



**МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ**

Чапаева ул., д. 58, г. Краснодар, 350000
Тел.: (861) 259-64-60, факс: (861) 259-00-97
E-mail: mstrsp@krasnodar.ru

28.10.2022 № *204-35.1-16-30033/22*

На № _____ от _____

Союз "Краснодарское краевое
объединение организаций
профсоюзов"

Ассоциация "Объединение
работодателей Краснодарского
края"

**О трудовых правах
мобилизованных граждан**

Во исполнение поручений заседания Межведомственной рабочей группы по вопросу восстановления рынка труда под председательством заместителя Председателя Правительства Российской Федерации Голиковой Т.А. (протокол от 13 октября 2022 г. № 23) и в целях обеспечения соблюдения социально-трудовых прав и гарантий в условиях частичной мобилизации, предлагаем организовать работу по информированию работодателей и работников о трудовых правах и гарантиях мобилизованных граждан в соответствии с действующим законодательством.

Информируем, что трудовые отношения мобилизованных граждан регулируются с учетом Федерального закона от 7 октября 2022 г. № 376-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации", постановления Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2022 г. № 1677 "О внесении изменений в особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах", письма Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 27 сентября 2022 г. № 14/6/10/В-13042 "О сохранении рабочих мест для мобилизованных граждан". Кроме того, сообщаем, что на официальном сайте Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (<https://mintrud.gov.ru/labour/75>) размещены ответы на наиболее часто встречающиеся вопросы о трудовых правах мобилизованных граждан.

Просим проинформировать работодателей и работников о трудовых правах и гарантиях мобилизованных граждан, разместить на официальных интернет-сайтах вышеуказанные документы и ссылки на интернет-ресурсы, а также телефон "горячей линии" министерства труда и социального развития Краснодарского края по вопросам социально-трудовых прав и гарантий граждан, призванных на военную службу по мобилизации: +7(861) 252-33-15.

Приложение: на 13 л. в 1 экз.

Заместитель министра

И.Н. Добровольская



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН

О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации

Принят Государственной Думой

27 сентября 2022 года

Одобрен Советом Федерации

4 октября 2022 года

Статья 1

Внести в Трудовой кодекс Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2007, № 1, ст. 34; 2008, № 30, ст. 3613; 2010, № 52, ст. 7002; 2011, № 49, ст. 7031; 2012, № 50, ст. 6954; № 53, ст. 7605; 2013, № 19, ст. 2329; № 48, ст. 6165; 2014, № 49, ст. 6918; 2017, № 1, ст. 46; № 27, ст. 3929; 2020, № 50, ст. 8052; 2021, № 17, ст. 2885; № 47, ст. 7741) следующие изменения:

1) часть первую статьи 81 дополнить пунктом 13¹ следующего содержания:



"13¹) 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 № 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;"

2) пункт 1 части первой статьи 83 после слов "призыв работника на военную службу" дополнить словами "(за исключением призыва работника на военную службу по мобилизации)";

3) часть первую статьи 121 дополнить абзацем следующего содержания:

"период приостановления трудового договора в соответствии со статьей 351⁷ настоящего Кодекса.";

4) часть вторую статьи 179 дополнить словами "; родителю, имеющему 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 № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт

о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации";

5) часть третью статьи 259 после слов "если другой родитель работает вахтовым методом," дополнить словами "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 № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации,";

6) в статье 312⁷ слова "абзацами семнадцатым, двадцатым и двадцать первым части второй статьи 212" заменить словами "абзацами восемнадцатым, двадцать первым и двадцать вторым части третьей статьи 214";

7) в части второй статьи 330³ слова "статьи 213" заменить словами "статьи 220";

8) часть восьмую статьи 351⁶ изложить в следующей редакции:

"В случае прохождения работниками обучения по охране труда (в том числе инструктажа по охране труда) и проверки знания указанными работниками требований охраны труда в соответствии с порядком обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда,

установленном Правительством Российской Федерации, в рамках подготовки к аттестации и аттестации указанных работников или подготовки и подтверждения готовности к работе в соответствии с частями шестой и седьмой настоящей статьи дополнительное обучение по охране труда (в том числе инструктаж по охране труда) и проверка знания требований охраны труда в порядке, установленном статьей 219 настоящего Кодекса, не требуются.";

9) главу 55 дополнить статьей 351⁷ следующего содержания:

"Статья 351⁷. 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 случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, 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. 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 пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового 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 настоящей статьей.

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.

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 три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей 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.

В случае, если работник не вышел 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 № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового

договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13¹ части первой статьи 81 настоящего Кодекса. 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.

Дополнительные особенности обеспечения трудовых прав работников, указанных в части первой настоящей статьи, могут устанавливаться Правительством Российской Федерации."

Статья 2

1. Настоящий Федеральный закон вступает в силу со дня его официального опубликования.

2. Действие положений пункта 13¹ части первой статьи 81, пункта 1 части первой статьи 83, части первой статьи 121, части второй статьи 179, части третьей статьи 259 и статьи 351⁷ Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона) распространяется на правоотношения, возникшие с 21 сентября 2022 года.



Президент
Российской Федерации В.Путин

Москва, Кремль
7 октября 2022 года
№ 376-ФЗ



ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 22 сентября 2022 г. № 1677

МОСКВА

О внесении изменений в особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах

Правительство Российской Федерации **п о с т а н о в л я е т :**

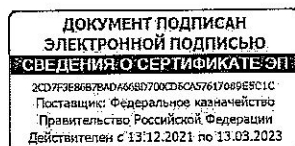
1. Дополнить особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах, утвержденные постановлением Правительства Российской Федерации от 30 марта 2022 г. № 511 "Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2022, № 15, ст. 2459; Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru), 2022, 23 сентября, № 0001202209230034), пунктом 10 следующего содержания:

"10. В целях обеспечения социально-трудовых гарантий действие трудовых договоров и служебных контрактов, заключенных с гражданами Российской Федерации, призванными на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 г. № 647 "Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации", приостанавливается. При этом прекращение указанных трудовых договоров и служебных контрактов по основаниям, предусмотренным пунктом 1 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 1 части 1 статьи 39 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации", не допускается."



2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 21 сентября 2022 г.

Председатель Правительства
Российской Федерации



М. Мишустин



**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

ПИСЬМО

от 27 сентября 2022 г. N 14-6/10/В-13042

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации в связи с принятием Правительством Российской Федерации 22 сентября 2022 г. постановления N 1677 "О внесении изменений в особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах", направленного на сохранение социально-трудовых гарантий граждан Российской Федерации, призванных на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 г. N 647 "Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации", направляет информацию о сохранении рабочих мест для мобилизованных граждан.

Приложение

**О СОХРАНЕНИИ РАБОЧИХ МЕСТ ДЛЯ МОБИЛИЗОВАННЫХ
ГРАЖДАН**

Принято постановление Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2022 г. N 1677 "О внесении изменений в особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах".

При реализации данного постановления целесообразно действовать следующим образом.

Уволить мобилизованного сотрудника нельзя. Работодатель должен будет сохранить рабочее место за мобилизованным работником.

Трудовой договор между работником и работодателем будет приостановлен на время службы.

Для приостановления трудового договора работнику нужно принести повестку из военкомата о призыве на военную службу по мобилизации (либо предоставить работодателю копию повестки, если работник уже призван).

Дистанционные работники и работники, участвующие в электронном документообороте, направляют скан повестки работодателю в порядке документооборота, установленном в организации.

Если работник заключил трудовой договор и сейчас проходит испытательный срок, то в случае призыва по мобилизации с 21 сентября 2022 года его трудовой договор также будет приостановлен.

В случае, если работник уже получил уведомление о сокращении, но еще продолжает работать, то при получении повестки его трудовой договор также будет приостановлен.

Срочный трудовой договор также приостанавливается.

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).

Постановление Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2022 г. N 1677 распространяется на всех работников, призванных по мобилизации с 21 сентября 2022 г.

В связи с этим, 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.

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.

В настоящее время готовятся поправки в Трудовой кодекс Российской Федерации и другие федеральные законы по вопросам социально-трудовых гарантий мобилизованным работникам.