



**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА  
И СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ  
ПРИМОРСКОГО КРАЯ**

ул. Пушкинская, 13, г. Владивосток, 690091  
Телефон: (423) 226-72-96, факс (423) 222-67-21  
E-mail: sodef@primorsky.ru

Главам администраций  
Муниципальных образований  
Приморского края

(по списку)

03.11.2022 № 26/10980  
На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Уважаемые главы администраций  
муниципальных образований!

Направляем Вам обращение координатора Приморской краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, заместителя Председателя Правительства Приморского края – министра культуры и архивного дела Приморского края Е.Н. Бронниковой о необходимости соблюдения трудовых прав мобилизованных граждан в соответствии с действующим законодательством (далее — Обращение).

Просим разместить Обращение на официальных сайтах, а также проинформировать работодателей, осуществляющих деятельность на территории Ваших муниципальных образований.

Приложение: на 4 л. в 1 экз.;

С уважением,  
Министр



С.В. Красицкая

Сердюкова Надежда Геннадьевна  
(423) 226-56-65

**Обращение  
к работодателям Приморского края о необходимости соблюдения  
трудовых прав мобилизованных граждан в соответствии  
с действующим законодательством**

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации с 21 сентября 2022 года в Российской Федерации объявлена частичная мобилизация.

В современной России такое решение принято впервые, и впервые принято решение о сохранении рабочих мест мобилизованных граждан.

В целях реализации Указа и принятых в связи с этим федеральных решений постановление Правительства Российской Федерации от 30 марта 2022 года № 511 дополнено положениями об обеспечении социально-трудовых гарантий мобилизованных граждан и приостановке действия заключенных с ними трудовых договоров и служебных контрактов.

В соответствии с указанным постановлением Правительства Российской Федерации уволить мобилизованного сотрудника нельзя. Работодатель должен сохранить рабочее место за мобилизованным работником. Трудовой договор (служебный контракт) между работником и работодателем должен быть приостановлен на время службы.

Приостанавливаются:

бессрочные и срочные трудовые договоры,  
бессрочные и срочные служебные контракты;  
договоры в период испытательного срока.

Приостанавливается действие всех трудовых договоров:

если работник заключил трудовой договор и сейчас проходит испытательный срок;

если работник уже получил уведомление о сокращении, но еще продолжает работать;

если работник был принят на работу на основании срочного трудового договора.

Для приостановления трудового договора работодатель издает приказ о приостановлении трудового договора. Заключение соглашения с работником для этого не требуется.

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).

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.

В период прохождения службы работодатель страховые взносы за сотрудника не уплачивает.

Сведения о том, что трудовой договор приостановлен в связи с мобилизацией, необходимо подать в Пенсионный фонд Российской Федерации, чтобы этот период учитывался в стаже, несмотря на то, что взносы работодателем не уплачиваются.

Внесены изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации, закрепляющие отдельные гарантии для мобилизованных граждан и членов их семей.

Глава 55 Трудового кодекса Российской Федерации дополнена новой статьей 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».

Помимо закрепления уже действующих норм, связанных с приостановкой действия трудовых договоров (служебных контрактов), за работником сохраняются все социально-трудовые гарантии, если право на них возникло до приостановления договора — дополнительное страхование, улучшение жизни членов его семьи и другие.

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

Кроме того, ст. 121 Трудового кодекса Российской Федерации дополнили новым правилом расчета стажа для предоставления оплачиваемого отпуска — период, когда трудовой договор был приостановлен, включают в период расчета.

В Законе определен порядок возвращения на работу гражданина после окончания военной службы.

Военнослужащий должен уведомить об этом работодателя не позднее, чем за три рабочих дня до предполагаемой даты возвращения. Трудовой договор снова начнет действовать в день, когда сотрудник приступит к выполнению своих должностных обязанностей.

Законом предусмотрено право бывшего военнослужащего уйти в отпуск в течение шести месяцев после возобновления работы — работодатель обязан предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск именно в тот период, который сотрудник укажет в заявлении.

Изменения в ст. 179 и ст. 259 Трудового кодекса Российской Федерации коснулись и семей, где есть несовершеннолетние дети.

В соответствии со ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации родитель несовершеннолетнего ребенка, при условии, что другой родитель мобилизован, имеет преимущества перед другими работниками при равных условиях в случае сокращения.

По ст. 259 Трудового кодекса Российской Федерации родитель ребенка, не достигшего 14 лет, если второй родитель мобилизован, не может работать сверх нормального рабочего времени, не может быть направлен в командировку без своего согласия, привлечен к ночной работе или работе в праздники и выходные.

Положения Закона распространяются на правоотношения, возникшие с 21 сентября текущего года.

Учитывая значимость ситуации, обращаюсь к работодателям Приморского края о необходимости соблюдения трудовых прав мобилизованных граждан в соответствии с действующим законодательством.

Заместитель Председателя  
Правительства Приморского края – министр  
культуры и архивного дела Приморского края,  
Координатор Приморской краевой  
трехсторонней комиссии по регулированию  
социально-трудовых отношений



Е.Н. Бронникова