

Как защищаются трудовые права мобилизованных граждан?

Мобилизованного работника уволить нельзя. Трудовой договор с ним только приостанавливается. После завершения мобилизации человек сможет вернуться на своё рабочее место на прежних условиях труда. Если после 21 сентября работник был уволен по собственному желанию, то такой приказ работодателя отменяется. Запись об этом должна быть сделана в трудовой книжке, данные должны быть переданы в ПФР. Затем работодатель издаёт приказ о приостановлении трудового договора. Если на момент получения повестки работник находился под сокращением, но уволен не был, трудовой договор и сокращение приостанавливаются. Человек сможет вернуться на своё рабочее место.

Решение о сохранении рабочих мест касается и тех, кто после 21 сентября пошёл служить добровольно.

Работник должен представить работодателю повестку или её копию. Работодатель издаёт приказ о приостановлении трудового договора с той даты, которая указана в повестке. Период мобилизации включается в трудовой стаж.

Если одного из родителей ребёнка до 14 лет мобилизовали, то другого родителя нельзя без его согласия привлечь к ночной и внеурочной работе, к работе в праздничные и выходные дни, а также направить в командировку. Родители детей до 18 лет получают преимущественное право для оставления на работе при сокращении.

Мобилизованные граждане смогут получить статус ветерана боевых действий.

Подробнее...

Информация Правительства РФ от 29 сентября 2022 г.

“Брифинг первого заместителя Министра труда и социальной защиты Ольги Баталиной”

Тема брифинга: о защите трудовых прав мобилизованных граждан.

Брифинг первого заместителя Министра труда и социальной защиты Ольги Баталиной

Из стенограммы:

О. Баталина: Правительством Российской Федерации совместно с депутатами Государственной Думы, сенаторами выработаны решения, направленные на защиту трудовых прав мобилизованных граждан.

Об этих, а также других вопросах социально-гуманитарной поддержки мобилизации мы и поговорим сегодня.

Граждане, которые после 21 сентября получили повестки о призыве на военную службу по частичной мобилизации, сегодня работают в самых

разных сферах, и, естественно, они задаются вопросом, что будет дальше с их работой, смогут ли они вернуться на свои рабочие места после завершения мобилизации.

И главное принятое решение заключается в том, что такого мобилизованного работника уволить нельзя, трудовой договор с ним только приостанавливается. После завершения мобилизации человек сможет вернуться на своё рабочее место на прежних условиях труда.

Если после 21-го числа работник всё же был уволен по собственному желанию, то такой приказ работодателя подлежит отмене. Соответствующая запись должна быть сделана в трудовой книжке работника, данные должны быть переданы в Пенсионный фонд. И после отмены приказа об увольнении работодатель издаёт другой приказ - о приостановлении действия трудового договора.

Рассмотрим другую ситуацию. Если на момент получения повестки работник находился под сокращением, но уволен ещё не был, такой трудовой договор также подлежит приостановлению и сокращение, соответственно, приостанавливается. Человек сможет вернуться на своё рабочее место.

Каких работников касаются такие нормы? Абсолютно всех. И тех, кто сегодня трудится на постоянной основе, по постоянному трудовому договору, и тех, с кем заключён срочный трудовой договор, и тех, кто сейчас в рамках трудового договора проходит, например, испытательный срок. Касается это и тех, кто служит на гражданской государственной службе и с ними заключены служебные контракты.

Соответственно, это распространяется и на всех работодателей независимо от формы собственности и независимо от их сферы деятельности.

Важно, что решение о сохранении рабочих мест касается как тех, кто был мобилизован, то есть получил повестку о призыве в Вооружённые Силы в рамках частичной мобилизации, так и тех, кто после 21 сентября пошёл служить добровольно.

Что должен сделать работник, чтобы его трудовой договор был приостановлен?

Работнику необходимо после получения повестки представить её работодателю - саму повестку или её копию. На основании такой повестки работодатель издаёт приказ о приостановлении действия трудового договора с той даты, которая указана в повестке.

Никакого дополнительного соглашения в этом случае с работником не заключается, достаточно приказа работодателя.

На основании повестки работодатель приостанавливает действие трудового договора и осуществляет все положенные работнику выплаты. Это заработная плата за отработанное время до момента приостановки трудового договора. Это могут быть командировочные расходы, материальная помощь. Словом, всё то, что полагается человеку по его трудовому договору.

Трудовая книжка на период мобилизации остаётся у работодателя и хранится до момента возвращения работника на его рабочее место.

Идёт ли этот период приостановки в трудовой стаж работника?

Да, весь период в полном объёме включается в трудовой стаж, в том числе и в трудовой стаж по специальности, а также учитывается в дальнейшем при назначении пенсии и других страховых выплат.

Мы говорим о работнике. А будут ли какие-то дополнительные гарантии у членов семьи мобилизованных граждан?

Да, такие гарантии предусмотрены в законе, который был принят Государственной Думой, о поправках в Трудовой кодекс Российской Федерации. В ближайшее время его рассмотрит Совет Федерации.

Такие гарантии введены для родителей, которые воспитывают детей в возрасте до 14 лет. Если одного из родителей ребёнка до 14 лет мобилизовали, например отца, то мать ребёнка нельзя без её согласия привлечь к работе ночной, внеурочной, к работе в праздничные, выходные дни, нельзя без её согласия направить в командировку.

При этом родители детей до 18 лет получают преимущественное право для оставления на работе при сокращении. То есть работодатель в первую очередь сохранит рабочее место для родителей, которые воспитывают детей до 18 лет, в случае если второй родитель в такой семье мобилизован.

Может ли работодатель на время приостановления трудового договора взять на это рабочее место другого работника? Да, может взять временного работника по срочному трудовому договору, с тем чтобы к моменту возвращения основного работника его рабочее место было за ним сохранено.

Теперь о дополнительных мерах поддержки мобилизованных граждан.

В последующем мобилизованные граждане смогут получить статус ветерана боевых действий - соответствующие изменения были внесены в закон о ветеранах. Соответственно, к статусу положен и значительный пакет социальных гарантий.

Назову основные из них. Это ежемесячная денежная выплата; набор социальных услуг, в который входит льготное лекарственное обеспечение, санаторно-курортное лечение, бесплатный проезд на пригородном железнодорожном транспорте, а также на междугороднем транспорте к месту лечения и обратно; повышенная пенсия; льготы по оплате жилого помещения и взносам на капитальный ремонт и другие социальные гарантии.

Если на момент мобилизации гражданин уже имеет статус ветерана боевых действий, то он продолжает получать весь назначенный пакет мер социальной поддержки и во время прохождения службы.

Отдельно остановлюсь на правах граждан, заключивших социальный контракт.

Социальный контракт на ведение предпринимательской деятельности или на развитие личного подсобного хозяйства заключается, как правило, на год. Это

длинный контракт. Составляется бизнес-план, и на его выполнение гражданин получает денежные выплаты от государства. Понятно, что в связи с мобилизацией у гражданина не будет возможности продолжать эту деятельность. В этом случае органы социальной защиты могут либо приостановить действие социального контракта, например, если он был заключён недавно и до его завершения ещё практически год, либо принять решение о досрочном завершении социального контракта по уважительным причинам.

В этом случае все ранее произведённые государством денежные выплаты гражданину сохраняются у него и могут быть использованы, например, членами семьи для продолжения этой деятельности.

И возвращаясь к теме трудовых гарантий, ещё раз повторю: за мобилизованными гражданами и теми, кто пошёл после 21 сентября служить добровольно, сохраняются рабочие места и прежние условия труда на всё время мобилизации.