



# ВЕСТНИК МПО

Информационно-правовой бюллетень

апрель 2023 | № 4

МЕЖРЕГИОНАЛЬНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПАО «НК «РОСНЕФТЬ» НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ

## Вопрос – ответ

**Вопрос:** Будет ли учтен период участия в специальной военной операции (СВО) в общем стаже мобилизованного работника?

**Ответ:** Да, будет. Период приостановки Трудового договора включается в трудовой стаж работника, стаж работы по специальности, а также в страховой стаж для назначения страховой пенсии по старости. Засчитывается срок военной службы и по призыву, и по контракту или мобилизации.

При этом разрабатываются поправки, которые позволят учитывать стаж на тех правилах, на которых учитывается стаж сотрудника на его текущем месте работы. Т.е., если у работника было право на досрочную пенсию, то в случае мобилизации тот период, который он проведет в рядах Вооруженных сил в рамках призыва по мобилизации, будет включен в этот специальный стаж, дающий право на назначение досрочной страховой пенсии по старости.

Согласно ч. 7 ст. 351.7 ТК РФ период приостановления действия Трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

**Вопрос:** Может ли работодатель уволить работника в случае его мобилизации?

**Ответ:** Нет. Уволить мобилизованного сотрудника нельзя. Работодатель должен будет сохранить рабочее место за мобилизованным работником.

В соответствии с ч. 4 ст. 351.7 ТК РФ в период приостановления действия Трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). Согласно п. 10 «Особенностей правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах» (утверждено Постановлением Правительства РФ от 30.03.2022 N 511) в целях обеспечения социально-трудовых гарантий действие Трудовых договоров и служебных контрактов, заключенных с гражданами Российской Федерации, призванными на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы РФ в соответствии с Указом Президента РФ от 21 сентября 2022 г. N 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации», приостанавливается. При этом прекращение указанных Трудовых договоров и служебных контрактов по основаниям, предусмотренным п. 1 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ и п. 1 ч. 1 ст. 39 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», не допускается.

**Вопрос:** Как оформить замену для работника, который был мобилизован?

**Ответ:** Работодатель может взять на время мобилизации работника другого временного сотрудника – по срочному Трудовому договору.

Согласно абз. 2 ч. 1 ст. 59 ТК РФ срочный Трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с Трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, Соглашениями, локальными нормативными актами, Трудовым договором сохраняется место работы.

В соответствии с ч. 4 ст. 351.7 ТК РФ 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).

**Вопрос:** Как оформлять в табеле отсутствие сотрудника в период мобилизации?

**Ответ:** Работодатель самостоятельно выпускает приказ, которым вводит условное обозначение для маркировки отсутствия работника по мобилизации в табеле учета рабочего времени.

**Вопросы и комментарии, пожалуйста, присылайте  
по адресу: [i\\_krikun@mporosneft.ru](mailto:i_krikun@mporosneft.ru)  
Спасибо за сотрудничество!**