



ПРОКУРАТУРА ГОРОДА ОМСКА РАЗЪЯСНЯЕТ

соблюдение трудовых прав участников специальной военной операции и членов их семей

Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации регламентированы статьей 351.7. Трудового кодекса Российской Федерации:

– действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

- работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора.

- 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 (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

- работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь.

- 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, указанных в настоящей статье.

Период приостановления трудового договора необходимо включать в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ч. 1 ст. 121 ТК РФ).

Трудовые гарантии членам семей мобилизованных, контрактников, добровольцев

1. Гарантии и льготы одному родителю, если другой родитель является мобилизованным, контрактником или добровольцем

Если один родитель является мобилизованным, контрактником или добровольцем, а в семье есть ребенок в возрасте до 14 лет, в соответствии с **ч. 3 ст. 259 ТК РФ** на другого родителя распространяются гарантии, предусмотренные **ч. 2 ст. 259 ТК РФ**. Только с письменного согласия и при условии, что это не запрещено медзаключением, другого родителя можно:

- направить в командировку;
- привлечь к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

При этом с правом отказаться от командировки или привлечения к указанным работам его должны ознакомить в письменной форме (**ч. 2, 3 ст. 259 ТК РФ**).

Бывает, что в случае сокращения численности (штата) нужно решить, кто из работников имеет преимущество и останется на работе (**ст. 179 ТК РФ**). Если производительность труда и квалификация у них одинаковая, то предпочтение отдадут работникам, указанным в **ч. 2 ст. 179 ТК РФ**. В их числе родитель с ребенком в возрасте до 18 лет, при условии что другой родитель является мобилизованным, контрактником или добровольцем.

2. Гарантии супруге (супругу) погибшего (умершего) ветерана боевых действий из числа мобилизованных, контрактников, добровольцев

Запрещено увольнять по инициативе работодателя супругу (супруга) погибшего (умершего) ветерана боевых действий - мобилизованного, контрактника или добровольца в течение года с момента гибели (смерти) последнего. Гарантия распространяется на тех, кто не вступил в повторный брак. В некоторых случаях (например, при прогуле) запрет на увольнение не действует (ст. 264.1 ТК РФ).

3. Право родителей, супругов и детей мобилизованных, контрактников и добровольцев на отпуск без сохранения заработной платы

Льготы есть у родителей, супругов и детей (в том числе совершеннолетних) таких лиц, если мобилизованный, контрактник или доброволец (абз. 4, 7 ч. 2 ст. 128 ТК РФ, п. 1 ст. 2 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ, п. п. 1, 2 ст. 17.2 Закона о мобилизационной подготовке, п. 2 Указа Президента РФ от 21.09.2022 № 647, п. 4 ст. 22.1 Федерального закона от 31.05.1996 № 61-ФЗ):

- погиб или умер, например, из-за ранения, которое получено при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту добровольца. Указанные родственники могут взять отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в году;
- получил ранение, контузию или увечье при упомянутых обстоятельствах либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту добровольца, и ему требуется уход. Это подтверждается медицинским заключением, выданным в установленном порядке. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы с целью ухода за гражданином составляет до 35 календарных дней в году.

Работодатель обязан оформить отпуск на основании письменного заявления работника (ч. 2 ст. 128 ТК РФ).

По вопросам нарушения трудовых прав лица вправе обратиться в органы прокуратуры города Омска и Государственную инспекцию труда в Омской области.