

ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
«ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ
АВТОМОБИЛЬНОГО ТРАНСПОРТА И ДОРОЖНОГО ХОЗЯЙСТВА»

ИСПОЛКОМ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

21 октября 2022 г.

г. Москва

№ 14

О Рекомендациях организациям Профсоюза по действиям в период проведения в Российской Федерации мобилизации членов Профсоюза-работников отраслевых предприятий на военную службу в Вооруженные Силы Российской Федерации

Исполком Профсоюза ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Рекомендации организациям Профсоюза по действиям в период проведения в Российской Федерации мобилизации членов Профсоюза-работников отраслевых предприятий на военную службу в Вооруженные Силы Российской Федерации (прилагаются).
2. Направить Рекомендации комитетам территориальных организаций Профсоюза для использования в практической работе.

Председатель Профсоюза



В.В.Ломакин



**ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
«ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ
АВТОМОБИЛЬНОГО ТРАНСПОРТА И ДОРОЖНОГО ХОЗЯЙСТВА»**

РЕКОМЕНДАЦИИ

**организациям Профсоюза по действиям в период
проведения в Российской Федерации мобилизации
членов Профсоюза-работников отраслевых
предприятий на военную службу в Вооруженные
Силы Российской Федерации**

**Утверждены
постановлением Исполкома Профсоюза
№14 от 21 октября 2022г.**

**Москва
2022 г.**

В соответствии с федеральными законами от 31 мая 1996 г. № 61-ФЗ «Об обороне», от 26 февраля 1997 г. № 31-ФЗ «О мобилизационной подготовке и мобилизации в Российской Федерации» и от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» Указом Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 года № 647 в Российской Федерации объявлена частичная мобилизация граждан Российской Федерации на военную службу в Вооруженные Силы Российской Федерации.

Среди граждан Российской Федерации, призываемых на военную службу по мобилизации, призываются и работники отраслевых предприятий-члены Профсоюза, в том числе, занимающие выборные должности в структурных организациях Профсоюза, руководители и «освобожденные» работники профсоюзных организаций.

В этих условиях в деятельность Профсоюза должны быть внесены изменения в соответствии с текущим моментом, сложившейся ситуацией в стране и в организациях.

В сферу деятельности Профсоюза в связи с частичной мобилизацией должны быть включены следующие вопросы:

1. Контроль за соблюдением прав призванных на военную службу работников- членов Профсоюза.

2. Оказание поддержки (психологической, моральной, материальной, организационной и пр.) семьям (детям) работников мобилизованных на ВС.

3. Установление особенностей организации труда работников, продолжающих работу на предприятиях, принятия управленческих решений по трудовым отношениям.

4. Подготовка предложений о возможности включения изменений в действующие и заключаемые отраслевые соглашения и коллективные договоры, предусматривающих положения по решению возникающих и снижающих вероятность или упреждающих появление проблем в связи с проводимой мобилизацией.

5. Оказание содействия работодателям в обеспечении работоспособности предприятий в условиях проведения частичной мобилизации, снижения численности работников, введения ограничений, финансовых затруднений.

6. Внесение изменений в профсоюзную работу, сохранение управляемости профорганизаций. Учет членов Профсоюза, призванных в рамках мобилизации.

Устав Профсоюза имеет достаточную правовую базу для регулирования деятельности органов Профсоюза в условиях проведения временных кадровых ротаций и перестановок.

Настоящие методические рекомендации разработаны в целях оказания практической помощи территориальным и первичным профсоюзным организациям в работе в условиях частичной мобилизации.

СОХРАНЕНИЕ ЗАКОННЫХ ПРАВ МОБИЛИЗОВАННЫХ РАБОТНИКОВ

Правовые основание сохранения трудовых отношений с мобилизованными работниками

Согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2022 г. № 1677 увольнение мобилизованных граждан не допускается, а действие их трудовых договоров приостанавливается.

Федеральным законом от 07.10.2022 N 376-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации" соответствующие изменения внесены в Трудовой кодекс Российской Федерации.

Минтруд России подготовил пояснения об особенностях оформления приостановления трудовых договоров мобилизованных граждан (письмо Минтруда России № 14-6/10/В-13042 от 27 сентября 2022 г.).

В письме указывается, что для приостановления трудового договора работнику необходимо предоставить работодателю повестку из военкомата о призыве на военную службу по мобилизации (либо предоставить работодателю копию повестки, если работник уже призван). Если сотрудники работают дистанционно или участвуют в электронном документообороте, то они могут предоставить скан-копию повестки.

Порядок приостановления трудового договора распространяется и на работников, проходящих испытательный срок, а также тех, кто получил уведомление о сокращении, но еще продолжает работать. Срочный трудовой договор также должен быть приостановлен.

Для приостановления трудового договора издается соответствующий приказ. Как поясняет Минтруд России, заключения соглашения с работником для этого не нужно. Такой приказ будет являться основанием для сохранения взаимоотношений с работником. Это могут быть выплаты, полагающиеся работнику, в частности, зарплата за отработанные, но еще не оплаченные дни, 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. Следует иметь в виду, что за неиспользованные дни ежегодного отпуска более 28 календарных дней может быть произведена денежная компенсация по заявлению работника.

Минтруд России указывает, что по решению работодателя денежные выплаты могут быть установлены в большем размере. Помимо этого, Минтруд России разъясняет о том, что работникам по результатам работы за определенный период впоследствии могут быть начислены и выплачены премии и другие выплаты, производимые в организации (например, премия по итогам квартала, года).

В связи с тем, что особенности правового регулирования трудовых отношений, определенных Правительством Российской Федерации распространяются на всех работников, призванных по мобилизации с 21

сентября 2022 года, то в случае наличия приказа об увольнении работника, получившего повестку, нужно издать приказ об отмене такого приказа. Также требуется направить сведения об этом в ПФР и сделать запись об отмене приказа об увольнении в трудовую книжку. И только после этого работодатель издает приказ о приостановлении трудового договора на основании призыва на военную службу по мобилизации.

Минтруд России подчеркивает, что все работники, призванные по мобилизации с 21 сентября 2022 года, 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.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора в период приостановления его действия допустимо только в случаях:

- ликвидация организации или прекращение деятельности ИП;
- истечение в указанный период срочного трудового договора;
- невыход мобилизованного на работу по истечении 3-х месяцев после окончания военной службы по мобилизации или контракту (такое новое основание для расторжения предусмотрено новым п. 13.1 ч. 1 ст. 81 ТК).

Обеспечение контроля за соблюдением работодателями требований действующего законодательства в части сохранения трудовых прав работников отраслевых предприятий-членов Профсоюза, призываемых на военную службу по мобилизации

Организация и обеспечение первичными и территориальными организациями Профсоюза во взаимодействии с работодателями действенной системы общественного контроля за сохранением трудовых прав (на полноту денежных выплат, на сохранение рабочего места, членства в Профсоюзе и его выборных органах, на изменение порядка и условий уплаты членских профсоюзных взносов и т.п.) работников отраслевых предприятий-членов Профсоюза, призываемых или призванных на военную службу по мобилизации, должна стать одним из направлений деятельности профсоюзных организаций в период прохождения этими членами Профсоюза военной службы.

Одной из возможных форм ведения этой работы может быть создание целевых комиссий, наделённых соответствующими полномочиями и возможностью вносить предложения и рекомендации профсоюзным органам и организациям в пределах их компетенции.

Это может быть комиссия, созданная по решению постоянно действующего выборного профсоюзного органа или совместным решением администрации и профкома отраслевого предприятия.

Комиссии может быть поручено рассмотрение следующих вопросов:

- организация учёта работников отраслевых предприятий-членов Профсоюза, призываемых или призванных на военную службу по мобилизации;
- контроль за соблюдением в предприятии в отношении этих работников всех требований действующего законодательства (порядка и условий приостановления трудовых договоров с этими работниками, выплаты

стимулирующих и компенсационных выплат, условий замещения должностей, на которых они работали, направлению работодателем сведений о мобилизованных работниках в ПФР и т.п.).

- восстановления демобилизованных членов Профсоюза на прежней работе в прежних условиях труда, в том числе, в реорганизованных предприятиях;

- возможность перевода на другую работу по состоянию здоровья;

- сохранение за демобилизованными работниками права на специальный стаж для назначения пенсии по старости (период прохождения военной службы, а также другой приравненной к ней службы включается в страховой стаж для назначения страховой пенсии по старости);

- сохранение за демобилизованными работниками права на специальный стаж работы, дающий право на досрочное пенсионное обеспечение);

- оказание дополнительных мер поддержки мобилизованных работников и их семей - дополнительной социальной защиты, финансовой помощи, консультирование по правовым аспектам мобилизации, дополнительного страхования мобилизованных членов Профсоюза, контроль за соблюдением порядка предоставления льгот семьям мобилизованных, предусмотренных законодательством и т.д.);

- поддержка работников, члены семьи которых призваны на военную службу;

- оказание помощи работникам при демобилизации (досрочной демобилизации) в решении вопросов обеспечения всех его трудовых и профсоюзных прав.

Этот перечень не является исчерпывающим, поэтому комиссии предлагается также разработать дополнительные возможные действия по решению вопросов, возникающих у работников в связи с их демобилизацией (досрочной демобилизацией) после увольнения с военной службы по различным основаниям и желанием работника продолжать трудовую деятельность в предприятии.

При создании подобной комиссии по решению только профсоюзного органа допускается ведение работы профсоюзной комиссией по вышеперечисленным вопросам только в отношении работников, являющихся членами Профсоюза (если иное не предусмотрено в коллективном договоре организации).

При этом в сферу действий такой комиссии могут включаться вопросы профсоюзной направленности, в том числе по полноценному восстановлению уставных прав демобилизованных членов Профсоюза, в том числе, по восстановлению прав членства в выборных профсоюзных органах, в которые член Профсоюза был избран до мобилизации.

Проведение организационных мероприятий по сохранению членства работников в Профсоюзе, обеспечению легитимности выборных профсоюзных органов в связи с призывом членов и руководителей этих органов на военную службу по мобилизации

Устав Профсоюза (ст.ст. 8.1,8.2, 8.5) среди обязанностей члена Профсоюза предусматривает:

- участие члена Профсоюза в работе профсоюзной организации;
- участие члена Профсоюза в собраниях ППО;
- уплату членом Профсоюза членских профсоюзных взносов в размере и порядке, установленных Профсоюзом.

Указанные вопросы должны быть в срочном порядке рассмотрены профсоюзными органами в пределах их компетенции.

Среди возможных решений может быть, например, установление «нулевой» ставки уплаты членских профсоюзных взносов членом Профсоюза на период прохождения им военной службы, признания отсутствия члена Профсоюза на общем собрании ППО уважительной причиной и другое. В последнем случае, при проведении общих собраний профсоюзных организаций, следует вносить в протоколы этих собраний (доклады мандатных комиссий) констатацию факта отсутствия указанных членов Профсоюза по уважительным причинам.

Согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2022 г. № 1677 действие трудовых договоров членов Профсоюза на период прохождения военной службы приостанавливается и увольнение их не допускается. Это обстоятельство предполагает использование иных механизмов регулирования внутривнутрипрофсоюзных отношений (Профсоюза и его членов), призванных на военную службу по мобилизации, таких, например, как было приведено выше.

Поскольку напрямую эти отношения Уставом Профсоюза не урегулированы, для их установления требуется решение соответствующего профсоюзного органа, в чьи компетенции входит принятие такого решения.

Возможна ситуация, когда работники отраслевых предприятий-члены Профсоюза, призванные на военную службу, являются членами выборных профсоюзных органов или их руководителями.

В этих случаях коллегиальным органам организаций Профсоюза следует обращать внимание на требования статьи 18.14 Устава Профсоюза по вопросу правомочности принимаемых решений и в случае необходимости своевременно ставить вопрос перед компетентными вышестоящими органами Профсоюза о проведении временных довыборов в свой состав из числа членов Профсоюза.

В случае мобилизации руководителя организации Профсоюза исполнение обязанностей председателя организации возлагается на его заместителя или на одного из членов профкома (президиума первичной профсоюзной организации) до отпадения обстоятельств, послуживших основанием к принятию такого решения или на срок, до проведения конференции организации Профсоюза.

Исполком Профсоюза рекомендует в этой связи провести пересмотр кандидатов (резерв) на замещение должности председателя организации Профсоюза, включив в список несколько кандидатур, в том числе, лиц непризывного возраста.

Если работники отраслевых предприятий-члены Профсоюза, демобилизованные из рядов Вооружённых сил Российской Федерации, до мобилизации являлись членами выборных профсоюзных органов или их руководителями и сроки их полномочий не истекли, решением профсоюзного органа, в чей компетенции находится рассмотрение этого вопроса, они восстанавливаются в прежних профсоюзных должностях.

Если в период прохождения воинской службы по мобилизации работниками отраслевых предприятий-членами Профсоюза, избранными в состав выборных профсоюзных органов (за исключением председателя организации Профсоюза, освобожденного от основной работы в связи с избранием на должность) в организации Профсоюза произошли выборы в профсоюзные органы, то полномочия членов Профсоюза, мобилизованных для прохождения воинской службы и ранее избравшихся в состав этих органов, прекращаются в соответствии с Уставом Профсоюза.

Проведение штатных мероприятий по оперативному обеспечению замещения должностей выборных профсоюзных работников, освобождённых от основной работы, а также штатных работников аппаратов организаций Профсоюза

В случае призыва на военную службу в Вооруженные Силы Российской Федерации председателя организации Профсоюза, освобожденного от основной работы в связи с избранием на должность, или штатного работника аппаратов организаций Профсоюза следует также руководствоваться и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2022 г. № 1677, в соответствии с которым трудовой договор с мобилизованным работником не прекращается, а лишь приостанавливается.

Исполком Профсоюза обращает особое внимание, что в этом случае необходимо не только сохранить гарантии мобилизованного работника, как члена Профсоюза, но и обеспечить возможность реализации его трудовых прав, как наёмного работника, в связи с приостановлением с ним трудового договора.

Поэтому в организациях Профсоюза, в которых есть штатная должность председателя (освобожденного от основной работы в связи с избранием на должность) допускается проведение довыборов только коллегиальных органов организации Профсоюза. Для руководства организацией избирается исполняющий обязанности председателя организации Профсоюза.

С членом Профсоюза, исполняющим обязанности председателя, может быть заключён срочный трудовой договор на период временного отсутствия работника.

Выборы нового председателя организации Профсоюза в этих организациях допускаются только в случаях истечения срока полномочий, личного заявления о сложении полномочий председателя профорганизации по собственному желанию, документального подтверждения неспособности ранее избранного председателя организации Профсоюза исполнять возложенные на него обязанности.

Штатные работники аппаратов организаций Профсоюза восстанавливаются на прежних должностях на основании действующего трудового законодательства.

Внесение дополнений и изменений в коллективные договоры и соглашения, заключённые с участием Профсоюза, касающихся дополнительных взаимных обязательств сторон социального партнёрства по вопросам сохранения, дополнения и реализации трудовых прав работников отраслевых предприятий-членов Профсоюза, призванных на военную службу по мобилизации

Согласно статье 5 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами и соглашениями.

Для закрепления достигнутых договорённостей социальных партнёров по установлению в связи с проведением мобилизации дополнительных льгот и гарантий работникам отраслевых предприятий, призванных на военную службу по мобилизации, особенностей условий труда для работников, продолжающих трудовую деятельность на предприятии, подлежат отражению в коллективных договорах и соглашениях.

Приложение:

1. Указ Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 г. №647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации».
2. Федеральный закон от 7 октября 2022 г. № 376-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации».
3. Постановление 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» (в ред. Постановлений Правительства РФ от 19.09.2022 № [1653](#), от 22.09.2022 №[1677](#)).
4. Письмо Минтруда России от 27 сентября 2022 г. № 14-6/10/В-13042 о сохранении рабочих мест для мобилизованных граждан.



УКАЗ

ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации

В соответствии с федеральными законами от 31 мая 1996 г. № 61-ФЗ "Об обороне", от 26 февраля 1997 г. № 31-ФЗ "О мобилизационной подготовке и мобилизации в Российской Федерации" и от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" постановляю:

1. Объявить с 21 сентября 2022 г. в Российской Федерации частичную мобилизацию.

2. Осуществить призыв граждан Российской Федерации на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации. Граждане Российской Федерации, призванные на военную службу по мобилизации, имеют статус военнослужащих, проходящих военную службу в Вооруженных Силах Российской Федерации по контракту.

3. Установить, что уровень денежного содержания граждан Российской Федерации, призванных на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации, соответствует уровню денежного содержания военнослужащих, проходящих военную службу в Вооруженных Силах Российской Федерации по контракту.

4. Контракты о прохождении военной службы, заключенные военнослужащими, продолжают свое действие до окончания периода частичной мобилизации, за исключением случаев увольнения военнослужащих с военной службы по основаниям, установленным настоящим Указом.



5. Установить в период частичной мобилизации следующие основания увольнения с военной службы военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, а также граждан Российской Федерации, призванных на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации:

а) по возрасту - по достижении ими предельного возраста пребывания на военной службе;

б) по состоянию здоровья - в связи с признанием их военно-врачебной комиссией не годными к военной службе, за исключением военнослужащих, изъявивших желание продолжить военную службу на воинских должностях, которые могут замещаться указанными военнослужащими;

в) в связи с вступлением в законную силу приговора суда о назначении наказания в виде лишения свободы.

6. Правительству Российской Федерации:

а) осуществлять финансирование мероприятий по проведению частичной мобилизации;

б) принять необходимые меры для удовлетворения потребностей Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований и органов в период частичной мобилизации.

7. Для служебного пользования.

8. Высшим должностным лицам субъектов Российской Федерации обеспечить призыв граждан на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации в количестве и в сроки, которые определяются Министерством обороны Российской Федерации для каждого субъекта Российской Федерации.

9. Предоставить гражданам Российской Федерации, работающим в организациях оборонно-промышленного комплекса, право на отсрочку от призыва на военную службу по мобилизации (на период работы в этих организациях). Категории граждан Российской Федерации, которым предоставляется право на отсрочку, и порядок его предоставления определяются Правительством Российской Федерации.

10. Настоящий Указ вступает в силу со дня его официального опубликования.



Президент
Российской Федерации В.Путин

Москва, Кремль
21 сентября 2022 года
№ 647

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН
О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

Принят
Государственной Думой
27 сентября 2022 года

Одобен
Советом Федерации
4 октября 2022 года

Статья 1

Внести в Трудовой кодекс Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878; 2007, N 1, ст. 34; 2008, N 30, ст. 3613; 2010, N 52, ст. 7002; 2011, N 49, ст. 7031; 2012, N 50, ст. 6954; N 53, ст. 7605; 2013, N 19, ст. 2329; N 48, ст. 6165; 2014, N 49, ст. 6918; 2017, N 1, ст. 46; N 27, ст. 3929; 2020, N 50, ст. 8052; 2021, N 17, ст. 2885; N 47, ст. 7741) следующие изменения:

1) часть первую статьи 81 дополнить пунктом 13.1 следующего содержания:
"13.1) 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 N 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 351.7 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 N 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 N 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 312.7](#) 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 330.3](#) слова "статьи 213" заменить словами "статьи 220";

8) [часть восьмую статьи 351.6](#) 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 дополнительные 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 351.7 следующего содержания:

"Статья 351.7. 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 N 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 N 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 N 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 13.1 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 N 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 13.1 части первой статьи 81](#), [пункта 1 части первой статьи 83](#), [части первой статьи 121](#), [части второй статьи 179](#), [части третьей статьи 259](#) и [статьи 351.7](#) 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
N 376-ФЗ

ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 30 марта 2022 г. N 511

**ОБ ОСОБЕННОСТЯХ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ И ИНЫХ НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫХ С НИМИ
ОТНОШЕНИЙ В 2022 И 2023 ГОДАХ**

(в ред. Постановлений Правительства РФ от 19.09.2022 [N 1653](#), от
22.09.2022 [N 1677](#))

Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Утвердить прилагаемые особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах.

(в ред. [Постановления](#) Правительства РФ от 19.09.2022 N 1653)

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и действует по 31 декабря 2023 г.

(в ред. [Постановления](#) Правительства РФ от 19.09.2022 N 1653)

Председатель Правительства
Российской Федерации
М.МИШУСТИН

Утверждены
постановлением Правительства Российской Федерации
от 30 марта 2022 г. N 511

**ОСОБЕННОСТИ
ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ИНЫХ
НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫХ С НИМИ ОТНОШЕНИЙ
В 2022 И 2023 ГОДАХ**

(в ред. Постановлений Правительства РФ от 19.09.2022 [N 1653](#),
от 22.09.2022 [N 1677](#))

1. Настоящий документ определяет особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах.

(в ред. [Постановления](#) Правительства РФ от 19.09.2022 N 1653)

2. С письменного согласия работника работодателем может быть осуществлен его временный перевод на работу к другому работодателю в той же либо в другой местности по направлению государственного учреждения службы занятости населения (далее - центр занятости населения), содержащему предложение работнику о таком переводе.

На период временного перевода работника на работу к другому работодателю действие первоначально заключенного трудового договора приостанавливается.

При этом течение срока действия первоначально заключенного трудового договора не прерывается.

3. В случае поступления в центр занятости населения сведений от работодателя о приостановке производства (работы) центр занятости населения при наличии потребности в работниках соответствующего профиля у других работодателей направляет работнику предложение, предусмотренное [пунктом 2](#) настоящего документа, о временном переводе его к другому работодателю с указанием должности (профессии, специальности), условий оплаты труда, условий труда на рабочем месте, других условий в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и извещает работодателя о направлении указанного предложения.

При согласии работника с поступившим предложением он может заключить с другим работодателем срочный трудовой договор с возможностью его продления по соглашению сторон не позднее чем до 31 декабря 2023 г. при наличии согласия работодателя, с которым первоначально заключен трудовой договор.

(в ред. [Постановления](#) Правительства РФ от 19.09.2022 N 1653)

Приостановление действия первоначально заключенного трудового договора осуществляется на срок действия срочного трудового договора у другого работодателя.

4. В случае отказа другого работодателя заключить срочный трудовой договор первоначально заключенный трудовой договор продолжает действовать в полном объеме.

5. При прекращении трудового договора, заключенного на период временного перевода работника к другому работодателю, в связи с истечением срока его действия, а также при досрочном расторжении срочного трудового договора первоначально заключенный трудовой договор возобновляет свое действие в полном объеме со следующего рабочего дня после календарной даты, с которой связывается прекращение трудового договора, заключенного на период временного перевода.

Порядок взаимодействия работника и работодателя, с которым первоначально заключен трудовой договор, устанавливается локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

6. С лицами, принимаемыми на должности, замещаемые по конкурсу, до проведения конкурса может быть заключен срочный трудовой договор, но не более чем на один год.

7. Работодатели (юридические лица, индивидуальные предприниматели) вправе заключать с лицами, являющимися гражданами Российской Федерации, Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики и лицами без гражданства, постоянно проживающими на территориях Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, вынужденно покинувшими указанные территории и прибывшими на территорию Российской Федерации в экстренном массовом порядке, при поступлении их на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, трудовые договоры с учетом следующих особенностей:

а) без предъявления документов об образовании и (или) о квалификации с последующим подтверждением квалификации в соответствии с правилами, установленными работодателем с учетом мнения представительного органа работников;

б) без предъявления документов об образовании и (или) о квалификации на основе свидетельства о квалификации, выданного в соответствии с Федеральным [законом](#) "О независимой оценке квалификации", по результатам прохождения независимой оценки квалификации.

(п. 7 введен [Постановлением](#) Правительства РФ от 19.09.2022 N 1653)

8. Перечень профессий, должностей, специальностей и перечень профессий, должностей, специальностей и наименований квалификаций, по которым возможно заключение трудового договора с учетом особенностей, предусмотренных [пунктом 7](#) настоящего документа, утверждаются и

актуализируются Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации на основе предложений заинтересованных федеральных органов исполнительной власти и советов по профессиональным квалификациям.

(п. 8 введен [Постановлением](#) Правительства РФ от 19.09.2022 N 1653)

9. Выдача лицам, указанным в [пункте 7](#) настоящего документа, успешно прошедшим независимую оценку квалификации, свидетельств о квалификации осуществляется в срок, не превышающий 8 рабочих дней со дня прохождения профессионального экзамена.

(п. 9 введен [Постановлением](#) Правительства РФ от 19.09.2022 N 1653)

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. N 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.

(п. 10 введен [Постановлением](#) Правительства РФ от 22.09.2022 N 1677)

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.

**Заместитель Министра
Е.В.Мухтиярова**

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.
