

## **Информация для работодателей о соблюдении трудовых прав мобилизованных граждан**

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации с 21 сентября 2022 года в Российской Федерации объявлена частичная мобилизация.

В современной России такое решение принято впервые, и впервые принято решение о сохранении рабочих мест мобилизованных граждан.

В целях реализации Указа и принятых в связи с этим федеральных решений постановление Правительства Российской Федерации от 30.03.2022 № 511 дополнено положениями об обеспечении социально-трудовых гарантий мобилизованных граждан и приостановке действия заключенных с ними трудовых договоров и служебных контрактов.

В соответствии с указанным постановлением Правительства Российской Федерации уволить мобилизованного сотрудника нельзя. Работодатель должен сохранить рабочее место за мобилизованным работником. Трудовой договор (служебный контракт) между работником и работодателем должен быть приостановлен на время службы.

*Ранее в связи с призывом граждан на военную службу действовали положения пункта 1 части первой статьи 83 Трудового кодекса и пункта 1 части первой статьи 39 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», согласно которым трудовой договор (служебный контракт) прекращался. Сейчас эти положения не действуют.*

При этом трудовой договор (служебный контракт) не приостанавливается, если работника вызвали в военкомат для медосвидетельствования или на сборы. В этом случае работника необходимо освободить от работы для прохождения такого мероприятия и сохранить за ним на это время средний заработок (абз. 3 п. 1 ст. 4, п. 1 ст. 6 Закона о воинской обязанности, ст. 170 ТК РФ).

Поэтому обращайте внимание на основания для вызова работника, указанные в повестке. Правила касаются всех работающих по найму.

Приостанавливаются:

- бессрочные и срочные трудовые договоры,
- бессрочные и срочные служебные контракты;
- договоры в период испытательного срока.

Приостанавливается действие всех трудовых договоров:

- если работник заключил трудовой договор и сейчас проходит испытательный срок,
- если работник уже получил уведомление о сокращении, но еще продолжает работать;
- если работник был принят на работу на основании срочного трудового договора.

Для приостановления трудового договора работодатель издает приказ о приостановлении трудового договора. Заключение соглашения с работником для этого не нужно.

На основе приказа работодатель производит все выплаты, причитающиеся работнику на данный момент, включая заработную плату за все отработанные, но еще не оплаченные дни, не дожидаясь даты выплаты зарплаты, а также иные выплаты, предусмотренные трудовым договором, коллективным договором, соглашением сторон социального партнерства (например, оплата командировочных расходов, единовременные поощрительные и другие

выплаты, в том числе в связи с праздничными днями и юбилейными датами, оплата питания, материальная помощь, дополнительные денежные суммы при предоставлении работникам ежегодного отпуска, оплата учебного отпуска, и другие). Компенсация за неиспользованные дни отпуска свыше 28 календарных дней может производиться по заявлению работника в соответствии с законодательством.

В большем объеме выплаты производятся по решению работодателя. Кроме того, позднее работникам могут быть выплачены премии и другие выплаты, производимые в организации по результатам работы за определенный период (например, премия по итогам квартала, года).

Начиная с 21 сентября 2022 г., если работник, получил повестку и был уволен, 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 бумаге). После чего издать приказ о приостановлении трудового договора на основании повестки о призыве на военную службу по мобилизации.

Информация о кадровом решении направляется в Пенсионный фонд Российской Федерации не позднее одного рабочего дня с даты принятия такого решения.

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.

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

На время приостановки трудового договора работодатель может заключать срочные трудовые договоры и принимать на работу временных сотрудников. Для подбора кандидатур временных работников работодатель имеет право обратиться в службу занятости.

В период прохождения службы работодатель страховые взносы за сотрудника не уплачивает.

Сведения о том, что трудовой договор приостановлен в связи с мобилизацией, необходимо будет подать в Пенсионный фонд Российской Федерации, чтобы этот период учитывался в стаже, несмотря на то, что взносы работодателем не уплачиваются. При выплате пенсий финансирование таких периодов обеспечивается государством.

Внесены изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации, закрепляющие отдельные гарантии для мобилизованных граждан и членов их семей. При этом новые положения трудового права распространяются не только на призванных на военную службу в связи с мобилизацией, но и на поступивших на военную службу по контракту и на так называемых «добровольцев».

Глава 55 Трудового кодекса Российской Федерации дополнена новой статьей – «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».

Помимо закрепления уже действующих норм, связанных с приостановкой действия трудовых договоров (служебных контрактов), за работником сохраняются все социально-трудовые гарантии, если право на них возникло до приостановления договора — дополнительное страхование, улучшение жизни членов его семьи и другие.

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).

Кроме того, ст. 121 Трудового кодекса Российской Федерации дополнили новым правилом расчета стажа для предоставления оплачиваемого отпуска — период, когда трудовой договор был приостановлен, включают в период расчета.

В Законе определен порядок возвращения на работу гражданина после окончания военной службы.

Военнослужащий должен уведомить об этом работодателя не позднее, чем за три рабочих дня до предполагаемой даты возвращения. Трудовой договор снова начнет действовать в день, когда сотрудник приступит к выполнению своих должностных обязанностей.

Законом предусмотрено право бывшего военнослужащего уйти в отпуск после возобновления работы — работодатель обязан предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск именно в тот период, который сотрудник укажет в заявлении. Однако у человека есть всего полгода, чтобы воспользоваться такой возможностью — если пропустит срок, то пойдет в отпуск на общих основаниях.

В соответствии с поправками есть три случая, когда с работником могут расторгнуть трудовой договор в период приостановления действия трудового договора:

1. организация-работодатель ликвидируется;
2. окончание срока действия трудового договора пришлось на период приостановления его действия;
3. сотрудник не вернулся на работу в течение трех месяцев после окончания службы.

Во всех остальных случаях увольнение военнослужащего не допускается.

Изменения в ст. 179 и ст. 259 Трудового кодекса Российской Федерации коснулись и семей, где есть несовершеннолетние дети.

В соответствии с поправками в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации родитель несовершеннолетнего ребенка, при условии, что другой родитель мобилизован, имеет преимущества перед другими работниками при равных условиях в случае сокращения — если квалификация и производительность труда одинаковы, члена семьи мобилизованного не сократят.

По ст. 259 Трудового кодекса Российской Федерации родитель ребенка, не достигшего 14 лет, если второй родитель мобилизован, не может работать сверх нормального рабочего времени, не может быть направлен в командировку без своего согласия, привлечен к ночной работе или работе в праздники и выходные.

Положения Закона распространяются на правоотношения, возникшие с 21 сентября текущего года.