

Особенности правового регулирования трудовых отношений работников при направлении на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения РФ за границей

Яковенко Нина Александровна

Аспирант

Академия труда и социальных отношений, Москва, Россия

E-mail: ninelkrutova@list.ru

Трудовой кодекс (далее - ТК) регулирует особенности трудовых отношений работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения РФ, в главе 53 [2]. Дипломатические представительства и консульские учреждения относятся к системе Министерства иностранных дел (далее - МИД) [4].

Направление сотрудников центрального аппарата МИД на работу в загранучреждение осуществляется в порядке ротации, которая носит обязательный характер в соответствии ч. 1 ст. 8 Закона об особенностях службы в МИД [3].

Под ротацией дипломатических работников понимается направление гражданских служащих, занимающих должности в центральном аппарате МИД или территориальных органах - представительствах МИДа, на работу в загранучреждения с учетом их квалификации, профессиональной подготовки и специализации [5].

В отношении дипломатических работников ротация, т.е. направление их на работу за границу, является причиной внесения изменений в заключенный служебный контракт касательно срока и условий службы за границей, однако, по окончании срока службы дипломатический работник возвращается на прежнее место работы либо ему предоставляется равноценная должность. Ротация является необходимой процедурой в сфере дипломатической службы, направленной на соблюдение национальных интересов страны и создание оптимальных условий для профессионально-должностного роста сотрудников дипломатической службы.

Назначение на должность дипломатической службы в загранпредставительство в порядке ротации следует отличать от перевода на другую работу, предусмотренного ТК.

В трудовом праве под переводом на другую работу понимается постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник, при сохранении трудовых отношений с тем же работодателем. Перевод возможен только с письменного согласия работника, за исключением случаев, установленных в ТК.

При переходе с одной должности на другую в порядке ротации согласия дипломатического работника не требуется.

В науке трудового права переводы дифференцируют в зависимости от срока на постоянные и временные. При этом временные переводы могут быть обязательными или совершаться только по соглашению сторон [6. С. 253].

Выделим сходство и различие понятий «назначение на должность в порядке ротации» и «обязательный временный перевод» по признакам. Общие признаки:

- 1) при назначении на должность в порядке ротации происходит изменение места работы, что возможно и при временном переводе;
- 2) изменяется трудовая функция дипломатического работника, что обусловлено замещением новой должности в представительстве РФ за границей;

- 3) сохраняются трудовые отношения с тем же работодателем;
- 4) срок службы в представительстве РФ за границей ограничен и не может превышать с учетом продления пять лет;
- 5) назначение сопровождается заключением двухстороннего соглашения (дополнительного соглашения к служебному контракту).

Отличительные признаки:

- 1) основаниями обязательного характера назначения на должность в порядке ротации являются нормативные правила о ротации, а не исключительные основания, предусмотренные в ч. 2-3 ст. 72.2 ТК;
- 2) срок пребывания в представительстве РФ за границей составляет более одного года;
- 3) после окончания срока службы за границей дипломатическому работнику должна быть предложена прежняя или равноценная должность. При временном переводе допускается ситуация, при которой перевод работника становится постоянным.

Как показывает проведенный анализ, сходство понятий «назначение на должность в порядке ротации» и «обязательный временный перевод» усматривается в сущности понятий и их содержании, а различия преимущественно касаются формальных признаков: срок, основания, последствия.

В соответствии с ч. 1 ст. 2 Конвенции МОТ от 10 июня 1930 г. № 29 под термином «принудительный или обязательный труд» понимается работа или служба, требуемая от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для которой это лицо не предложило добровольно своих услуг [1].

Представляется, что положения данной конвенции следует учитывать при правовом регулировании трудовых отношений гражданских служащих. В частности, считаем возможным предусмотреть механизм ротации, при котором дипломатическому служащему предлагалось бы как минимум два варианта при направлении на работу в загранучреждение, прежде чем будет принято решение об увольнении. В случае отказа дипломатического работника от двух вариантов назначения на должность в загранучреждение в порядке ротации без уважительной причины, возможно расторжение служебного контракта.

Перечень причин, признаваемых уважительными для отказа от направления на работу в загранучреждение в порядке ротации, содержащийся в п. 7 Положения о ротации в МИД, следовало бы дополнить такими обстоятельствами как:

- беременность или нахождение в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет дипломатического работника или члена его семьи;
- состояние здоровья дипломатического работника или члена его семьи, подтвержденное медицинским заключением, препятствующее направлению дипломатического работника в соответствующее загранучреждение МИД.

Источники и литература

- 1) 1. Конвенция Международной организации труда от 10 июня 1930 г. № 29 «О принудительном или обязательном труде» // Ведомости Верховного Совета СССР. 1956. № 13. Ст. 279.
- 2) 2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 31 декабря 2014 г.) // СЗ РФ. 2002. № 1 (часть I). Ст. 3

- 3) 3. Федеральный закон от 27 июля 2010 г. № 205-ФЗ «Об особенностях прохождения федеральной государственной гражданской службы в системе Министерства иностранных дел Российской Федерации» (в ред. от 2 июля 2013 г.) // СЗ РФ. 2010. № 31. Ст. 4174.
- 4) 4. Указ Президента РФ от 11 июля 2004 г. № 865 «Вопросы Министерства иностранных дел Российской Федерации» (в ред. от 5 февраля 2015 г.) // СЗ РФ. 2004. № 28. Ст. 2880.
- 5) 5. Приказ МИД России от 14 мая 2013 г. № 7016 «Об утверждении Положения о порядке ротации дипломатических работников Министерства иностранных дел Российской Федерации» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2013. 23 сентября. № 38
- 6) 6. Трудовое право: учеб. / Н.А. Бриллиантова и др. Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. 4-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2010. 624 с