



Сафронова Екатерина Владимировна  
Чернигова София Андреевна  
Уральский государственный юридический университет  
имени В.Ф. Яковлева  
Институт государственного и международного права  
Россия, Екатеринбург  
[Katia.safronowa@yandex.ru](mailto:Katia.safronowa@yandex.ru)  
[sofia\\_chernigova@mail.ru](mailto:sofia_chernigova@mail.ru)  
Safronova Ekaterina Vladimirovna  
Chernigova Sofia Andreevna  
Ural State Law University  
Institute of State and International Law  
Russia, Ekaterinburg

### **ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ МОБИЛИЗОВАННЫХ ГРАЖДАН**

**Аннотация:** 21 сентября 2022 года указом президента Российской Федерации была объявлена частичная мобилизация в стране. Мобилизация может быть общей и частичной, в первом случае она касается широкого круга населения и определяется федеральным законом, во втором - может быть ограничена регионально или другими параметрами, которые устанавливает постановление правительства. Данное событие повлияло на многие сферы жизни людей, в том числе затронуло и трудовые отношения, складывающиеся в нашей стране. В статье авторами рассмотрено несколько вопросов о том, как будут регулироваться правоотношения между работодателями и лицами, которые попали под частичную мобилизацию.

**Ключевые слова:** частичная мобилизация, трудовой договор, работодатель, рабочие места, военная служба.



## PROTECTION OF LABOR RIGHTS OF MOBILIZED CITIZENS

**Annotation:** On September 21, 2022, a partial mobilization in the country was announced by the decree of the President of the Russian Federation. Mobilization may be general or partial, in the first case it concerns a wide range of the population and is determined by federal law, in the second - it may be limited regionally or by other parameters that are established by a government decree. This event has affected many areas of people's lives, including the labor relations that are developing in our country. In the article, the authors considered several questions about how legal relations between employers and persons who have fallen under partial mobilization will be regulated.

**Key words:** partial mobilization, employment contract, employer, jobs, military service.

В сентябре 2022 года Президент Российской Федерации подписал указ о частичной мобилизации. И тут возникает вопрос: что же ждет работников? Потеряют ли они работу или их рабочие места будут сохранены?

Порядок проведения мобилизации определен еще Федеральным законом от 26.02.1997 № 31-ФЗ «О мобилизационной подготовке и мобилизации в РФ». С момента принятия этого ФЗ, он применяется впервые. Поэтому стоит разобрать, кто подлежит частичной мобилизации.

Призыву на службу по мобилизации подлежат только те граждане, которые пребывают в запасе. А именно:

- граждане, прошедшие военную службу по призыву или по контракту и уволенные в запас;
- те, кто не прошел военную службу и достиг возраста 27 лет;
- выпускники военных кафедр и военных учебных центров;
- женщины, имеющие военно-учетные специальности.

Так как ранее таких ситуаций не было, было очень много вопросов, что делать с рабочими местами работников, которых мобилизуют.



Депутаты Государственной Думы приняли во втором и третьем чтениях поправки в Трудовой кодекс РФ, которыми предусматриваются дополнительные гарантии для работников, призванных на военную службу по мобилизации, а также пребывающих в запасе и заключивших контракт о прохождении военной службы. Был принят Федеральный закон от 07.10.2022 № 376-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации». В связи с внесенными в ТК РФ изменениями нельзя уволить работника по причине его мобилизации. Трудовой договор с таким работником будет приостанавливаться. Период приостановления действия трудового договора будет засчитываться в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности [1]. Согласно п.13.1 ч.1 ст.81 ТК РФ расторжение трудового договора возможно только в случае невыхода работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, либо после окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации [2].

Также ТК РФ было добавлена новая статья 351.7, регулирующая 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. Согласно этой статье по заявлению работника, к которому должна прилагаться копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы или контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, работодатель должен издать приказ о приостановлении действия трудового договора. В период приостановления действия трудового договора за



работником сохраняется место работы или должность. Но работодатель имеет право заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей мобилизованного работника [3]. Также работодатель обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

В период, когда трудовой договор приостановлен, за работником сохраняются все социально-трудовые гарантии, например, дополнительное страхование работника.

Трудовой договор возобновляется в день, когда работник возвращается на свое рабочее место. Перед выходом на работу, работник обязан уведомить работодателя о своем выходе не менее чем за 3 рабочих дня.

В течении полу года после возобновления трудового договора, работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск в любое удобное для него время вне зависимости от стажа работы и других обстоятельств.

Гарантии коснулись и членов семьи мобилизованного. Например, ч. 3 ст. 259 ТК РФ работник, имеющий детей в возрасте до 14 лет, может быть направлен в служебные командировки, привлечен к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни только с его письменного согласия.

Также хочется отметить, что ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» имеет обратную силу и распространяется на правоотношения, возникшие с 21 сентября 2022 года.

Согласно ст.18 ФЗ «О мобилизационной подготовке и мобилизации в Российской Федерации» существует отсрочка от призыва на военную службу. Право на отсрочку имеют:

- Забронированные сотрудники;
- Временно не годные к военной службе по состоянию здоровья - на срок до шести месяцев;



- Постоянно ухаживающие за родственниками и другими членами семьи, нуждающимися в таком уходе либо являющимися инвалидами I группы, если лиц, обязанных содержать таких граждан, больше нет;
- Являющиеся опекунами или попечителями несовершеннолетних братьев и сестер, если лиц, которые могут их содержать нет;
- Отцы четверых и более детей до 16 лет или имеющие жену, срок беременности которой составляет не менее 22 недель, и имеющим на иждивении трех детей в возрасте до 16 лет;
- матери которых кроме них имеют четырех и более детей в возрасте до восьми лет и воспитывают их без мужа;
- членам Совета Федерации и депутатам Государственной Думы;
- пребывающим в добровольческих формированиях, содействующих выполнению задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в период мобилизации, в период действия военного положения, в военное время, при возникновении вооруженных конфликтов, при проведении контртеррористических операций.

Согласно Указу Президента РФ от 24.09.2022 N 664 «О предоставлении отсрочки от призыва на военную службу по мобилизации», право на отсрочку имеют студенты, которые получают образование впервые и обучаются на очной и очно-заочной формах обучения в государственных вузах, колледжах и других учреждениях среднего профессионального образования.

Однако это не означает, что студенты никак не могут помочь государству в этот период времени. В нескольких регионах нашей страны объявлена «трудовая мобилизация». «Трудовая мобилизация» - это принудительное привлечение населения к широкому спектру работ на основе нормативно-правовых актов при чрезвычайных ситуациях или в военное время. Поскольку трудовой договор с призванным по мобилизации не прекращается, а приостанавливается, работодатель не может привлечь на эту должность нового постоянного сотрудника [4]. При необходимости вместо



мобилизованного работника можно принять на работу сотрудника на временной основе, то есть по срочному трудовому договору (ч. 1 ст. 59 ТК РФ).

В администрациях Калужской, Курганской, Курской, Ленинградской, Челябинской областей и Чукотского автономного округа рассматривают возможность привлечения студентов профессиональных техникумов на места работников предприятий, которых призвали в рамках частичной мобилизации. Первым регионом, где студенты начали замещать мобилизованных сотрудников на предприятиях, стала Кемеровская область. 6 октября губернатор Сергей Цивилев распорядился начать «трудовую мобилизацию» студентов. К 19 октября, как сообщил губернатор, заявки подали 34 предприятия.

В комитете образования и науки Курской области сообщили, что при наличии запроса от работодателей вузы будут направлять студентов на рабочие места. В правительстве Ленинградской области сообщили, что готовы рассмотреть опыт «трудовой мобилизации» «применительно к учреждениям среднего профессионального образования».

В Курганской области с этого года студенты выпускных курсов спецтехникумов последний год обучения проводят на предприятиях. Они могут трудоустроиваться на предприятия, в том числе на места мобилизованных.

Проанализировав нормативно-правовую базу трудового законодательства, а также специальные акты, изданные для регулирования правоотношений во время ведения военных действий можно прийти к выводу о том, что вопрос о сохранении за работниками их трудовых мест не был урегулирован в полной мере. После объявления мобилизации законодатель позаботился о сохранении рабочих мест мобилизованных, издав необходимое постановление [5]. Таким образом, теперь мобилизованного (то есть призванного на военную службу) сотрудника уволить на основании пункта 1 части 1 статьи 83 ТК РФ нельзя. Трудовой договор с ним сохраняет силу на все



время мобилизации. Основанием для приостановки договора является решение о призыве и (или) соответствующая повестка.

### Список литературы:

1. Хикматов А., Хикматова Л. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя. -Ташкент: «NORMA», 2015. С. 3. Библиотека газеты «Норма». Выпуск 6, 2014.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон от 30.12.2001 (ред. от 04.11.2022) N 197-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 19.11.2022 г.).

3. Лебедев В. М., Воронкова Е. Р., Мельников В. Г. Современное трудовое право. Опыт трудового компаративизма / под ред. В. М. Лебедева. -М.: Статут, 2007. С. 230.

4. Драчук М. А. Управление трудовой функцией работника // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2010. № 12. С. 27.

5. Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России / Л.Ю. Бугров. -Пермь, 1992.