

**Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа №2 г. Нижние Серги**

Согласовано: Председатель
профкома Кирилов А.В. Киреев



Положение об обеспечении 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 МКОУ СОШ № 2 г. Нижние Серги

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об обеспечении 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 МКОУ СОШ № 2 г. Нижние Серги разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (ФЗ от 07.10.2022 №376-ФЗ) с изменениями от 27.09.2022 г., Федеральным законом 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. Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.09.2022 № 1677 «О внесении изменений в особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах.

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. 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 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.

Порядок приостановления действия трудового договора:

1. Работник подает работодателю заявление о приостановлении трудового договора, к которому необходимо приложить один из документов:

- копию повестки о призыве на военную службу по мобилизации;
- копию уведомления от федерального органа исполнительной власти, с которым работник заключил контракт о прохождении военной службы либо о добровольном содействии.

2. Работодатель издает приказ о приостановлении трудового договора.

3. Не позднее дня приостановления трудового договора работодатель выплачивает работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в период приостановления трудового договора не допускается. Исключениями являются случаи ликвидации организации либо прекращения деятельности.

Если сотрудник не выйдет на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения военной службы по мобилизации или контракту либо после окончания действия контракта о добровольном содействии, работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по пункту 13.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

О дате, когда сотрудник окончил проходить службу либо у него окончен срок действия контракта о добровольном содействии, работодателю сообщает федеральный орган исполнительной власти, с которым у работника был заключен контракт.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение 3 (трех) месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, либо заключившего контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на ВС РФ, имеет преимущественное право поступления на

работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва.

В случае отсутствия вакансии по такой должности – на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии – на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

Возобновление трудового договора

1. Сотрудник обязан предупредить работодателя о выходе на работу не позднее, чем за три рабочих дня.

2. Работодатель возобновляет трудовой договор в день выхода сотрудника на работу. В течение шести месяцев после возобновления трудового договора сотрудник имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы.

Гарантии установленные для мобилизованных работников или работников, заключивших контракт о прохождении военной службы либо о добровольном содействии.

- стороны трудового договора приостанавливают осуществление всех прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, за исключением прав и обязанностей, установленных статьями 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации;

- за работником сохраняется место работы (должность);

- в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи);

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

В случае если работник получил уведомление о сокращении, но еще продолжает работать его трудовой договор будет приостановлен.

На основе приказа работодатель производит все выплаты, причитающиеся работнику на данный момент, включая заработную плату, а также иные выплаты, предусмотренные трудовым договором, коллективным договором, соглашением сторон социального партнерства.

Компенсация за неиспользованные дни отпуска свыше 28 календарных дней может производиться по заявлению работника в соответствии с законодательством.

Дополнительные гарантии работникам и обязанности работодателей, внесенные Федеральным законом от 07.10.2022 № 379-ФЗ

1. Работодатель предоставляет в Социальный фонд РФ сведения о продолжении ведения трудовых книжек (статья 66 ТК РФ) либо о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) не только при приеме на работу, переводе на другую постоянную работу и увольнении, но и в период приостановления и возобновления действия трудового договора в срок не позднее рабочего дня, следующего за днем издания приказа (распоряжения) или иного документа, которые подтверждают, оформление, приостановление, возобновление или прекращение трудовых отношений (изменения внесены в Федеральный закон от 01.04.1996 № 27-ФЗ).

2. При исчислении пособий по временной нетрудоспособности вычитаются календарные дни, приходящиеся на период приостановления трудового договора в соответствии со статьей 351.7 ТК РФ или приостановления прохождения государственной

гражданской службы в соответствии со статьей 53.1 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ (изменения внесены в Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ). Все перечисленные положения распространяются на правоотношения, возникшие с 21.09.2022.