

### Трудовые права мобилизованных работников

Федеральным законом от 07.10.2022 N 376-ФЗ в ТК РФ внесены поправки, касающиеся предоставления трудовых гарантий мобилизованным работникам, поступившим на военную службу по контракту либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ. Приведем основные из них.

[ст. 1, Федеральный закон от 07.10.2022 N 376-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации" {КонсультантПлюс}](#)

Главное нововведение - дополнение ТК РФ ст. 351.7, которая устанавливает особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации, либо поступивших на военную службу по контракту, либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ.

[ст. 351.7, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ \(ред. от 19.12.2022\) {КонсультантПлюс}](#)

В частности, определено, что в случае призыва работника на военную службу по мобилизации, заключения им контракта в соответствии с п. 7 ст. 38 Закона о военной службе, либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, 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 РФ.

[ст. 38, Федеральный закон от 28.03.1998 N 53-ФЗ \(ред. от 24.09.2022\) "О воинской обязанности и военной службе" {КонсультантПлюс}](#)

**Обратите внимание!** В период приостановления действия трудового договора стороны этого договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных ст. 351.7 ТК РФ.

#### Документальное оформление.

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

К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с [п. 7 ст. 38](#) Закона о военной службе либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ.

Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

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

#### Сохранение места работы.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы

	<p>(должность).</p> <p>В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).</p>
<p><b>Сохранение социально-трудовых гарантий.</b></p>	<p>На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала названного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).</p> <p>Период приостановления действия трудового договора в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).</p>
<p><b>Возобновление действия и случаи расторжения трудового договора.</b></p>	<p>Действие трудового договора возобновляется в день выхода сотрудника на работу. Он обязан предупредить работодателя о выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.</p> <p>В течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора работник имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.</p> <p><b>Обратите внимание!</b> Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия 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.</p> <p>Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, <b>обязан информировать работодателя о дате окончания</b> прохождения работником военной службы по контракту, заключенному на основании п. 7 ст. 38 Закона о военной службе, или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ.</p> <p><a href="#"><u>ст. 38, Федеральный закон от 28.03.1998 N 53-ФЗ (ред. от 24.09.2022) "О воинской обязанности и военной службе" {КонсультантПлюс}</u></a></p> <p>Если <b>работник не вышел на работу по истечении трех месяцев</b> после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Закона о военной службе, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному п. 13.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.</p> <p><a href="#"><u>ст. 81, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022) {КонсультантПлюс}</u></a></p> <p>Аналогичная норма введена и в ст. 83 ТК РФ.</p> <p><a href="#"><u>ст. 83, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022) {КонсультантПлюс}</u></a></p>

	<p><b>К сведению.</b> Дополнительные особенности обеспечения трудовых прав работников, указанных в ст. 351.7 ТК РФ, могут устанавливаться Правительством РФ.</p>
Стаж для предоставления отпуска.	<p>В силу ст. 121 ТК РФ в новой редакции <b>в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается в том числе период приостановления действия трудового договора</b> в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ.</p>
Пенсионное обеспечение	<p>Периоды участия в СВО <b>засчитываются</b> в двойном размере при исчислении страхового стажа для назначения страховой пенсии в следующих случаях:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ во время прохождения военной службы,</li> <li>➤ пребывания в добровольческом формировании.</li> </ul> <p>Это правило применяется к правоотношениям, возникшим с <a href="#">24.02.2022</a>.</p> <p>В аналогичном порядке страховой стаж рассчитывается и при назначении досрочной страховой пенсии по старости.</p> <p>Указанные периоды подтверждаются, в частности, справкой воинского подразделения, военного комиссариата по установленной форме.  <a href="#">Постановление Правительства РФ от 14.11.2022 N 2055 "О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации" {КонсультантПлюс}</a></p>
Участие в СВО и стаж государственной службы	<p>Период участия госслужащих в специальной военной операции хотят включать в стаж в двойном размере</p> <p><b>Минтруд разработал поправки к Закону о статусе военнослужащих.</b> Общественное обсуждение документа завершат 27 января.</p> <p>Периоды участия в специальной военной операции при прохождении военной службы, пребывании в добровольческом формировании предлагают включать в стаж госслужбы и работы по специальности из расчета 1 день военной службы за 2 дня работы.</p> <p>Действие нововведений планируют распространить на правоотношения, которые возникли с 24 февраля 2022 года.  <a href="#">ст. 1, Проект Федерального закона "О внесении изменений в статью 10 Федерального закона "О статусе военнослужащих" (подготовлен Минтрудом России, ID проекта 01/05/01-23/00135035) (не внесен в ГД ФС РФ, текст по состоянию на 13.01.2023) {КонсультантПлюс}</a></p> <p><b>ВНИМАНИЕ!!!</b> Данный законопроект еще не внесен на рассмотрение в ГосДуму РФ.</p>
Права работников при сокращении штата или численности.	<p>Согласно внесенным в ст. 179 ТК РФ поправкам расширен перечень оснований для предоставления преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штата работников.  <a href="#">ст. 179, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022) {КонсультантПлюс}</a></p> <p>В частности, установлено, что при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается родителю, имеющему ребенка в возрасте до 18 лет, в случае, если другой</p>

родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Закона о военной службе, либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ.

[ст. 38, Федеральный закон от 28.03.1998 N 53-ФЗ \(ред. от 24.09.2022\) "О воинской обязанности и военной службе" {КонсультантПлюс}](#)

[Статья: Трудовые права мобилизованных работников \(Павлова А.\) \("Силловые министерства и ведомства: бухгалтерский учет и налогообложение", 2022, N 12\) {КонсультантПлюс}](#)