службы должно быть предусмотрено не только в организациях, подведомственных федеральным органам исполнительной власти, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органам местного самоуправления и в организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований и органов, но и в других организациях, которые будут определены в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

3. Пунктом 1 ст. 4 Федерального закона "Об альтернативной гражданской службе" предусмотрено прохождение альтернативной гражданской службы в организациях, подведомственных федеральным органам исполнительной власти, в организациях, подведомственных органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, а также в организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований и органов в качестве гражданского персонала[[24]](#footnote-24).

Там же отмечено, что прохождение альтернативной гражданской службы в организациях, подведомственных органам местного самоуправления, "определяется федеральным законом". В настоящее время нет ответа на вопрос о том, по какой причине прохождение гражданами альтернативной гражданской службы в организациях, подведомственных органам местного самоуправления, должно регламентироваться отдельным федеральным законом. Немалая часть организаций социальной сферы, куда для прохождения альтернативной гражданской службы, как предполагается, будет направлена основная часть граждан, подведомственна именно органам местного самоуправления.

4. Введение в Российской Федерации института альтернативной гражданской службы, без сомнений, должно сопровождаться кардинальным пересмотром системы оснований для освобождения и отсрочки от призыва на военную службу, которая (система) была сформирована в отсутствие возможности прохождения гражданами альтернативной гражданской службы, и поэтому на тот период себя оправдывала.

Часть 3 ст. 59 Конституции Российской Федерации, являющаяся первопричиной принятия Федерального закона "Об альтернативной гражданской службе", относит к числу случаев наличия или возникновения права на замену военной службы альтернативной гражданской службой не только когда несение военной службы противоречит его убеждениям или вероисповеданию, но и "иные установленные федеральным законом случаи".

Логично предположить, что к "иным" могут быть отнесены случаи, когда гражданин не исповедует какой-либо религии, запрещающей ему прохождение военной службы, и у него нет никаких убеждений, не совместимых с военной службой, но в то же время набор определенных условий может либо не позволить ему проходить военную службу по призыву со всеми присущими ей атрибутами (к примеру, невозможность проживания с семьей весь период службы), либо - относит гражданина к числу тех, трудовая деятельность которых с государственной точки зрения может быть использована более эффективно.

Федеральным же законом "Об альтернативной гражданской службе" в качестве таких "иных" случаев предусмотрены только граждане, относящиеся к коренным малочисленным народам, ведущие традиционный образ жизни, осуществляющие традиционное хозяйствование и занимающиеся традиционными промыслами[[25]](#footnote-25).

Тем не менее немало и других жизненных ситуаций, когда гражданам можно было бы предоставить право проходить альтернативную гражданскую службу и в отсутствие у них каких-либо не традиционных для российского общества убеждений или вероисповедания.

Такими случаями изобилуют, в частности, статьи 23 и 24 Федерального закона "О воинской обязанности и военной службе", которые, как отмечено выше, проектировались в условиях отсутствия в Российской Федерации института альтернативной гражданской службы. Наиболее яркими примерами являются основания для отсрочки от призыва на военную службу по причине работы (службы) граждан в определенных организациях (органах) или по определенным профессиям[[26]](#footnote-26).

Это и сельские учителя, и сельские врачи, и работники почти четырехсот организаций оборонно-промышленного комплекса, и сотрудники органов внутренних дел, и Государственной противопожарной службы МЧС России, и таможенных органов Российской Федерации, и федеральных органов налоговой полиции, и учреждений и органов уголовно-исполнительной системы.

И это только категории, оговоренные непосредственно Федеральным законом. Помимо них имеется целый ряд указов Президента Российской Федерации, которыми предоставлено право на отсрочку от призыва на военную службу гражданам по причине их профессиональной принадлежности к определенным профессиям.

Нет никаких сомнений в том, что всем этим категориям работников (сотрудников) отсрочка от призыва на военную службу предоставлена лишь потому, что они со своим образованием, профессией и специальностью востребованы на другом, не менее важном для общества и государства, участке.

А в этом случае это и есть служба, альтернативная военной, то есть альтернативная гражданская служба, определение которой, данное в п. 1 ст. 1 Федерального закона "Об альтернативной гражданской службе", только подтверждает это ("Альтернативная гражданская служба - особый вид трудовой деятельности в интересах общества и государства, осуществляемой гражданами взамен военной службы по призыву").

С учетом этого пересмотр оснований для освобождения и отсрочки от призыва на военную службу необходим как с теоретической, так и с практической точки зрения. Тем более, что это было бы справедливо и в отношении самих граждан названных категорий.

5. В связи с тем, что принятие Федерального закона "Об альтернативной гражданской службе" не было синхронизировано с масштабным внесением соответствующих изменений и (или) дополнений в другие законодательные акты Российской Федерации, регламентирующие так или иначе связанные с альтернативной гражданской службой правоотношения, со вступлением названного Федерального закона в силу неминуемо будет создан вакуум в комплексном правовом обеспечении организации прохождения гражданами альтернативной гражданской службы, возникнет неопределенность в понимании ряда аспектов этой службы.

В частности, остался нерешенным вопрос о формах и способах использования граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, в период мобилизации, в период военного положения и в военное время, а ст. 9 названного Федерального закона является отсылочной и ни к чему не обязывающей.

6. Статьей 24 Федерального закона "Об альтернативной гражданской службе" одновременно предусмотрено и зачисление граждан, прошедших альтернативную гражданскую службу, в запас Вооруженных Сил Российской Федерации, и освобождение их от военных сборов[[27]](#footnote-27).

Видно, что названные положения не лишены внутреннего противоречия.

Так, основной целью создания запаса Вооруженных Сил Российской Федерации является формирование мобилизационного ресурса, который может быть использован в период мобилизации Вооруженных Сил Российской Федерации, а военные сборы проводятся для поддержания необходимой готовности такого ресурса к военной службе по мобилизации.

Федеральным законом "О мобилизационной подготовке и мобилизации в Российской Федерации" граждане, прошедшие альтернативную гражданскую службу и пребывающие в запасе, от призыва на военную службу по мобилизации не освобождены[[28]](#footnote-28).

Таким образом очевидно, что граждане, зачисленные в запас должны проходить и военные сборы. Если же они автоматически освобождаются от военных сборов, то нет никакого смысла и зачислять их в запас.

7. Федеральным законом "Об альтернативной гражданской службе" право на замену военной службы альтернативной гражданской службой, помимо граждан, несение военной службы которыми противоречит их убеждениям или вероисповеданию, предоставлено гражданам, относящимся к коренным малочисленным народам, при условии, что эти граждане ведут традиционный образ жизни, осуществляют традиционное хозяйствование и занимаются традиционными промыслами.

Практическое применение указанной нормы неизбежно столкнется с рядом проблем. В частности, в настоящее время граждане не обязаны где-либо указывать свою национальность. Соответственно отсутствует и документ, удостоверяющий принадлежность гражданина к той или иной национальности.

В этой связи возникает вопрос о том, каким образом граждане, относящиеся к коренным малочисленным народам, будут подтверждать свою принадлежность к этим народам и реализовывать свое право на замену военной службы альтернативной гражданской службой. Ясно, что граждане, относящиеся к коренным малочисленным народам, могут реализовать свое право на замену военной службы альтернативной гражданской службой не по факту принадлежности к указанным народам и занятия соответствующим видом деятельности, а в связи с наличием у них соответствующих убеждений или вероисповедания.

В силу же п. 3 ст. 4 Федерального закона "Об альтернативной гражданской службе" указанные граждане тем не менее должны направляться для прохождения альтернативной гражданской службы только в организации традиционных отраслей хозяйствования и традиционных промыслов.

Учитывая, что сохранение исконной среды обитания, традиционного образа жизни, хозяйствования и промыслов коренных малочисленных народов является их правом, а не обязанностью, такое положение дел вряд ли можно признать по отношению к ним справедливым.

8. Пунктом 7 ст. 12 Федерального закона "Об альтернативной гражданской службе" призывной комиссии предоставлено право принимать решение "об отказе в замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой".

Однако, в п. 1 ст. 28 Федерального закона "О воинской обязанности и, военной службе" приведен исчерпывающий перечень решений, которые могут быть вынесены призывной комиссией, среди которых решения "об отказе в замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой" отсутствует (имеются только такие виды решений, как "о призыве на военную службу" и "о направлении на альтернативную гражданскую службу")[[29]](#footnote-29). При этом тем же пунктом установлено, что призывная комиссия вправе выносить только одно решение.

Наличие такой несогласованности между нормами федеральных законов "Об альтернативной гражданской службе" и "О воинской обязанности и военной службе" является причиной того, что первый из названных федеральных законов дублирует правовые нормы, относящиеся к предмету регулирования исключительно Федерального закона "О воинской обязанности и военной службе".

Это обусловлено, в первую очередь, тем, что вплоть до вынесения призывной комиссией решения о направлении гражданина на альтернативную гражданскую службу, несмотря на то, что он имеет право на замену военной службы альтернативной гражданской службой, такой гражданин считается подлежащим призыву на военную службу, а вопросы призыва граждан на военную службу как одного из элементов воинской обязанности регламентируются исключительно Федеральным законом "О воинской обязанности и военной службе".

9. Статья 21 Федерального закона "Об альтернативной гражданской службе" запрещает гражданам, проходящим альтернативную гражданскую службу, помимо прочего, "совмещать альтернативную гражданскую службу с работой в иных организациях", а также "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".

Такие запреты в большей степени характерны для государственной службы, каковой альтернативная гражданская служба по определению не является. Учитывая же, что прохождение альтернативной гражданской службы предполагается, как правило, на низкооплачиваемых работах, не связанных с государственной или муниципальной службой, наличие указанных запретов представляется необоснованным: важно, чтобы гражданин, проходящий альтернативную гражданскую службу, на месте прохождения этой службы добросовестно выполнял свои должностные обязанности, а вовсе не то, чтобы он был всячески ограничен в возможностях получения дополнительного дохода из других источников.

10. Часть вторая ст. 328 Уголовного кодекса Российской Федерации, предусматривающая ответственность за уклонение от прохождения альтернативной гражданской службы, в действующей редакции не позволяет в полной мере охватить все способы уклонения от прохождения альтернативной гражданской службы, так как попросту не содержит их[[30]](#footnote-30).

Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2003 г. N 793 "Вопросы организации альтернативной гражданской службы" специально уполномоченными федеральными органами исполнительной власти по организации альтернативной гражданской службы определены Министерство труда и социального развития Российской Федерации и Министерство обороны Российской Федерации[[31]](#footnote-31).

Порядок прохождения альтернативной гражданской службы утвержден Правительством Российской Федерации 28 мая 2004 г. Однако в настоящее время представители гражданского и военного ведомств до сих пор расходятся в комментариях по некоторым деталям организации прохождения альтернативной гражданской службы.

Таким образом, введение института замены военной службы альтернативной гражданской службой в современной России продиктовано рядом обстоятельств, к которым можно отнести: признание общечеловеческих ценностей, приведение отечественного законодательства в соответствие с международными нормами, в частности, в вопросах соблюдения прав человека, успешного проведения военной реформы и решения государственных задач. В настоящее время в отечественном законодательстве имеется пакет нормативных правовых документов, регламентирующих условия и порядок реализации гражданами конституционного права, предусмотренного ст. 59 п. 3 Конституции РФ. Однако, организационные проблемы при реализации гражданами конституционного права на альтернативную гражданскую службу неизбежно влекут за собой оперативное внесение изменений в законодательные акты Российской Федерации, связанные с реализацией гражданами конституционного права на замену военной службы по призыву альтернативной гражданской службой.

военный альтернативный служба законодательство

Глава 2. Особенности реализации труда и трудовая дисциплина лиц,

проходящих альтернативную гражданскую службу

2.1 Особенности заключения договора с лицами проходящими

альтернативную гражданскую службу.

Работодатель обязан заключить с гражданином, прибывшим для прохождения альтернативной гражданской службы, срочный трудовой договор на период прохождения службы.

Трудовым кодексом РФ установлены общие правила заключения срочного трудового договора (ст.58). В научной литературе имеются различные точки зрения по поводу классификации специальных оснований заключения срочного трудового договора.

С.А. Мироненко классифицировал основания, условно разделив их на 4 группы, связанные: 1) с характером предстоящей работы либо условиями ее выполнения; 2) с профессией либо занимаемой должностью; 3) с личностью работодателя; 4) с личностью работника[[32]](#footnote-32). Л.А. Чиканова разделяет случаи заключения срочного трудового договора на две группы. К первой, по ее мнению, относятся те, которые возможность заключения срочного трудового договора связывают с особенностями (спецификой) работодателя, ко второй - с особенностями работника.[[33]](#footnote-33)

Представляется, что заключение срочного трудового договора с лицами, проходящими альтернативную гражданскую службу, обусловлено особенностью правового статуса гражданина, который находится одновременно и в административно-правовых, и в трудовых отношениях, причем первые обусловливают срочный характер вторых.

Прежняя редакция абзаца 1 ст.59 ТК РФ («срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника») позволяла сделать неверный вывод о том, что во всех перечисленных случаях сторонам принадлежит право выбирать вид договора - на определенный или неопределенный срок. В целях устранения отмеченного недостатка юридической техники законодатель ввел новшество: в ст. 59 ТК РФ (в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ) отдельно перечислены случаи, когда должен быть заключен срочный трудовой договор, и случаи, когда срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон. С лицом, поступающим на работу в порядке альтернативной гражданской службы, заключается только срочный трудовой договор, причем его срок определяется не соглашением сторон, а Федеральным законом РФ «Об альтернативной гражданской службе».[[34]](#footnote-34)

Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ в ст. 59 включено еще одно самостоятельное основание для обязательного заключения срочного трудового договора - альтернативная гражданская служба. При этом на наш взгляд, следует уточнить, что трудовой договор с гражданами, прибывшими для прохождения альтернативной гражданской службы, должен быть заключен на определенный срок, установленный законом

Осуществление гражданином, проходящим альтернативную гражданскую службу, трудовой деятельности особого вида, своеобразие альтернативной гражданской службы, являющейся основой ее правовой характеристики, вызывают необходимость в дифференциации законодательства о труде[[35]](#footnote-35). В сфере регулирования труда граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, действуют специальные нормы, устанавливающие особый порядок возникновения трудовых правоотношений в результате направления на альтернативную гражданскую службу и прекращения в результате увольнения с альтернативной гражданской службы.

В основе правового регулирования труда граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, лежит сочетание общего трудового законодательства и специального законодательства об альтернативной гражданской службе[[36]](#footnote-36). Направление граждан на альтернативную гражданскую службу, их перевод и увольнение с альтернативной гражданской службы регулируются нормами законодательства об альтернативной гражданской службе, а заключение с гражданином, прибывшим для прохождения альтернативной гражданской службы, срочного трудового договора, изменение договора и его прекращение осуществляются в соответствии с действующим трудовым законодательством.

В связи с особенностями трудовой деятельности в порядке прохождения альтернативной гражданской службы и сложностью оценки труда граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, необходим механизм, гарантирующий гражданам, проходящим альтернативную гражданскую службу, защиту от использования срочных трудовых договоров в качестве угрозы увольнения. Таким механизмом является процедура направления на альтернативную гражданскую службу. Обязательства сторон трудового договора между гражданином, прибывшим для прохождения альтернативной гражданской службы, и его работодателем не должны противоречить порядку направления на альтернативную гражданскую службу. На основании решения призывной комиссии о направлении гражданина на альтернативную гражданскую службу в соответствии с заключением о замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой с гражданином, прибывшим для прохождения альтернативной гражданской службы, заключается срочный трудовой договор. Заключение срочного трудового договора на рабочее место, предназначенное для граждан, направленных для прохождения альтернативной гражданской службы, с иными гражданами, не прошедшими процедуру направления на альтернативную гражданскую службу, невозможно.

При переводе гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу, из одной организации в другую и при окончании срока прохождения альтернативной гражданской службы срочный трудовой договор расторгается в соответствии с решением о переводе гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу, из одной организации в другую или решения об увольнении гражданина с альтернативной гражданской службы[[37]](#footnote-37).

Как уже отмечалось, сфера взаимной договоренности сторон трудового договора в отношении граждан, прибывших для прохождения альтернативной гражданской службы, существенно ограничена. Причинами ограничений являются: во-первых, определение отдельных условий срочного трудового договора не в момент его заключения, а при направлении гражданина на альтернативную гражданскую службу; во-вторых, конкретное содержание обязанностей гражданина, прибывшего для прохождения альтернативной гражданской службы, определяется исходя из условий, установленных при направлении на альтернативную гражданскую службу. Трудовая функция «выпадает» из сферы договоренности сторон трудового договора.

Особенности направления граждан на альтернативную гражданскую службу исключают возможность их перевода по инициативе работодателя без соответствующего решения Федеральной службы по труду и занятости. Такой перевод противоречил бы порядку прохождения альтернативной гражданской службы. Поэтому перевод граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, возможен только в случаях, предусмотренных специальными правовыми нормами - нормами законодательства об альтернативной гражданской службе.

Невозможно уволить гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу, при наличии одного лишь факта истечения срока срочного трудового договора[[38]](#footnote-38). Только после принятия Федеральной службой по труду и занятости решения об увольнении гражданина с альтернативной гражданской службы трудовой договор с ним расторгается.

Если гражданин, проходящий альтернативную гражданскую службу, 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, изъявит желание уволиться с альтернативной гражданской службы и подаст соответствующее письменное заявление, то работодатель расторгает с ним срочный трудовой договор. В этом случае основанием для расторжения срочного трудового договора является не факт наличия права на досрочное увольнение с альтернативной гражданской службы, а наличие волеизъявления гражданина на увольнение, которое свидетельствует о его желании, направленном на расторжение трудового договора, и которое выражается в подаче заявления о досрочном увольнении. Соответственно, у другой стороны трудового договора, т.е. у работодателя возникает обязанность расторгнуть срочный трудовой договор с гражданином, проходящим альтернативную гражданскую службу, по такому основанию, причем совершенно иному, нежели истечение срока альтернативной гражданской службы.

Выделяются характерные особенности трудового договора гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу. В.Г. Харащо в своей работе выделяет следующие[[39]](#footnote-39):

1 .Специфический субъектный состав. Сторонами трудового договора могут являться только гражданин мужского пола в возрасте от 18 до 27 лет, который не пребывает в запасе, имеет право на замену военной службы по призыву альтернативной гражданской службой, лично подал заявление в военный комиссариат о желании заменить военную службу по призыву альтернативной гражданской службой и в отношении которого призывной комиссией принято соответствующее решение (на стороне работника), и только организация, включенная в перечень организаций, где предусматривается прохождение альтернативной гражданской службы (на стороне работодателя). В указанный перечень входят только организации, подведомственные федеральным органам исполнительной власти, организации, подведомственные органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, организации Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований.

2.День начала работы гражданина, прибывшего для прохождения альтернативной гражданской службы, определенный трудовым договором, не совпадает с днем начала альтернативной гражданской службы, которым считается день убытия гражданина, направленного к месту прохождения альтернативной гражданской службы.

3 .Невозможность точного установления конкретного срока трудового договора. Срок действия трудового договора не должен превышать срока альтернативной гражданской службы. Согласно ч.5 ст.5 Федерального закона «Об альтернативной гражданской службе» в срок альтернативной гражданской службы не засчитываются отдельные периоды: прогулы, 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. Кроме этого, срок альтернативной гражданской службы может измениться при переводе гражданина в организацию, в которой предусматривается отличный срок прохождения альтернативной гражданской службы, от установленного гражданину при направлении на альтернативную гражданскую службу[[40]](#footnote-40).

Трудовой договор прекращается в день истечения срока его альтернативной гражданской службы.

4.Ограничение возможности изменения трудового правоотношения, возникающего в результате направления на альтернативную гражданскую службу, т.е. невозможность перевода, перемещения и изменения условий трудового договора в обычном порядке.

5.Установление особого порядка прекращения срочного трудового договора.

6.В трудовой договор кроме общих правил и обязанностей работников, закрепленных в ст. 21 ТК РФ, включаются дополнительные трудовые обязанности и ограничения. Граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, не вправе: отказываться от исполнения трудовых обязанностей, возложенных на них срочным трудовым договором, занимать руководящие должности, участвовать в забастовках и иных формах приостановления деятельности, 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[[41]](#footnote-41).

Согласно ч.З ст.20 Федерального закона «Об альтернативной гражданской службе» организации, где предусматривается прохождение альтернативной службы, бесплатно обеспечивают общежитием граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу вне территории, где они постоянно живут[[42]](#footnote-42).

На основании изложенного можно сделать вывод, что трудовому договору гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу (как и возникающему на его основе трудовому правоотношению) присущ ряд особенностей, выделяющих его среди трудовых договоров с другими категориями работников.

Направление на альтернативную гражданскую службу оформляется решением военного комиссариата, а заключение трудового договора и оформление приема на работу осуществляется работодателем, к которому прибыл гражданин.

Мы согласны с С.Ю.Головиной, которая отмечает, что отношения по поводу прохождения альтернативной гражданской службы мало похожи на договорные отношения, поскольку работник и работодатель не только не свободны в решении вопроса, заключать или не заключать договор, но инее могут выбирать партнера, определять вид договора (срочный или бессрочный), условия договора. Даже в вопросах прекращения договора стороны ограничены предписаниями законодателя. Поэтому представляется необоснованным использование термина «трудовой договор» применительно к отношениям по поводу прохождения альтернативной гражданской службы. Может быть, было бы целесообразнее применить термин «контракт», используемый Федеральным законом «О статусе военнослужащих» в отношении лиц, реализующих свое право на труд посредством прохождения военной службы[[43]](#footnote-43) .

На наш взгляд, учитывая отмеченные особенности трудового правоотношения гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу, и его работодателя, в частности, наличие ограничений и запретов, связанных с прохождением альтернативной гражданской службы, специальных оснований и порядка заключения, изменения и расторжения трудового договора, возможность исполнения гражданином, проходящим альтернативную гражданскую службу, трудовых обязанностей без ограничения общей продолжительности еженедельного рабочего времени, обязательности предоставления жилой площади и др., необходимо трудовой договор гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу, именовать «контрактом о прохождении альтернативной гражданской службы» и ввести его типовую форму.

Контракт о прохождении альтернативной гражданской службы позволит наиболее полно учесть особенности данного вида трудовой деятельности, обеспечит более высокий уровень гарантий защиты прав граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу.

Необходимость введения типового контракта о прохождении альтернативной гражданской службы подтверждается анализом практики заключения трудовых договоров в организациях Свердловской области, где граждане проходят альтернативную гражданскую службу. В процессе написания данной работы автор имел возможность познакомиться с содержанием трудовых договоров, заключаемые с гражданами, прибывшими для прохождения альтернативной гражданской службы.

Анализ содержания нескольких десятков такого рода документов, проделанный автором, позволяет прийти к выводу: заключаемые трудовые договоры трафаретны, они всего лишь воспроизводят положения Правил внутреннего трудового распорядка и Положения о порядке оплаты труда, действующие в организации. Они ничем не отличаются от трудовых договоров, заключаемых с работниками других категорий и специфики альтернативной гражданской службы не учитывают. Возникает резонный вопрос: можно ли с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы, заключать трудовые договора того же содержания, что и с другими работниками? Представляется, что на такой вопрос можно дать только отрицательный ответ.

С.С. Алексеев отмечает, что при выработке индивидуальных актов применяется такое специфическое технико-юридическое средство, как типизация, получающее выражение в формулярах (образцах, типовых формах) актов - документов, которые создаются практикой, наукой, а в ряде случаев закрепляются в нормативных актах в виде типовых формуляров и конструктивных схем"[[44]](#footnote-44).

Мы согласны с В.С.Буровым, который, обращая особое внимание на ограничения и запреты, действующие в отношении граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, считает, что для того, чтобы условия срочных трудовых договоров не носили для гражданина кабального характера[[45]](#footnote-45), Правительство Российской Федерации или федеральный орган исполнительной власти должны разработать типовые условия соответствующих срочных трудовых договоров, в частности, обеспечивающие реализацию гражданами, проходящими альтернативную гражданскую службу, их прав, предусмотренных Федеральным законом «Об альтернативной гражданской службе».

В этой связи было бы чрезвычайно целесообразным в дополнение к ныне действующему Положению о порядке прохождения альтернативной гражданской службы утвердить приложение, содержащее форму типового контракта о прохождении альтернативной гражданской службы.

Типовой контракт о прохождении альтернативной гражданской службы, составленный в соответствии с требованиями норм трудового права и Федерального закона «Об альтернативной гражданской службе», отразит накопленный опыт документального оформления трудовых отношений граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, значительно облегчит работу по заключению трудовых договоров с гражданами, прибывшими для прохождения альтернативной гражданской службы, внесет в практику применения Федерального закона «Об альтернативной гражданской службе» необходимое единообразие, обеспечит с документальной стороны соответствие трудовых договоров граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, требованиям законодательства.

В.Г. Харащо в своей работе разработал проект типового контракта о прохождении альтернативной гражданской службы.[[46]](#footnote-46)

Подтверждением продолжения процесса дифференциации норм, регулирующих труд отдельных категорий работников, является включение в Трудовой кодекс Российской Федерации статьи, посвященной особенностям регулирования труда лиц, работающих в организациях Вооруженных Сил Российский Федерации и федеральных органах исполнительной власти в которых законодательством Российский Федерации предусмотрена военная служба, а также работников, проходящих заменяющую военную службу альтернативную гражданскую службу (ст.349).

Но в указанной статье говорится только об условиях оплаты труда и дополнительных льготах и преимуществах. Г.С. Скачкова отмечает, что особенности в регулировании труда лиц гражданского персонала не могут быть сведены только к установлению особых условий оплаты труда и предоставлению дополнительных льгот и преимуществ.[[47]](#footnote-47)

По нашему мнению, это полностью относится и к работникам, проходящим альтернативную гражданскую службу. Представляется необходимым отразить в XII разделе Трудового кодекса Российской Федерации, посвященном особенностям регулирования труда отдельных категорий работников, и другие особенности регулирования труда граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, выделив их в отдельную главу. Предлагается проект такой главы (приложение).

2.2 Прекращение трудового договора гражданина, проходящего

альтернативную гражданскую службу

Под прекращением трудовых правоотношений граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, и их работодателей следует понимать прекращение такими гражданами трудовой деятельности. В то же время в одних случаях фактическое прекращение трудовой деятельности граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, может не повлечь прекращения трудового правоотношения (например, при прогуле), в других повлечет (например, смерть). Истечение срока альтернативной гражданской службы влечет прекращение трудового правоотношения. Прекращение трудовых правоотношений граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, может последовать также в силу иных жизненных обстоятельств: их смерти, их осуждения, принятия решения об их переводе и др. Следовательно, прекращение трудовых правоотношений граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, должно быть основано на конкретных жизненных обстоятельствах (юридических фактах), с которыми закон связывает их прекращение, и которые являются основаниями прекращения трудовых правоотношений.

Законодательство об альтернативной гражданской службе разграничивает правовые основания прекращения альтернативной гражданской службы и порядок прекращения трудовых отношений. По процедуре увольнения альтернативная гражданская служба прекращается в результате увольнения с альтернативной гражданской службы или в результате события. События, влекущие прекращение трудовых отношений, как правило, объективно связаны с невозможностью граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, как субъектов трудовых правоотношений, исполнять трудовые обязанности в результате их смерти или признания их в установленном порядке безвестно отсутствующим. Указанные юридические факты - события, с одной стороны, являются основаниями прекращения трудовых отношений, с другой — обстоятельствами, непосредственно их прекращающими. События, которые являются основаниями прекращения трудового отношения, но их не прекращают, реализуются посредством процедуры увольнения с альтернативной гражданской службы, т.е. в этом случае моменты возникновения основания и прекращения трудовых отношений не совпадают.

Перечень оснований прекращения трудовых отношений граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, в результате увольнения с альтернативной гражданской службы закреплен в Федеральном законе «Об альтернативной гражданской службе»[[48]](#footnote-48).

К.В. Фатеев, исследовавший вопросы увольнения с альтернативной гражданской службы, дает следующую классификацию оснований увольнения с альтернативной гражданской службы:

а) субъективные и объективные основания увольнения:

- субъективные, отражающие невозможность использования гражданина в особом виде трудовой деятельности в интересах общества и государства, осуществляемой гражданами взамен военной службы по призыву, и связанные с личностью данных граждан, например, увольнение в связи с вступлением в законную силу приговора суда о назначении гражданам наказания в виде лишения свободы (абз. 5 п.1 ст.23 Федерального закона «Об альтернативной гражданской службе»);

- объективные, не зависящие от воли и иных субъективных признаков личности граждан, но учитывающие специфику правового положения граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, например, увольнение по состоянию здоровья (абз. 3 п.1 ст.23 Федерального закона «Об альтернативной гражданской службе») 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.

Представляется, что наиболее подходящим критерием классификации оснований прекращения трудовых правоотношений граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, являются юридические факты - события и действия.

1. События, т.е. обстоятельства, не зависящие от граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, и их работодателей, непосредственно прекращающие трудовые отношения. К ним относятся:

* смерть граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу;
* признание граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, безвестно отсутствующими;
* объявление граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, умершими.

Трудовые отношения прекращаются в результате наступления событий, не зависящих от сторон трудового договора. Фактически трудовые отношения в случае смерти граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, прекращаются в день, в который произошли данные события, юридически прекращение трудовых отношений оформляется со дня, следующего после дня смерти или за днем вступления в законную силу решения суда[[49]](#footnote-49).

Для устранения неопределенности, связанной с длительным отсутствием граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, суд компетентен признать их безвестно отсутствующими или объявить умершими. Принятие таких решений возможно лишь при наличии юридического состава, слагающегося из таких фактов: а) длительного отсутствия лиц в месте их постоянного жительства; б) отсутствия сведений о месте их нахождения и невозможности их получить всеми доступными средствами; в) истечения установленных законом сроков с момента получения последних известий о месте нахождения данных лиц[[50]](#footnote-50).

Граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, могут быть признаны безвестно отсутствующими, если в течение года в месте их жительства нет сведений о месте их пребывания. Годичный срок исчисляется со дня получения последних сведений о них. В случае признания граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, безвестно отсутствующими наряду с гражданско-правовыми последствиями прекращаются трудовые отношения. Если признанные безвестно отсутствующими граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, явятся или будет обнаружено их место пребывания, суд отменит свое решение. Однако указанное обстоятельство не повлечет возобновление трудовых отношений. Безвестное отсутствие граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, влечет окончательное прекращение трудовых отношений в результате неопределенности их местонахождения и, следовательно, в силу фактической невозможности исполнять трудовые обязанности.

Когда в месте постоянного жительства граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, нет сведений о месте их пребывания течение пяти лет, суд может объявить их умершими. В случае пропажи граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, без вести при обстоятельствах, угрожавших смертью или дающих основание предполагать их гибель, объявление умершими может быть произведено спустя шесть месяцев со дня несчастного случая или иных обстоятельств, угрожавших смертью. Как в случае признания граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, безвестно отсутствующими, так и при признании их умершими, трудовые отношения прекращаются со дня, следующего за днем вступления в законную силу соответствующего решения суда. Объявление граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, умершим юридически закрепляет лишь предположение об их смерти, которое отмечается от судебного установления факта их смерти. В случае явки признанных умершими граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, или поступления сведений об их месте пребывания, суд новым решением отменяет решение об объявлении их умершим. Запись о смерти граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, на основании новых судебных решений аннулируется. Отмена решения суда о признании граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, умершими не является основанием для возобновления трудовых отношений.

2. Юридические факты, прекращающие трудовые отношения в результате процедуры увольнения с альтернативной гражданской службы в силу закона. К ним относятся указанные в Федеральном законе «Об альтернативной гражданской службе» обстоятельства, обязывающие должностных лиц уволить граждан с альтернативной гражданской службы, а работодателей расторгнуть трудовой договор и тем самым прекратить с ними трудовые отношения.

Граждане подлежат обязательному увольнению с альтернативной гражданской службы, т.е. это является обязанностью должностных лиц, при наличии следующих оснований:

-истечение срока альтернативной гражданской службы;

* признание граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, военно-врачебной комиссией не годными к военной службе или ограниченно годными к военной службе;

-осуществление гражданами, проходящими альтернативную гражданскую службу, полномочий членов Совета Федерации Федерального собрания Российской Федерации;

-избрание граждан, проходящих альтернативную- гражданскую службу депутатами Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации, депутатами законодательных (представительных) органов государственной власти субъектов Российской Федерации (руководителями высших исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации), депутатами представительных органов местного самоуправления, главами муниципальных образований и осуществление указанных полномочий на постоянной основе.

Срок альтернативной гражданской службы исчисляется в месяцах и составляет период императивно установленный Федеральным законом «Об альтернативной гражданской службе». Срок начала альтернативной гражданской службы - это определенный момент: день убытия к месту прохождения альтернативной гражданской службы и в силу ст. 18 Федерального закона «Об альтернативной гражданской службы» одновременно день приобретения статуса гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу.[[51]](#footnote-51)

Истечение срока альтернативной гражданской службы определяется Положением о порядке прохождения альтернативной гражданской службы. Срок альтернативной гражданской службы истекает в соответствующее число последнего месяца срока альтернативной гражданской службы.

Федеральным законом «Об альтернативной гражданской службе» предусмотрено, что 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.

Окончание альтернативной гражданской службы является юридическим фактом (событием), после наступления, которого граждане перестают быть субъектами трудовых отношений и на них перестает распространяться статус граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу. Днем окончания альтернативной гражданской службы считается день прекращения работодателем срочного трудового договора при увольнении гражданина с альтернативной гражданской службы. Работодатель обязан расторгнуть срочный трудовой договор в день истечения срока альтернативной гражданской службы. Основанием прекращения трудового отношения является истечение срока альтернативной гражданской службы, которое реализуется в административном акте — приказе должностного лица об увольнении гражданина с альтернативной гражданской службы[[52]](#footnote-52).

Граждане подлежат увольнению с альтернативной гражданской службы по состоянию здоровья в связи с признанием их военно-врачебной комиссией не годными к военной службе или ограниченно годными к военной службе. Признание граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, не годными к военной службе или ограниченно годными к военной службе производится военно-врачебной комиссией в порядке, установленном Положением о военно-врачебной экспертизе. Направление на военно-врачебную экспертизу осуществляется руководителем федерального органа исполнительной власти или руководителем органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации по представлению организации-работодателя согласно подведомственности.

К.В. Фатеев считает, что 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[[53]](#footnote-53). Состояние здоровья может служить основанием увольнения в строго определенных случаях

По нашему мнению требования к состоянию здоровья граждан, уже проходящих альтернативную гражданскую службу, могут быть понижены. Как можно уравнивать условия работы буфетчика, гардеробщика, лифтера и условия военной службы по призыву?

Трудовые отношения прекращаются в связи с осуществлением гражданами, проходящими альтернативную гражданскую службу, полномочий представителей законодательной или исполнительной власти на постоянной основе. Прекращение указанного отношения носит постоянный характер. Если трудовые отношения прекращаются в результате увольнения с альтернативной гражданской службы по указанному основанию, то при истечении срока исполняемых полномочий трудовые отношения не возобновляется. Граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, при осуществлении полномочий членов Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации, а также при избрании депутатами Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации, депутатами законодательного (исполнительного) органов государственной власти субъекта Российской Федерации (руководителямивысших исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации), депутатами представительных органов местного самоуправления, главами муниципальных образований и осуществлении указанных полномочий на постоянной основе, увольняются с альтернативной гражданской службы безвозвратно и после истечения полномочий на ней не восстанавливаются. В отличие от военной службы, которая может приостанавливаться на срок исполнения военнослужащими полномочий представителей законодательной или исполнительной власти на постоянной основе, возможность приостановления альтернативной гражданской службы на период осуществления гражданами перечисленных полномочий действующим законодательством об альтернативной гражданской службы не предусматривается[[54]](#footnote-54).

Прекращение трудовых отношений обусловлено исполнением на постоянной основе указанных полномочий и тем самым невозможностью исполнять трудовые обязанности. Таким образом, причинами прекращения трудовых отношений в связи с увольнением с альтернативной гражданской службы по указанным основаниям являются юридические факты, связанные с реализацией гражданами, проходящими альтернативную гражданскую службу, конституционного права на непосредственное участие в управлении делами государства через исполнение полномочий на постоянной основе в органах государственной, муниципальной власти или местном самоуправлении, которые не позволяют им исполнять трудовые обязанности. Однако приказ об увольнении с альтернативной гражданской службы является только предпосылкой или юридическим условием прекращения трудовых отношений.

В соответствии с приказами должностных лиц об увольнении граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, работодатели расторгают с ними срочные трудовые договора[[55]](#footnote-55).

Судебное решение, в результате вынесения которого у должностных лиц возникает обязанность увольнения граждан с альтернативной гражданской службы. Такая обязанность возникает в связи со вступлением в законную силу приговора суда о назначении им наказания в виде лишения свободы.

Прекращение трудовых отношений в случае увольнения по основаниям, относящимся к событиям, влекущим обязательное прекращение трудовых отношений, не совпадает с моментом издания приказа должностного лица об увольнении граждан с альтернативной гражданской службы. Моментом прекращения трудовых отношений в указанных обстоятельствах являются события, прекращающие трудовые отношения на основании судебного решения, в результате вынесения которого у должностных лиц возникает обязанность увольнения граждан с альтернативной гражданской службе. Такая обязанность возникает на основании судебного решения в связи со вступлением в законную силу приговора суда о назначении гражданину, проходящему альтернативную гражданскую службу, наказания в виде лишения свободы. Вступление в законную силу приговора суда, в котором указан день начала отбывания наказания, влечет прекращение трудового отношения.

В связи со вступлением в законную силу приговора суда о назначении гражданину, проходящему альтернативную гражданскую службу, наказания в виде лишения свободы он подлежит увольнению с альтернативной гражданской службы. Днем увольнения с альтернативной гражданской службы является день, предшествующий дню начала отбывания наказания в виде лишения свободы, указанный в приговоре суда. Уволенные с альтернативной гражданской службы граждане перестают быть субъектами трудового отношения со дня начала отбывания наказания, так как отбывание уголовного наказания и трудовая деятельность, осуществляемая взамен военной службы по призыву, не совместимы по своей природе. В данном случае также исчезает объект трудового отношения - особый вид трудовой деятельности в интересах общества и государства[[56]](#footnote-56). Следовательно, прекращение трудовых отношений граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, связано со вступлением в силу приговора суда, в котором указан день начала отбывания наказания, и в который юридически прекращаются трудовые отношения.

Необходимо отметить, что в отличие от граждан, проходящих военную службу по призыву, которые при осуждении к мерам наказания в виде лишения свободы условно могут быть (по усмотрению должностных лиц) уволены с военной службы, граждане, проходящие заменяющую военную службу альтернативную гражданскую службу, при условном осуждении не могут быть уволены с альтернативной гражданской службы ни при каких обстоятельствах.

4. Действия должностных лиц, в компетенцию которого входит принятие решения о переводе граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, из одной организации в другую, направленные на прекращение трудовых отношений граждан с «предыдущими» работодателями и установление трудовых отношений с новыми работодателями.

К их числу относятся все виды переводов граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, предусмотренные Положением о порядке прохождения альтернативной гражданской службы. Граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, по инициативе должностных лиц могут быть переведены из одной организации в другую по следующим основаниям:

* в связи с ликвидацией организации;
* в связи с сокращением штатной численности;
* в связи с производственной необходимостью;
* в связи с наличием подтвержденных медицинским заключением противопоказаний для проживания в местности, где проходит альтернативную гражданскую службу;
* в иных случаях (по решению Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации).

В эту группу оснований прекращений трудовых отношений входят действия должностных лиц, направленные на прекращение трудовых отношений. К их числу относятся решения о переводе граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, из одной организации в другую, которые принимаются Федеральной службой по труду и занятости по представлению федерального органа исполнительной власти или органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, которому подведомственна организация.[[57]](#footnote-57) На основании указанного решения Федеральной службы по труду и занятости федеральный орган исполнительной власти или орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, из подведомственной организации которого переводятся граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, издают приказы о переводе граждан, а работодатели расторгают с гражданами, которые переводятся в другие организации, срочные трудовые договора. Наличие перечисленных оснований влечет обязанность должностных лиц по прекращению трудовых договоров граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, и не предполагает возможность выбора решения с учетом оценки причин увольнения и кадровой ситуации. Законодатель оставляет перечень оснований для перевода граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, из одной организации в другую открытым. Иные случаи могут быть установлены Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

5. Действия граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, направленные на прекращение трудовых отношений, к которым относятся все виды досрочного увольнения по инициативе граждан. Досрочное увольнение с альтернативной гражданской службы по инициативе граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, возможно при наличии у них следующих обстоятельств:

-если они являются 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, после увольнения с военной службы либо после окончания военных сборов;

* если они должны быть заняты постоянным уходом за отцом, матерью, женой, родным братом, родной сестрой, дедушкой, бабушкой или усыновителем, когда 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, проходящих альтернативную гражданскую службу, в постоянном постороннем уходе (помощи, надзоре) или являются инвалидами первой или второй группы, достигли пенсионного возраста по старости или не достигли возраста 18 лет;
* если они имеют ребенка, воспитываемого без матери;
* если они имеют двух и более детей;
* если они имеют ребенка в возрасте до трех лет;
* если их матери (отцы) кроме них имеет двух и более детей в возрасте до восьми лет или инвалида с детства и воспитывает их без мужа (жены).

Названные обстоятельства должны возникнуть уже в период прохождения альтернативной гражданской службы.

Органы государственной службы медико-социальной экспертизы должны выдавать заключения о необходимости постоянного постороннего ухода (помощи, надзора), по месту жительства отца, матери, жены родного брата, родной сестры, дедушки, бабушки или усыновителей. Кроме нуждаемости в постороннем уходе (помощи, надзоре), необходимым условием увольнения с альтернативной гражданской службы по указанным семейным обстоятельствам является отсутствие других лиц, обязанных по закону содержать указанных граждан и заботиться о них.

Перечень оснований для досрочного увольнения с альтернативной гражданской службы является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит. Семейные обстоятельства — это фактические жизненные обстоятельства, выступающие в роли предпосылок или юридических условий, предшествующих прекращению трудового отношения.

В связи с возникновением обстоятельств, дающих гражданам, проходящим альтернативную гражданскую службу, право на досрочное увольнение с альтернативной гражданской службы, они подают заявления с заверенными в установленном порядке копиями документов, подтверждающих наличие 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, имеют право на досрочное увольнение с военной службы. По этому основанию не позднее месяца со дня подачи заявления граждане должны быть уволены с альтернативной гражданской службы, а трудовой договор расторгнут[[58]](#footnote-58).

Таким образом, прекращение трудового отношения представляет собой сложный фактический состав, состоящий из ряда последовательно наступающих юридических фактов: а - издание приказа должностного лица об увольнении гражданина с альтернативной гражданской службы; б -расторжение трудового договора, и предшествующих им юридических условий, юридически оформляемый прекращением трудового договора.

2.3 Особенности дисциплинарной ответственности лиц, проходящих

альтернативную гражданскую службу

Лицо, проходящее альтернативную гражданскую службу обладает особой правосубъектностью. Как известно правосубъектность одновременно охватывает возможность:

1. Обладания правами и обязанностями;
2. Их самостоятельного осуществления;
3. Ответственностью за нарушение трудовых и служебных обязанностей.

Правосубъектность лица, проходящего альтернативную гражданскую службу - это сочетание трудовой и административной правосубъектности.

Общие права и обязанности как субъекта административного права устанавливаются Федеральным законом «Об альтернативной гражданской службе», а права и обязанности субъекта трудового права (работника) закреплены в ст. 21 Трудового кодекса. Здесь можно выделить следующие права и обязанности: статутные, функциональные, социально-личностные.

Кроме этого все права лица, направленного на альтернативную гражданскую службу, в том числе и трудоправовые права можно классифицировать как общие и специальные.

По аналогии со специальными правами можно выделить и специальные обязанности альтернативного служащего. Располагая значительными правами альтернативный гражданский служащий имеет и четкие запреты (правоограничения), устанавливающие границы, выход за которые государство запрещает. Именно эти ограничения, а не только права и обязанности подчеркивают своеобразие трудоправового статуса лица, проходящего альтернативную гражданскую службу.

Запреты, связанные с альтернативной гражданской службой, изложены в Федеральном законе « Об альтернативной гражданской службе»

Государство, возлагая на работников определённые обязанности и наделяя их соответствующими правами, устанавливает ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него обязанностей.

Институт дисциплинарной ответственности существует не только в трудовом, но и в государственном, муниципальном и административном праве. Это же можно и сказать о материальной ответственности.

В каждой отрасли права существуют или должны существовать свои виды юридической ответственности, но они проявляются не вместо, а вместе с пятью общеправовыми, так как виды отраслевой ответственности - модификация общеправовой ответственности. При этом отрасли публичного права тяготеют к модификации административной и дисциплинарной ответственности, а отрасли частного права- к гражданско-правовой ответственности. Трудоправовая ответственность имеет особый характер, определяемый сочетанием частных и публичных начал в рамках отрасли. Дисциплинарная ответственность как один из видов трудоправовой ответственности характеризуется рядок принципов. К таком принципам следует отнести:

-принцип законности дисциплинарной ответственности;

-принцип обоснованности и справедливости дисциплинарной ответственности;

-принцип целесообразности дисциплинарной ответственности;

-принцип быстроты наступления дисциплинарной ответственности.[[59]](#footnote-59)

В научной литературе по трудовому праву также выделяется принцип неотвратимости дисциплинарной ответственности, который до принятия ТК трактовался как привлечение к ней за совершение любого дисциплинарного проступка или использование администрацией права альтернативы, т.е. права выбора в применении мер дисциплинарного или общественного воздействия к нарушителю трудовой дисциплины[[60]](#footnote-60)

По мнению юристов, специализирующихся в области трудового права, дисциплинарная власть не заимствуется работодателем у государства, и государство не наделяет ею работодателя. Такая природа проистекает из самой природы организации как социального автономного образования в силу необходимости организовывать и контролировать труд несамостоятельных (наемных) работников. При этом законодательством определяются только пределы дисциплинарной ответственности. Целью привлечения к дисциплинарной ответственности должно являться поддержание должного порядка у конкретного работодателя. Оно осуществляется только в установленных законом случаях и при исключительных обстоятельствах, т.е. при наличии дисциплинарного правонарушения. Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности, как и другие проблемы, связанные с ним, должны регламентироваться на локальном уровне в правилах внутреннего трудового распорядка. При этом локальные нормы не могут ухудшать положение работника по сравнению с законом.[[61]](#footnote-61)

Дисциплинарная ответственность, как и любой другой вид юридической ответственности, реализуется в рамках охранительных правоотношений. С учётом характера установленных государством санкций, а также субъектов, которые несут ответственность, в трудовом праве различают общую и специальную дисциплинарную ответственность.

Общая дисциплинарная ответственность регулируется Трудовым кодексом РФ и распространяется на всех работников, помимо тех, для кого наряду с общими нормами введена специальная дисциплинарная ответственность, установленная федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине отдельных категорий работников.

Под специальной дисциплинарной ответственностью понимается совокупность правовых норм, определяющих обязанность специальных субъектов трудового права понести меры дисциплинарного взыскания, предусмотренные соответствующими федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине отдельных категорий работников.

«Специальная дисциплинарная ответственность установлена уставами и положениями о дисциплине для некоторых категорий работников отдельных отраслей экономики, а также другими нормативными актами»[[62]](#footnote-62).

Специальная дисциплинарная ответственность установлена федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников (ст. 191 ТК РФ), которые могут действовать наряду с Трудовым кодексом РФ.

Некоторые авторы указывают на то, что выделение специальной ответственности происходит на основе специализированных законодательных актов[[63]](#footnote-63).

Трудовая правосубъектность является общей предпосылкой дисциплинарной ответственности, и, кроме этого, различают специальную предпосылку - выполнение трудовых обязанностей особо ответственного характера.

В юридической литературе называются следующие основания для выделения субъектов специальной дисциплинарной ответственности:

1) особый характер трудовых функций отдельных групп работников, выполняющих трудовые обязанности;

2) особо вредные последствия дисциплинарных проступков, причиняемые совершением дисциплинарных проступков работниками в отдельных отраслях сферы услуг и экономики, где действуют федеральные законы, уставы и положения о дисциплине.

3) субъектом специальной дисциплинарной ответственности может быть только работник, который состоит в трудовых отношениях с конкретной организацией, относящейся к отдельной отрасли экономики.

Действие соответствующих федеральных законов, уставов и положений о дисциплине распространяется не на все категории работников конкретной отрасли экономики, а только на те, которые специально указаны в соответствующем нормативном акте.

Вместе с тем необходимо подчеркнуть, что работник - альтернативный гражданский служащий, обладающим специальным правовым статусом должен, по нашему мнению, являться субъектом специальной дисциплинарной ответственности.

Как уже отмечалось специальная дисциплинарная ответственность отличается от общей по:

1. кругу лиц, подпадающих под действие соответствующих норм;
2. по мерам дисциплинарного взыскания;
3. кругу лиц и органов, наделенных дисциплинарной властью;
4. по установленному порядку обжалования.

Большинством этих особенностей характеризуется и привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, проходящих альтернативную гражданскую службу.

Можно выделить следующие специфические черты ответственности альтернативных гражданских служащих:

а) повышенная ответственность, поскольку альтернативная гражданская служба является одной из форм реализации воинской обязанности гражданина Российской Федерации;

б) привлечение к дисциплинарной ответственности за правонарушение не исключает того, чтобы это же деяние было квалифицировано как другой вид правонарушения и влекло соответствующую юридическую ответственность, например, материальную, административную, гражданско-правовую, уголовную.

в) специальные меры ответственности (только замечание и выговор)

Вместе с тем следует отметить, что на таких работников распространяется общая дисциплинарная ответственность, предусмотренная ст. 192 ТК РФ.

Как известно, наиболее строгой и крайней мерой воздействия на нарушителей трудовой дисциплины является увольнение по соответствующим основаниям. Но увольнение как вид дисциплинарной ответственности в данном случае неприменим, так как работодатель не имеет работодательской власти уволить лицо, грубо нарушающее трудовую дисциплину, так как последний проходит альтернативную гражданскую службу, и она не может быть прекращена досрочно по таким основаниям.

Так как альтернативная гражданская служба является заменой военной, считаем правомерным введения специальной дисциплинарной ответственности и специальных видов дисциплинарных взысканий по аналогии с дисциплинарной ответственностью военнослужащих.

Дисциплинарное взыскание является установленной государством мерой ответственности за дисциплинарный проступок, совершенный гражданином, направленным на альтернативную гражданскую службу, и применяется в целях предупреждения совершения дисциплинарных проступков.

За дисциплинарный проступок к гражданину, призванному на альтернативную гражданскую службу могли бы применяться следующие виды дисциплинарных взысканий:

- выговор;

- строгий выговор;

-уменьшение дней очередного оплачиваемого отпуска в зависимости от тяжести дисциплинарного проступка;

- продление срока альтернативной гражданской службы в зависимости от тяжести дисциплинарного проступка.

Так в случае однократного грубого нарушения трудовой дисциплины (те случаи, которые дают право работодателю увольнять всех остальных работников по п.6 ч. 1 ст. 81 ТК) уменьшение дней отпуска до 14 календарных дней.

В случае неоднократного неисполнения трудовых обязанностей - уменьшение отпуска на 7 календарных дней.

Соответственно - увеличение срока альтернативной гражданской службы именно на эти срок, а не на количество времени прогула.

Данные положения необходимо включить в Закон «Об альтернативной гражданской службе», предусмотрев там статью о дисциплинарной ответственности, а также в Положение о порядке прохождения альтернативной гражданской службы, установленного Правительством РФ.

Порядок же привлечения к дисциплинарной ответственности лиц, проходящих альтернативную гражданскую службу должен оставаться аналогичным общему порядку, установленному трудовым законодательством в ст. 193 ТК РФ, но с обязательным уведомлением соответствующий орган исполнительной власти, а также военный комиссариат

До наложения дисциплинарного взыскания необходимо поведение проверки или расследования, которую следует называть служебной, так как отношения существующие после поступления на альтернативную гражданскую службу можно назвать служебно-трудовыми.

Служебная проверка (расследование)- это совокупность мероприятий, проводимая соответствующими должностными лицами работодателя в целях своевременного, всестороннего, полного и объективного исследования дисциплинарных проступков лиц, проходящих альтернативную гражданскую службу. Проведение проверки должно является обязательным условием привлечения к дисциплинарной ответственности.

Служебная проверка должна проводиться по решению работодателя- представителя нанимателя.

При проведении проверки должны быть полностью объективно и всесторонне установлены:

1. факт совершения дисциплинарного проступка;
2. вина работника, проходящего альтернативную гражданскую службу;
3. причины и условия, способствовавшие совершению проступка;
4. характер и размер вреда, причиненного в результате дисциплинарного проступка;

Проверка и применении дисциплинарного взыскания должны быть завершены не позднее чем через один месяц с момента обнаружения проступка и не позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

Работник - альтернативный гражданский служащий, имеет право:

1. давать устные и письменные объяснения, представлять заявления, ходатайства и иные документы;
2. обжаловать решения и действия работодателя в соответствующие органа исполнительной власти, органы по труду и в суд;
3. ознакомиться с результатами проверки.

По результатам проверки должно быть составлено письменное заключение, в котором необходимо указать:

1. факты и обстоятельства, установленные по результатам проверки;
2. предложения о применении к работнику дисциплинарного взыскания или о неприменении такового.

Письменное заключение подписывается руководителем организации- работодателя. На основании этого заключения приказом налагается дисциплинарное взыскание, с которым работника знакомят под расписку в соответствии со ст.193 ТК РФ. Результаты служебной проверки приобщаются к личному делу лица, проходящего альтернативную гражданскую службу.

Считаем необходимым внести дополнение в специальное законодательство об обязательности информирования нанимателя - государственного органа исполнительной власти, а также военный комиссариат о применении дисциплинарного взыскания к работнику- альтернативному гражданскому служащему.

Исходя из вышесказанного, целесообразным было бы ввести специальную дисциплинарную ответственность для лиц, проходящих альтернативную гражданскую службу. Для чего внести дополнения в Закон «Об альтернативной гражданской службе», предусмотрев статью о дисциплинарной ответственности и видах дисциплинарной ответственности, в Положение о порядке прохождения альтернативной гражданской службы включить часть «Дисциплинарная ответственность лиц проходящих альтернативную гражданскую службу» порядок проведения расследования дисциплинарного нарушения.

Заключение

На основании проведенного исследования получены следующие теоретические выводы.

1. В России накоплен определенный опыт применения оснований для замены военной службы по призыву альтернативной гражданской службой, определены характерные условия, при соблюдении которых гражданин имеет право на замену военной службы альтернативной. В этом содержится немало рационального и поучительного. Как свидетельствует изложенный выше материал, этот опыт может и должен стимулировать развитие современного российского законодательства о замене военной службы альтернативной гражданской службой и ее правовых оснований.

2. В настоящее время в отечественном законодательстве имеется пакет нормативных правовых документов, регламентирующих условия и порядок реализации гражданами конституционного права, предусмотренного ст. 59 п. 3 Конституции РФ. Однако, организационные проблемы при реализации гражданами конституционного права на альтернативную гражданскую службу неизбежно влекут за собой оперативное внесение изменений в законодательные акты Российской Федерации, связанные с реализацией гражданами конституционного права на замену военной службы по призыву альтернативной гражданской службой.

3. Трудовая деятельность граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, регулируется Трудовым кодексом РФ с учётом особенностей, предусмотренных Федеральным законом «Об альтернативной гражданской службе».

4. Трудовые отношения представляют собой сложный фактический состав, состоящий из ряда последовательно наступающих юридических фактов.

5. Лицо, проходящее альтернативную гражданскую службу обладает особой правосубъектностью и соответственно несёт специальную ответственность за нарушение трудовых и служебных обязанностей.

Трудовой договор гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу, имеет характерные черты, выделяющие его среди трудовых договоров с работниками иных категорий. Его сторонами выступают гражданин мужского пола в возрасте от 18 до 27 лет, который не пребывает в запасе, имеет право на замену военной службы по призыву альтернативной гражданской службой, лично подал заявление в военный комиссариат о желании заменить военную службу по призыву альтернативной гражданской службой, и в отношении которого призывной комиссией принято соответствующее решение (работник) и организация, которая определяется призывной комиссией согласно плану специально уполномоченного федерального органа исполнительной власти (работодатель). Статус гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу, устанавливается Федеральным законом «Об альтернативной гражданской службе» в соответствии с Конституцией Российской Федерации и включает в себя совокупность прав и свобод, гарантированных государством, а также их обязанностей и ответственности, установленных федеральными конституционными законами, Федеральным законом «Об альтернативной гражданской службе», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В отличие от общих прав и обязанностей работников, закрепленных в ст. 21 ТК РФ, статус гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу, включает ряд дополнительных трудовых обязанностей. В трудовом договоре с гражданином, направленным для прохождения альтернативной гражданской службы, предусматривается ряд дополнительных гарантий, а на организацию (работодателя) возлагаются дополнительные (по сравнению с общими) обязанности. Трудовой договор с гражданином, проходящим альтернативную гражданскую службу, в отличие от общих правил изменяется и прекращается по специальным основаниям, предусмотренным законодательством об альтернативной гражданской службе. Срок действия договора с гражданином, проходящим альтернативную гражданскую службу, не должен превышать срок альтернативной гражданской службы. Трудовой договор должен быть прекращен работодателем в день истечения срока альтернативной гражданской службы. Трудовой договор с гражданином, проходящим альтернативную гражданскую службу, не может быть расторгнут по инициативе гражданина (работника) и организации (работодателя).

Граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, подпадают под специальный правовой режим, в связи с чем на них возлагаются не только общегражданские и общие обязанности, но и специальные, а также повышенные обязанности.

Сфера взаимной договоренности гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу, и его работодателя ограничена.

Трудовое правоотношение гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу, и работодателя возникает, изменяется и прекращается в силу сложного фактического состава, обязательным элементом которого является специфический, присущий только институту альтернативной гражданской службы факт - принятие уполномоченным органом решения о направлении гражданина на альтернативную гражданскую службу, о переводе гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу, из одной организации в другую, об увольнении гражданина с альтернативной гражданской службы.

Круг проблем правового регулирования трудовой деятельности граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, значительно шире тех, которые явились предметом настоящего исследования, что свидетельствует о необходимости дальнейшей разработки темы.

Возможно совершенствование законодательства об альтернативной гражданской службе, усиление трудоправовых гарантий лиц, проходящих альтернативную гражданскую службу, изменит ситуацию и сделает альтернативную гражданскую службу более приемлемым способом замены военной службы по призыву.

Обобщая все вышесказанное без сомнений можно констатировать, что принятие 2003 году Федерального закона «Об альтернативной гражданской службе» с учетом его концептуальных положений является важнейшим этапом построения правового государства и представляет собой очередной шаг в направлении развития демократических институтов в Российской Федерации. Вместе с тем данный закон, а также Трудовой кодекс требуют существенных изменений и дополнений.

Так, считаем необходимым дополнить Трудовой кодекс главой «Особенности регулирования труда лиц, проходящих альтернативную гражданскую службу», в которой предусмотреть статьи об испытании, дисциплинарной ответственности, внутреннем совместительстве, продолжительности оплачиваемого отпуска, гарантиях компенсациях лицам, проходящим альтернативную гражданскую службу, а также членам их семей. А именно:

1. Внести дополнения в ст. 83 -пункт 13-истечение срока альтернативной гражданской службы, либо «Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон» в виде пункта 13- окончание срока альтернативной гражданской службы. Считаем это обоснованным, так как срок окончания альтернативной гражданской службы является основанием для прекращения трудового договора и не зависит от волеизъявления работника и работодателя.

1. Так как альтернативная гражданская служба является заменой военной, считаем правомерным введения специальной дисциплинарной ответственности и специальных видов дисциплинарных взысканий по аналогии с дисциплинарной ответственностью военнослужащих, а именно: строгого выговора, уменьшение отпуска до 14 календарных дней за грубое нарушение трудовой дисциплины.
2. Ввести запрет на внутреннее совместительство лица, проходящего альтернативную гражданскую службу.
3. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска должна составлять30 календарных дней.

Список литературы

МЕЖДУНАРОДНЫЕ НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ

1. Всеобщая декларация прав человека (10 декабря 1948 года). // Международная защита прав и свобод человека: сборник документов, М., Юрлит., 1990, 672 с.
2. Международный пакт о гражданских и политических правах (19 декабря 1966 года). // Международная защита прав и свобод человека: сборник документов. М., Юрлит., 1990, 672 с.
3. Факультативный протокол к Международному пакту о гражданских и политических правах (19 декабря 1966 года) // Международная защита прав и свобод человека: сборник документов. М., Юрлит., 1990, 672 с.
4. Заключительный акт Совещания по безопасности и сотрудничеству в Европе (1 августа 1975 года). // Международная защита прав и свобод человека: сборник документов. М., Юрлит., 1990, 672 с.
5. Итоговый документ Венской встречи представителей государств-участников Совещания по безопасности и сотрудничеству в Европе (15 января 1989 года). // Международная защита прав и свобод человека: сборник документов. М., Юрлит., 1990, 672 с.
6. Устав Организации Объединенных Наций и Статут Международного Суда. // ООН, Департамент Общественной Информации, 112 с.
7. Декларация ООН «О ликвидации всех форм нетерпимости и дискриминации на основе религий и убеждений» // СССР и международное сотрудничество в области прав человека. Документы и материалы. М., 1989, 510 с.
8. Резолюция Комиссии ООН по правам человека от 22 апреля 1998 г. N 1998/77 "Отказ от несения военной службы по соображениям совести".

НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года // Российская газета, 1993, 25 декабря).
2. Декларация прав и свобод человека и гражданина. (Принята постановлением Верховного Совета РСФСР 22 ноября 1991 г. // Ведомости СНД РСФСР и ВС РСФСР, № 52, ст.1865).
3. Уголовный кодекс Российской Федерации (Федеральный закон от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ // СЗ РФ, 1996, № 25, ст. 2954)
4. Трудовой кодекс Российской Федерации (Федеральный закон от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // СЗ РФ, 2002, № 1, ч.1, ст.3).
5. Федеральный закон от 25 июля 2002 года № 113-ФЗ «Об альтернативной гражданской службе» // СЗ РФ, 2002, № 30, ст.3030 с изменениями дополнениями.
6. Федеральный закон от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» (ред. от 26.04.2004) // СЗ РФ, 1998, № 13, ст.1475.
7. Федеральный закон от 26.02.1997 № 31-ФЗ "О мобилизационной подготовке и мобилизации в Российской Федерации" (ст. 17 и 20) /СЗ РФ, 03.03.1997, №9, ст. 1014;
8. Закон РФ от 27 апреля 1993 г. «Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан» (с изм. и доп. Федеральным законом от 14 декабря 1995 г. № 197-ФЗ // Ведомости СНД и ВС РФ, ст. 685; СЗ РФ, 1995, № 51, ст.4970).
9. Постановление Правительства Российской Федерации от 11.12.2003 № 750 «Об организации альтернативной гражданской службы» ( с изменениями от 28июля 2005г.) (вместе с «Правилами предоставления федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации предложений, связанных с организацией альтернативной гражданской службы, а также принятия специально уполномоченным федеральным органом исполнительной власти решений по вопросам участия указанных органов в организации альтернативной гражданской службы». // СЗ РФ, 22.12.1003, № 51, ст. 4984.
10. Постановление Правительства Российской Федерации от 28.05.2004 № 256 «Об утверждении Положения о порядке прохождения альтернативной гражданской службы» // Собрание законодательства РФ от 7 июня 2004г. № 23 ст.2309.
11. Постановление Правительства Российской Федерации от 25.02.2003 № 123 (ред. от 30.04.2005г.) «Об утверждении положения о военно-врачебной экспертизе» // СЗРФ, 2003, № 10, ст. 902.
12. Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2003 г. № 793 «Вопросы организации альтернативной гражданской службы» // СЗ РФ, 28.07.2003, N 30, ст. 3044.
13. Указ Президента Российской Федерации от 25 ноября 996 г. № 1592 «О мерах по обеспечению военного строительства Российской Федерации» // СЗ РФ, 1996, N 49, ст. 5533.
14. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2006 г. N 286 "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".// Текст приказа опубликован в Бюллетене нормативных актов федеральных органов исполнительной власти от 29 мая 2006 г. N 22
15. Постановление Минтруда РФ от 03.03.2004 г. № 27 «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». // Текст постановления опубликован в еженедельном сборнике законодательных и нормативных актов РФ "Экспресс-закон", июнь 2004 г., N 23
16. Директива Министра обороны РФ «Об организации прохождения альтернативной гражданской службы в Вооруженных Силах Российской Федерации» от 5 ноября 2003 г. № Д-73.
17. Сборник циркуляров Министерства внутренних дел СССР по вопросам воинской повинности, 1974-1990 г.г.
18. Декреты Советской власти, М., 1957.
19. Декреты Советской власти, М., 1968.

АКТЫ СУДЕБНЫХ ОРГАНОВ

1. Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 22.05.1996 г. // Справочная система «Консультант плюс».
2. Постановление Пленума Верховного Суда РСФСР от 26 июня 1974 г. № 33 «О рассмотрении судами Российской Федерации гражданских дел в порядке надзора» (в редакции постановления Пленума от 21 декабря 1993 г. № 11).
3. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 августа 1982 г. № 3 «О применении судами Российской Федерации законодательства, регулирующего рассмотрение гражданских дел в кассационной инстанции» (в редакции постановления Пленума от 21 декабря 1993 г. № 11).
4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О некоторых вопросах применения судами законодательства о воинской обязанности, военной службе и статусе военнослужащих» от 14 февраля 2000 г. № 9 // Российская газета, 2000, 24 февраля.
5. Обзор надзорной практики судебной коллегии по уголовным делам Верховного Суда Российской Федерации за 2002 год от 21.08.2003 // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации № 9, 2003 г.
6. Определение Верховного Суда Российской Федерации от 14 июня 2002 года, дело № 49-Г02 – 37 // Справочная система «Консультант плюс».
7. Решение Верховного Суда Российской Федерации от 1 декабря 1999 года № ГКПИ 99-908 // справочная система «Консультант Плюс».
8. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 23 ноября 1999 года № 16-П // СЗ РФ, 1999, № 51, ст. 6363.
9. Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации от 2 декабря 1998 г. // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации, 1999, № 3.
10. Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации от 20 февраля 1997 г. // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации, 1997, № 3.
11. Определение Военной коллегии Верховного Суда РФ по гражданскому делу № 2н-04227/95 по делу М. // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации, 1996, № 10.

КОММЕНТАРИИ К ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ

1. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. Ю.П. Орловский. М., 2002.
2. Комментарий к Федеральному закону ««Об альтернативной гражданской службе» / Под ред. М.И. Петрова. М., 2003.
3. Комментарий к Федеральному закону ««Об альтернативной гражданской службе» / Под ред. Н.А. Петухова. М., 2003.
4. Манзина М.П. Комментарий к Федеральному закону ««Об альтернативной гражданской службе». М., 2004.
5. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (под ред. В.И. Шкатуллы) - М.:"Норма", 2006 (к ст. 349 ТК РФ);
6. Комментарий к Федеральному закону "Об альтернативной гражданской службе". /Кот. авт.: Голенко Ф.H., Зателепин O.K., Ковалев В.И., Кудашкин А.В., Овчаров О.А., Петухов Н.А., Фатеев К.В. (под редакцией И.Л. Пегухова), Серия "Право в Вооруженных Силах -консультант". - М.: "За права военнослужащих", 2003;
7. Комментарий к Федеральному закону "О воинской обязанности и военной службе" /Кол л. авт.: Герасимов А.С., Дуби к С.Н., Ивашин А.А., Кудашкин А.В., Митюрич ДА., Овчаров О.А., Фатеев К.В. - М.: \*3а права военнослужащих", 2002;

МОНОГРАФИИ, УЧЕБНИКИ, УЧЕБНЫЕ ПОСОБИЯ

1. Антипьева Н.В. Контракт о прохождении военной службы как соглашение о труде // Российский юридический журнал. 2006. № 4.
2. Бражник Ф.С. Альтернативная гражданская служба в Российской Федерации. - М., 2003;
3. Бугров Л.Ю. Трудовой договор и «фирменные» правила управления персоналом // Российская юстиция. 2002. № 5.
4. Головина С.Ю. Договорные конструкции трудового права // Цивилистические записки. Межвузовский сборник научных трудов. Выпуск 3. М., 2004. С.277-290.
5. Головина С.Ю. Правовое регулирование труда отдельных категорий работников. М., 2003.
6. Гришковец А.А. Правовое регулирование государственной гражданской службы в РФ. /Учебный курс. М., 2003;
7. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. М.: Издательство Юристъ, 2006. С. 316-317.
8. Гаврюшенко П.И., Климаков Л.Л., Прудников А.С. Все об альтернативной гражданской службе. - Система ГАРАНТ, 2005 г.
9. Ершова Е.А. Трудовые правоотношения государственных гражданских и муниципальных служащих в России. М., 2008.
10. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права.- СПб.: Издательство Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2007.С.851

Мироненко С.А. Особенности правового регулирования порядка заключения и расторжения срочного трудового договора // Четвертый трудовой кодекс России. Сборник научных статей / Под. ред. В.Н. Скобелкина. Омск, 2002. С.261.

1. Пчелинцев А.В. Право на альтернативную службу. // В кн.: Религия и права человека, М., Наука, 1996.
2. Российская газета. N 138-139 от 30.07.2002 г.

Скачкова Г.С. Регулирование труда лиц гражданского персонала. М., 2005. С.14.

1. Трудовое право России: Учебник / под ред. А.М. Куренного.- М.: Юристъ, 2006. С. 344

Чиканова Л.А. Трудовой договор//Трудовое право. 2004. №№ 4-5. С.60.

ДИССЕРТАЦИИ И АВТОРЕФЕРАТЫ

1. Мигачев Ю.И. Конституционные права военнослужащих (Сравнительное исследование законодательства Российской Федерации, США, Франции и ФРГ). // Дисс. канд. юр. наук, М., ВКИ, 1993г.
2. Гаврюшенко П.И. Конституционно-правовое регулирование права граждан на альтернативную гражданскую службу: вопросы теории и практики. // Дисс. канд. юр. наук, М., Современная гуманитарная академия, 2004г.
3. Харащо В.Г. Особенности правового регулирования труда граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу.//Дисс. на соискание учёной степени канд. юр. наук, Екатеринбург, УГЮА, 2008г.

1. 1А.Ф.Карышев. Отношение христиан первых трех веков к военной службе.//Рязань, 1914г, стр. 56

   2 А.В.Жиркевич. Пасынки военной службы.//СПб., 1915г., стр. 121

   *3* С.М. Горяинов Уставы о воинской повинности.//СПб., 1913., стр. 78 [↑](#footnote-ref-1)
2. [↑](#footnote-ref-2)
3. [↑](#footnote-ref-3)
4. 4 Меннониты - последователи одной из старейших протестантских церквей. К основополагающим канонам меннонитского вероучения относятся, в том числе, отказ от военной службы и присяги. В Россию меннониты стали переселяться в 1789 году из Европы, по указу Екатерины II (1787 г.) им была предоставлена льгота - освобождение от военной службы. Россия была экономически заинтересована в этих трудолюбивых и зажиточных людях. Сейчас в нашей стране осталось всего несколько менонитских общин. [↑](#footnote-ref-4)
5. Рашковец И.П., Хоменок Ф.А. Всеобщая воинская обязанность СССР как конституционный институт.//Советское государство и право, 1976, N 3, с. 25-32. [↑](#footnote-ref-5)
6. А.В.Жиркевич. Пасынки военной службы.//СПб., 1915г., стр. 78 [↑](#footnote-ref-6)
7. Рашковец И.П., Хоменок Ф.А. Всеобщая воинская обязанность СССР как конституционный институт.//Советское государство и право, 1976, N 3, с. 78 [↑](#footnote-ref-7)
8. Декреты советской власти. –М., 1957г. Т.1. С. 371-374. [↑](#footnote-ref-8)
9. Декреты советской власти. –М., 1957г. Т.1. С. 395. [↑](#footnote-ref-9)
10. Собрание узаконений и распоряжений рабоче-крестьянского правительства. N 17, 1919 г., С. 222-223. [↑](#footnote-ref-10)
11. Халфина Р.О. Общее учение о правоотношении.//М., 1974, 267 с. [↑](#footnote-ref-11)
12. Халфина Р.О. Общее учение о правоотношении.//М., 1974, 351 с. [↑](#footnote-ref-12)
13. Манохин В.М. Советская государственная служба. // Москва, 1966, стр.193. [↑](#footnote-ref-13)
14. Декреты советской власти. –М., 1957г. Т.1. С. 265. [↑](#footnote-ref-14)
15. Декларация прав и свобод человека и гражданина. (Принята постановлением Верховного Совета РСФСР 22 ноября 1991 г. // Ведомости СНД РСФСР и ВС РСФСР, № 52, ст.1865). [↑](#footnote-ref-15)
16. Гаврюшенко П.И., Климаков Л.Л., Прудников А.С. Все об альтернативной гражданской службе. - Система ГАРАНТ, 2005 г. [↑](#footnote-ref-16)
17. Гаврюшенко П.И., Климаков Л.Л., Прудников А.С. Все об альтернативной гражданской службе. - Система ГАРАНТ, 2005 г. [↑](#footnote-ref-17)
18. Гаврюшенко П.И., Климаков Л.Л., Прудников А.С. Все об альтернативной гражданской службе. - Система ГАРАНТ, 2005 г. [↑](#footnote-ref-18)
19. Российская газета. N 138-139 от 30.07.2002 г. [↑](#footnote-ref-19)
20. Федеральный закон от 25 июля 2002 года № 113-ФЗ «Об альтернативной гражданской службе» // СЗ РФ, 2002, № 30, ст.3030 с изменениями дополнениями. [↑](#footnote-ref-20)
21. Гаврюшенко П.И., Климаков Л.Л., Прудников А.С. Все об альтернативной гражданской службе. - Система ГАРАНТ, 2005 г. [↑](#footnote-ref-21)
22. Пчелинцев А.В. Право на альтернативную службу. // В кн.: Религия и права человека, М., Наука, 1996. [↑](#footnote-ref-22)
23. Бражник Ф.С. Альтернативная гражданская служба в Российской Федерации. - М., 2003; [↑](#footnote-ref-23)
24. Федеральный закон от 25 июля 2002 года № 113-ФЗ «Об альтернативной гражданской службе» // СЗ РФ, 2002, № 30, ст.3030 с изменениями дополнениями. [↑](#footnote-ref-24)
25. Комментарий к Федеральному закону "Об альтернативной гражданской службе". /Кот. авт.: Голенко F.H., Зателепин O.K., Ковалев В.И., Кудашкин А.В., Овчаров О.А., Петухов Н.А., Фатеев К.В. (под редакцией ИЛ. Пегухова), Серия "Право в Вооруженных Силах -консультант". - М.: "За права военнослужащих", 2003 [↑](#footnote-ref-25)
26. Комментарий к Федеральному закону "О воинской обязанности и военной службе" /Кол л. авт.: Герасимов А.С., Дуби к С.Н., Ивашин А. А., Кудашкин А.В., Митюрич ДА., Овчаров О.А., Фатеев К.В. - М.: \*3а права военнослужащих", 2002; [↑](#footnote-ref-26)
27. Федеральный закон от 25 июля 2002 года № 113-ФЗ «Об альтернативной гражданской службе» // СЗ РФ, 2002, № 30, ст.3030 с изменениями дополнениями. [↑](#footnote-ref-27)
28. Федеральный закон от 26.02.1997 № 31-ФЗ "О мобилизационной подготовке и мобилизации в Российской Федерации" (ст. 17 и 20) /СЗ РФ, 03.03.1997, №9, ст. 1014; [↑](#footnote-ref-28)
29. Федеральный закон от 28.03.1998 № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" (ч. 1 ст. 8, ст.ст. 22 - 31) /СЗ РФ, 10 03.1998, №13, ст. 1475; [↑](#footnote-ref-29)
30. Уголовный кодекс Российской Федерации (Федеральный закон от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ // СЗ РФ, 1996, № 25, ст. 2954) [↑](#footnote-ref-30)
31. Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2003 № 123 "Вопросы организации альтернативной гражданской службы" /СЗ РФ. 28.07.2003, № 30, ст. 3044; [↑](#footnote-ref-31)
32. Мироненко С.А. Особенности правового регулирования порядка заключения и расторжения срочного трудового договора // Четвертый трудовой кодекс России. Сборник научных статей / Под. ред. В.Н. Скобелкина. Омск, 2002. С.261. [↑](#footnote-ref-32)
33. Чиканова Л.А. Трудовой договор//Трудовое право. 2004. №№ 4-5. С.60. [↑](#footnote-ref-33)
34. Трудовой кодекс Российской Федерации (Федеральный закон от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // СЗ РФ, 2002, № 1, ч.1, ст.3). [↑](#footnote-ref-34)
35. Скачкова Г.С. Регулирование труда лиц гражданского персонала. М., 2005. С.14. [↑](#footnote-ref-35)
36. Ершова Е.А.Трудовые правоотношения государственных гражданских и муниципальных служащих в России. М., 2008. [↑](#footnote-ref-36)
37. Харащо В.Г. Особенности правового регулирования труда граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу.//Дисс. на соискание учёной степени канд. юр. наук, Екатеринбург, УГЮА, 2008г. [↑](#footnote-ref-37)
38. Харащо В.Г. Особенности правового регулирования труда граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу.//Дисс. на соискание учёной степени канд. юр. наук, Екатеринбург, УГЮА, 2008г. [↑](#footnote-ref-38)
39. Харащо В.Г. Особенности правового регулирования труда граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу.//Дисс. на соискание учёной степени канд. юр. наук, Екатеринбург, УГЮА, 2008г. [↑](#footnote-ref-39)
40. Комментарий к Федеральному закону ««Об альтернативной гражданской службе» / Под ред. Н..А. Петухова. М., 2003. [↑](#footnote-ref-40)
41. Трудовой кодекс Российской Федерации (Федеральный закон от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // СЗ РФ, 2002, № 1, ч.1, ст.3). [↑](#footnote-ref-41)
42. Федеральный закон от 25 июля 2002 года № 113-ФЗ «Об альтернативной гражданской службе» // СЗ РФ, 2002, № 30, ст.3030 с изменениями дополнениями. [↑](#footnote-ref-42)
43. Головина СЮ. Договорные конструкции трудового права // Цивилистические записки. Межвузовский сборник научных трудов. Выпуск 3. М., 2004. С.277-290. [↑](#footnote-ref-43)
44. Алексеев С.С. Общая теория права. М., 1982. [↑](#footnote-ref-44)
45. Буров B.C. Комментарий к Федеральному закону «Об альтернативной гражданской службе». М., 2003. [↑](#footnote-ref-45)
46. Харащо В.Г. Особенности правового регулирования труда граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу.//Дисс. на соискание учёной степени канд. юр. наук, Екатеринбург, УГЮА, 2008г. [↑](#footnote-ref-46)
47. Скачкова Г.С. Регулирование труда лиц гражданского персонала. М., 2005. С.14. [↑](#footnote-ref-47)
48. Федеральный закон от 25 июля 2002 года № 113-ФЗ «Об альтернативной гражданской службе» // СЗ РФ, 2002, № 30, ст.3030 с изменениями дополнениями. [↑](#footnote-ref-48)
49. Мироненко С.А. Особенности правового регулирования порядка заключения и расторжения срочного трудового договора // Четвертый трудовой кодекс России. Сборник научных статей / Под. ред. В.Н. Скобелкина. Омск, 2002. С.261. [↑](#footnote-ref-49)
50. Антипьева Н.В. Контракт о прохождении военной службы как соглашение о труде // Российский юридический журнал. 2006. № 4. [↑](#footnote-ref-50)
51. Комментарий к Федеральному закону ««Об альтернативной гражданской службе» / Под ред. М.И. Петрова. М., 2003. [↑](#footnote-ref-51)
52. Харащо В.Г. Особенности правового регулирования труда граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу.//Дисс. на соискание учёной степени канд. юр. наук, Екатеринбург, УГЮА, 2008г. [↑](#footnote-ref-52)
53. Комментарий к Федеральному закону «Об альтернативной гражданской службе» / Под. ред. Н.А.Петухова. М., 2003. С. 295. [↑](#footnote-ref-53)
54. Антипьева Н.В. Контракт о прохождении военной службы как соглашение о труде // Российский юридический журнал. 2006. № 4 [↑](#footnote-ref-54)
55. Головина С.Ю. Правовое регулирование труда отдельных категорий работников. М., 2003. [↑](#footnote-ref-55)
56. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. М.: Издательство Юристъ, 2006. С. 316-317. [↑](#footnote-ref-56)
57. Бугров Л.Ю. Трудовой договор и «фирменные» правила управления персоналом // Российская юстиция. 2002. № 5. [↑](#footnote-ref-57)
58. Харащо В.Г. Особенности правового регулирования труда граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу.//Дисс. на соискание учёной степени канд. юр. наук, Екатеринбург, УГЮА, 2008г. [↑](#footnote-ref-58)
59. Трудовое право России: Учебник / под ред. А.М.Куренного.- М.: Юристъ, 2006. С. 344 [↑](#footnote-ref-59)
60. См. Там же С. 346 [↑](#footnote-ref-60)
61. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права.- СПб.: Издательство Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2007.С.851 [↑](#footnote-ref-61)
62. Трудовое право России: Учебник. // Отв. ред. Лившиц Р.З. М, 1998. С. 230. [↑](#footnote-ref-62)
63. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. М.: Издательство Юристъ, 2006. С. 316-317. [↑](#footnote-ref-63)