



ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ
ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА
РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И
НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ШПАКОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ
(ШПАКОВСКАЯ ТО ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ)
356240, г. Михайловск, ул. Октябрьская, 322,
тел.: +7 (86553) 6-06-33,
<https://shpak-uprof.info/>, mail: shpakprofsouz12@mail.ru
ОКПО 43759050 ОГРН 1022600001324
ИНН/КПП 2623009220/262301001

Руководителям образовательных
организаций

Председателям первичных
профсоюзных организаций

20.10.2022 г. № 142

Уважаемые коллеги!

Шпаковская ТО Общероссийского Профсоюза образования в связи с принятием Федерального закона от 07 октября 2022 года № 376-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (далее - Федеральный закон № 376-ФЗ), изданного в связи с объявлением частичной мобилизации в Российской Федерации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 года № 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации» (далее - Указ Президента Российской Федерации № 647), сообщает следующее.

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) дополнен статьей 351.7, которая устанавливает особенности обеспечения 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.**

Так, согласно дополненной норме указанной статьи **действие трудовых договоров таких работников приостанавливается** на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

В случае призыва работника на военную службу по мобилизации работник пишет заявление и прилагает копию повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта.

Работодатель **издает приказ** о приостановлении действия трудового договора, и не позднее дня приостановления действия трудового договора работодатель **выплачивает работнику** заработную плату и причитающиеся

ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

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 указанный период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Период приостановления засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

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. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

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, расторжение трудового договора осуществляется по инициативе работодателя по новому основанию, предусмотренному п. 13.1 части первой статьи 81 ТК РФ.

Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж, соответствующие изменения внесены в часть первую статьи

121 ТК РФ. Таким образом, работник в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Также в ТК РФ теперь установлены льготы для членов семей мобилизованных сотрудников.

Так, в соответствии со статьей 259 ТК РФ, если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего военную службу по контракту, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

В случае, если у мобилизованного есть ребенок младше 18 лет, другой родитель ребенка имеет преимущественное право на оставление на работе в случае сокращения (ст. 179 ТК РФ).

Федеральный закон № 376-ФЗ вступил в силу 07.10.2022, установленные законом особенности обеспечения трудовых прав мобилизованных и заключивших контракт граждан распространяются на правоотношения, возникшие с 21.09.2022.

Обращаем внимание, что изменения, введенные Федеральным законом № 376-ФЗ в Трудовой кодекс Российской Федерации не затрагивают общие требования к порядку заключения, изменения и прекращения трудового договора, иные социально-трудовые права и гарантии, обязательные для исполнения как работодателем, так и работником.

В частности, в случае если работник желает расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе (по собственному желанию) в соответствии со статьёй 80 ТК РФ, указанное конституционное право на труд (ст. 37 Конституции Российской Федерации) сохраняется за работником и действует в соответствии со статьёй 2 ТК РФ.

Предлагаем ознакомить с данной информацией руководителей образовательных организаций и членов профсоюза.

Приложение: Федеральный закон от 07 октября 2022 года № 376-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» на 9-ти листах.

Председатель Шпаковской ТО
Общероссийского Профсоюза
образования



В.М. Гапонова