О сохранении рабочих мест для мобилизованных граждан

 Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации в связи с принятием Правительством Российской Федерации 22 сентября 2022 г. постановления № 1677 «О внесении изменений в особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах» (далее - постановление), 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 21сентября 2022г. № 647 «Об объявлении частичной мо­билизации в Российской Федерации», направляет информацию о сохранении рабочих мест для мобилизованных граждан.

 При реализации постановления от 22 сентября 2022 г. № 1677 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 большом 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. № 1677 распространяется на всех работников, призванных по моби­лизации с 21 сентября 2022 года.

 В связи с этим, начиная с 21 сентября 2022 года, 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.