Описание: ЗНАК**Информационный листок № 29**

*(13 октября 2022 года)*

***Воронежская областная организация***

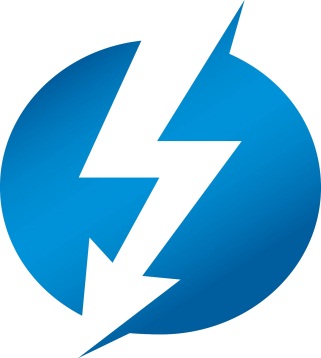
***Общероссийского Профсоюза образования***

***Председателям***

***территориальных организаций профсоюза,***

***профсоюзных комитетов организаций высшего***

***и среднего профессионального образования***



7 октября 2022 года принят Федеральный закон № 376 - ФЗ, которым были внесены поправки в Трудовой кодекс Российской Федерации, регулирующие трудовые отношения с работниками в условиях частичной мобилизации.

1. **Приостановка трудового договора**

Если работника призвали по мобилизации или он заключил контракт о военной службе либо о добровольном содействии ВС РФ, то работодатель *приостанавливает* действие трудового договора.

Работодатель издает приказ о приостановлении трудового договора на основании заявления работника и копии повестки о призыве по мобилизации или уведомления о заключении контракта.

На время отсутствия основного работника работодатель может заключить срочный трудовой договор с другим лицом.

1. **Выплаты на день приостановки**

Работодатель обязан произвести выплату всех сумм, причитающихся работнику от работодателя на день приостановления действия трудового договора, не позже дня приостановки трудового договора.

1. **Отпуск, стаж работы**

Период приостановления действия трудового договора включается в общий трудовой стаж, в стаж работы по специальности (кроме случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости), а также в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

Закреплено право работника на отпуск в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

1. **Возобновление трудового договора**

Действие приостановленного трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. О дне выхода на работу работник должен предупредить работодателя не позже чем за 3 рабочих дня.

Место работнику предоставят в течение 3 месяцев после окончания службы или действия контракта.

1. **Увольнение по инициативе работодателя**

Трудовой договор нельзя расторгнуть по инициативе работодателя в течение приостановления его действия.

Если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы, он может быть уволен по инициативе работодателя.

**В закон вводится новое основание** прекращения трудового договора по инициативе работодателя – *невыход работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту,* пункт 13.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации*.* **6. Дополнительные льготы одного из родителей**

Родитель имеет преимущественное право оставления на работе в случае сокращения численности (штата) работников организации при наличии ребёнка в возрасте до 18 лет, если второго родителя призвали на службу по мобилизации или он служит по контракту.

Нельзя привлекать к работе в выходные, нерабочие праздничные дни, сверхурочно, в ночное время и направлять в командировки без согласия родителя ребёнка в возрасте до 14 лет, если второй родитель мобилизован или служит по контакту. Закон обязывает работодателя письменно уведомить таких работников о их праве отказаться от такой работы.

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

***Уважаемые коллеги,***

***просим довести эту информацию***

***до заинтересованных лиц!***