

Трудовые гарантии военнослужащим

Призыв на военную службу по мобилизации не может быть основанием для увольнения работника в связи с призывом на военную службу. Действие трудового договора такого работника приостанавливается. На этот период за ним сохраняется место работы (должность). В аналогичном порядке приостанавливается действие трудового договора с гражданами, заключившими контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на ВС РФ или войска национальной гвардии РФ.

Период приостановления включается в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, в трудовой стаж и в стаж работы по специальности.

Во время приостановления трудового договора работник в принципе защищен от увольнения по инициативе работодателя, будь то сокращение штата или иные причины. Исключением является ликвидация организации. С 6 апреля 2024 года в соответствии с Федеральным законом от 06.04.2024 г. № 70-ФЗ запрет на увольнение по инициативе работодателя распространяется также на овдовевших супругов ветеранов боевых действий. С указанного времени работодатели не могут по своей инициативе расторгать трудовые договоры с овдовевшими супругами ветеранов боевых действий. Запрет применяется гол после смерти при условии, что овдовевший супруг вновь не вступит в брак. В ряде случаев увольнение по инициативе работодателя все же допускают (например, при ликвидации организации, грубом или неоднократном проступке).

После окончания военной службы по мобилизации или по определенному контракту либо окончания действия контракта о добровольном содействии и выполнении задач, возложенных на ВС РФ или войска национальной гвардии РФ, у работника будет три месяца, чтобы выйти на прежнее место работы. Уволить работника, например, за прогул в этот верной нельзя.

Платить зарплату или сохранять за работником средний заработок в период приостановления действия трудового договора работодатель не обязан, но он может выплатить материальную помощь.

Однако за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора, работнику должны выплатить зарплату и другие причитающиеся суммы в полном объеме. Неважно, наступила установленная дата выплаты зарплаты или нет. К причитающимся суммам относится, например: компенсация части ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая по общему - календарных дней. материальная помощь, предусмотренная коллективным договором. Срок выплаты - не позднее дня приостановления действия трудового договора.

В течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора работник вправе пойти в ежегодный оплачиваемый отпуск. При этом стаж работы у работодателя не важен время начала отпуска работник выбирает сам. Использовать такой отпуск работник может полностью или по соглашению с работодателем разделить его на части, ограничения не установлены.

Помощник прокурора Зольского района
советник юстиций

М.Б. Казакова