

Декабрь 2022г.

www.sverdprofkult.org



Твой профсоюз

Информационный бюллетень №6

О ПРАВАХ МОБИЛИЗОВАННЫХ.



В связи с проведением специальной военной операции, частичной мобилизации в Российской Федерации в целях защиты трудовых прав мобилизованных работников и членов их семей Правительством РФ и Госдумой ФС РФ внесены следующие изменения в трудовое законодательство.

1. **Постановление Правительства РФ от 22.09.2022 N 1677 "О внесении изменений в особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах"** предусматривает следующие социально-трудовые гарантии

мобилизованным гражданам:

а) Действие трудовых договоров приостанавливается на период мобилизации.

Для приостановления трудового договора работнику нужно предоставить работодателю повестку о призыве на военную службу по мобилизации или копию повестки, если работник уже призван. Дистанционные работники и работники, участвующие в электронном документообороте, могут направить скан повестки работодателю в порядке документооборота, установленном в учреждении.

Приостанавливается действие трудовых договоров, заключенных:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок (срочных трудовых договоров) – до истечения срока трудового договора.
- с испытательным сроком, который еще не истек ко дню мобилизации работника;
- в период получения работником письменного уведомления о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, но ещё не уволенного к дню мобилизации.

Для приостановления действия трудового договора работодатель обязан издать приказ о приостановлении действия трудового договора. Для приостановления действия трудового договора работодатель обязан издать приказ о приостановлении действия трудового договора на основании повестки военкомата. Заключение дополнительного соглашения к трудовому договору с работником не требуется.

б) Прекращение трудовых договоров по основанию, предусмотренному пунктом 1 части первой статьи 83 ТК РФ (призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую альтернативную службу), не допускается.

Указанное постановление Правительства РФ распространяется на правоотношения, возникшие с 21 сентября 2022 г.

II. Федеральный закон от 7 октября 2022 г. № 376-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» содержит следующие новеллы.

а) введено новое основание расторжения трудового договора по инициативе администрации - статья 81 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) дополнена пунктом 13.1 **новым основанием увольнения в случае:**

13.1) невыхода работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

В случае невыхода мобилизованного работника на работу по окончании 3-х месяцев прохождения им военной службы по мобилизации работодатель вправе уволить работника по п.13.1 части первой ст. 81 ТК РФ.

б) **уточнено основание прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон**, предусмотренное пунктом 1 части первой статьи 83 ТК РФ: после слов "призыв работника на военную службу" данный пункт дополнен словами "(за исключением призыва работника на военную службу по мобилизации)".

Запрещается расторгать трудовой договор в связи с мобилизацией работника.

в) **часть первая статьи 121 ТК РФ «Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска» дополнена абзацем: "период приостановления трудового договора в соответствии со статьей 351 п.7 настоящего Кодекса."**

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается период приостановления трудового договора в соответствии со статьей 351 п.7 ТК РФ.

г) **часть вторая статьи 179 «Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников» ТК РФ дополнена новой категорией работников:**

-родитель, имеющий ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Если один из родителей ребенка в возрасте до 18 лет призван на военную службу по мобилизации, то при равной производительности труда и квалификации оставшийся родитель имеет преимущественное право на оставление на работе.

д) **часть третья ст. 259 «Гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни» ТК РФ дополнена новой категорией работников: «если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации".**

Направление женщин в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением.

е) **глава 55 ТК РФ дополнена статьей 351 п.7 «Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации».**

В соответствии с указанной статьей на период мобилизации действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

Начиная с 21 сентября 2022 г., если работник, получил повестку и был уволен, работодателю необходимо издать приказ об отмене приказа об увольнении, направить сведения об этом в Пенсионный фонд Российской Федерации, сделать запись об отмене приказа об увольнении в трудовую книжку (если ведется на бумажном носителе). После чего работодатель обязан издать



приказ о приостановлении трудового договора на основании повестки о призыве на военную службу по мобилизации.

При отказе работодателя отменить приказ об увольнении и издать приказ о приостановлении трудового договора работник (или его доверенное лицо) имеет право обратиться с жалобой на него в прокуратуру или в суд.

Все работники, призванные по мобилизации с 21 сентября 2022 г., могут вернуться на рабочее место на прежних условиях.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей **засчитывается в трудовой стаж работника**, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за 3 рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.



Наш почтовый адрес: 620075 г. Екатеринбург, ул. Пушкина/Толмачева, стр10/11, оф. 302
Тел. (343)371-39-62; 371-31-37 e-mail: sverdoprk@yandex.ru