

**О некоторых изменениях трудового законодательства, связанных с проведением с 21.09.2022 частичной мобилизации граждан на военную службу**

С 07.10.2022 вступил в силу Федеральный закон от 07.10.2022 № 379-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», которым внесены поправки в Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) в связи с частичной мобилизацией, устанавливающие гарантии для призванных работников и членов их семей.

Так, ТК РФ дополнен ст. 351.7 об особенностях обеспечения трудовых прав работников:

призванных на военную службу по мобилизации (Указ Президента Российской Федерации от 21.09.2022 № 647);

заклучивших контракт на прохождение службы в ВС РФ (п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе»);

заклучивших контракт на добровольное содействие в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации.

**Место работы и гарантии.** На период военной службы трудовой договор между работником и работодателем будет приостановлен на основании приказа работодателя, принятого по заявлению работника с приложением повестки из военкомата о призыве на военную службу по мобилизации (либо предоставить работодателю копию повестки, если работник уже призван) или уведомления о заключении контракта о прохождении военной службы.

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

Требование о приостановке трудовых договоров с мобилизованными и контрактниками действует с 21 сентября 2022 года.

Работодатель сохраняет за указанной категорией работников должность, а также все социально-трудовые гарантии: медицинское страхование, государственное пенсионное обеспечение, улучшение социально-бытовых условий сотрудника и членов его семьи.

**Стаж.** Период приостановления договора засчитывается в трудовой стаж и в стаж работы по специальности, за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости. То есть для отпуска (ст. 121 ТК РФ) и пенсионного страхования это время посчитают как рабочее, но без льгот для определенных категорий, например работников с вредными или опасными условиями труда.

**Восстановление на работе.** После окончания воинской службы сотрудник имеет право в течение трех месяцев выйти на прежнюю должность, предупредив работодателя за три рабочих дня. Это время дается, чтобы работодатель мог в том числе прекратить срочный трудовой договор временного сотрудника, принятого на место военнослужащего.

**Отпуск.** Вернувшийся с военной службы работник, трудовой договор с которым возобновлен по ст. 351.7 ТК РФ, сможет взять ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для себя время. Стаж работы при этом значения не имеет. Такая возможность сохраняется в течение 6 месяцев после возобновления договора.

Если у военнослужащего, призванного по мобилизации или заключившего контракт, есть ребенок в возрасте до 18 лет, то второй родитель имеет преимущественное право оставления на работе при сокращении (ст. 179 ТК РФ).

Если родитель ребенка до 14 лет мобилизован или служит по контракту, то работодатель должен будет получать письменное согласие второго родителя, чтобы (ч. 2 ст. 259 ТК РФ):

направить в служебную командировку;

привлечь к сверхурочной работе;

привлечь к работе ночью, в выходные и праздничные дни.

Прошу Вас разместить указанную информацию на сайте муниципального образования, о результатах размещения уведомить прокуратуру района.