**Новое в законодательстве (ноябрь 2022):**

**Внесены изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации** (Федеральный закон от 04.11.2022г. №434-ФЗ).

Статьи ТК РФ после внесенных изменений будут действовать в следующей редакции **(жирным шрифтом выделены внесенные изменения):**

**Статья 83. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон**

Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

1) призыв работника на военную службу (за исключением призыва работника на военную службу по мобилизации) или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

3) неизбрание на должность;

4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

5) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

6) смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим;

7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации, **а также призыв работодателя - физического лица или работодателя, являющегося единственным учредителем (участником) юридического лица, одновременно обладающего полномочиями единоличного исполнительного органа этого юридического лица, на военную службу по** **мобилизации****, объявленной Президентом Российской Федерации (в случае, если такой работодатель на период прохождения им военной службы по мобилизации не уполномочил другое лицо на осуществление своих прав и исполнение своих обязанностей в качестве работодателя);**

8) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

9) истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

10) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;

11) отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе;

12) утратил силу.

13) возникновение установленных настоящим Кодексом, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным [пунктами 2](#Par7), [8](#Par17), [9](#Par19), [10](#Par21) или [13 части первой](#Par26) настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

**Статья 157. Оплата времени простоя**

Время простоя (статья 72.2 настоящего Кодекса) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

**(Часть пятая статьи 157 признана утратившей силу).**

**Статья 351. Регулирование труда творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или выступающих**

**Особенности регулирования труда творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или выступающих (далее - творческие работники), в частности особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха (в том числе перерывов технологического и (или) организационного характера, продолжительности ежедневной работы (смены), работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), оплаты труда, в соответствии со статьей 252 настоящего Кодекса устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, а в случаях, предусмотренных настоящей статьей и статьями 94, 96, 113, 153 и 268 настоящего Кодекса, также трудовыми договорами.**

**Если творческие работники в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в течение какого-либо времени не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, то указанное время не является временем простоя и оплачивается в соответствии с частями третьей и четвертой настоящей статьи.**

**Время, в течение которого творческие работники по инициативе работодателя либо по причинам, не зависящим от воли сторон, не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, оплачивается в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором, но не менее тарифной ставки, оклада (должностного оклада) творческого работника с доплатами и надбавками компенсационного характера, доплатами и надбавками стимулирующего характера, не связанными с участием в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или выступлением, рассчитанными пропорционально указанному времени, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, рассчитанного пропорционально указанному времени.**

**Время, в течение которого творческие работники по своей инициативе не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, оплачивается в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.**

Федеральный закон вступил в силу 04.11.2022г. (за исключением отдельных положений, вступающих в силу с 1 марта 2023 года).

**Внесены изменения в Постановление Правительства Российской Федерации от 10 марта 2022г. №336 «Об особенностях организации и осуществления государственного контроля (надзора), муниципального контроля»** (Постановление Правительства Российской Федерации от 10 ноября 2022г. №2036).

Согласно изменениям, внесенным в подпункт «а» пункта 3 Постановления №336, дополнены основания для проведения внеплановых проверок в рамках государственного контроля (надзора), муниципального контроля в 2022 году при условии согласования с органами прокуратуры.

Подпункт «а» пункта 3 Постановления №336 дополнен абзацем следующего содержания:

«по решению руководителя (заместителя руководителя) Федеральной службы по труду и занятости или ее территориальных органов в рамках осуществления федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в случае поступления от работников обращений (информации), содержащих сведения о массовых (более 10 процентов среднесписочной численности или более 10 человек) нарушениях работодателями их трудовых прав, связанных с полной или частичной невыплатой заработной платы свыше одного месяца;».

Постановление №2036 вступает в силу 19 ноября 2022г.

**Определена потребность в привлечении иностранных работников, прибывающих в Российскую Федерацию на основании визы, в том числе по приоритетным профессионально-квалификационным группам, и утверждены квоты на 2023 год** (Постановление Правительства РФ от 30.11.2022г. №2171).

В соответствии с Федеральным законом «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» постановлено:

1. Определить на 2023 год потребность в привлечении иностранных работников, прибывающих в Российскую Федерацию на основании визы, в количестве 123943 человек.

2. Установить, что реализация потребности в привлечении иностранных работников, прибывающих в Российскую Федерацию на основании визы, осуществляется в соответствии с распределением по приоритетным профессионально-квалификационным группам согласно приложению к Постановлению.

3. Утвердить на 2023 год квоты на выдачу иностранным гражданам, прибывающим в Российскую Федерацию на основании визы:

123943 приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности;

123943 разрешений на работу.

Постановление вступила в силу 19 декабря 2022г.

**Минтруд России разъяснил особый порядок трудоустройства граждан Украины, прибывших на территорию России в экстренном массовом порядке** (Письмо Минтруда России от 11.11.2022г. N 16-3/10/В-15565).

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ПИСЬМО**

**от 11 ноября 2022 г. N 16-3/10/В-15565**

В рамках содействия в трудоустройстве гражданам Украины, прибывшим на территорию Российской Федерации в экстренном массовом порядке, в связи с поступающими жалобами на необоснованные требования работодателей к соискателям из числа таких граждан, дополнительно к письму от 1 сентября 2022 г. N 16-3/10/В-11811, Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации разъясняет следующее.

Общий порядок осуществления иностранными гражданами трудовой деятельности на территории Российской Федерации установлен Федеральным законом от 25 июля 2002 года N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" <1>. Иностранным гражданам необходимо оформить патент, в случае если они являются высококвалифицированными специалистами - разрешение на работу (пункт 1 статьи 2 Федерального закона N 115-ФЗ).

--------------------------------

<1> Далее - Федеральный закон N 115-ФЗ.

Из указанного правила есть ряд исключений.

Так, если иностранные граждане признаны беженцами на территории Российской Федерации, получили временное убежище на территории Российской Федерации, оформили разрешение на временное проживание, вид на жительство на территории Российской Федерации, то они вправе осуществлять трудовую деятельность без получения разрешения на работу или патента (пункт 4 статьи 13 Федерального закона N 115-ФЗ).

Обращаем внимание на следующий особый порядок оформления для осуществления трудовой деятельности на территории Российской Федерации граждан Украины.

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 27 августа 2022 г. N 585 "О временных мерах по урегулированию правового положения граждан Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики и Украины в Российской Федерации" указанные граждане вправе осуществлять трудовую деятельность в Российской Федерации без разрешения на работу или патента и без учета требований к заявленной цели визита в Российскую Федерацию после проведения территориальным органом МВД России идентификации личности по отпечаткам пальцев (ладоней) рук, а в случае отсутствия дактилоскопической информации - после проведения указанным территориальным органом дактилоскопической регистрации и фотографирования, а также после прохождения ими медицинского освидетельствования; работодатели и заказчики работ (услуг) вправе привлекать и использовать иностранных работников из числа граждан ДНР, ЛНР и Украины при условии предъявления такими работниками документа, подтверждающего прохождение дактилоскопической регистрации и фотографирования.

Также по возможным проблемам при трудоустройстве граждан Украины сообщаем следующее.

Перечень документов, предъявляемых при заключении трудового договора лицом, поступающим на работу, который является иностранным гражданином или лицом без гражданства, работодателю, установлен статьей 327.3 Трудового кодекса Российской Федерации <2>.

--------------------------------

<2> Далее - ТК РФ.

Документы, подтверждающие регистрацию гражданина, по месту жительства или пребывания, а также документы о постановке иностранного гражданина на миграционный учет, в данном перечне не указаны, их предъявление не является обязательным условием заключения трудового договора.

Дискриминация в сфере труда запрещена, никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости в том числе от национальности, языка, происхождения, возраста, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника (статья 3 ТК РФ).

В соответствии со статьей 64 ТК РФ запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора; какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

За необоснованный отказ в приеме на работу административная ответственность предусмотрена частью 1 статьи 5.27 "Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права" Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях в виде предупреждения или наложения административного штрафа.

Помимо административной ответственности за указанные правонарушения, соискателю, считающему, что он подвергся дискриминации, закон дает право в судебном порядке потребовать от работодателя восстановления нарушенных прав, возмещения материального ущерба и компенсации морального вреда (часть 4 статьи 3 ТК РФ).

Просим органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие полномочия в области содействия занятости населения, доводить указанную информацию о порядке трудоустройства в Российской Федерации граждан Украины, в том числе жителей Харьковской области, до работодателей на территории региона и до граждан Украины, обратившихся в органы государственной службы занятости населения.

**Утверждены особенности проведения специальной оценки условий труда рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности - субъектов малого предпринимательства (включая работодателей - индивидуальных предпринимателей), которые в соответствии с федеральным законодательством отнесены к микропредприятиям** (Приказ Минтруда России от 31.10.2022г. №699н).

**ОСОБЕННОСТИ**

**ПРОВЕДЕНИЯ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА**

**РАБОЧИХ МЕСТ В ОРГАНИЗАЦИЯХ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОТДЕЛЬНЫЕ ВИДЫ**

**ДЕЯТЕЛЬНОСТИ - СУБЪЕКТОВ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА (ВКЛЮЧАЯ**

**РАБОТОДАТЕЛЕЙ - ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ), КОТОРЫЕ**

**В СООТВЕТСТВИИ С ФЕДЕРАЛЬНЫМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ ОТНЕСЕНЫ**

**К МИКРОПРЕДПРИЯТИЯМ**

1. Специальная оценка условий труда на рабочих местах в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности - субъектах малого предпринимательства (включая работодателей - индивидуальных предпринимателей), которые в соответствии с федеральным законодательством отнесены к микропредприятиям (далее - микропредприятия), осуществляется в соответствии с Методикой проведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 января 2014 г. N 33н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 марта 2014 г., регистрационный N 31689), с изменениями, внесенными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 января 2015 г. N 24н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 9 февраля 2015 г., регистрационный N 35927) (далее - Методика), с учетом настоящих Особенностей.

2. Положения настоящих Особенностей применяются при проведении специальной оценки условий труда на рабочих местах микропредприятий, если микропредприятие осуществляет в качестве основного один из следующих видов экономической деятельности в соответствии с Общероссийским классификатором видов экономической деятельности:

а) разработка компьютерного программного обеспечения, консультационные услуги в данной области и другие сопутствующие услуги (класс 62 раздела J);

б) деятельность в области информационных технологий (класс 63 раздела J);

в) деятельность финансовая и страховая (раздел K);

г) деятельность по операциям с недвижимым имуществом (раздел L);

д) деятельность в области права и бухгалтерского учета (класс 69 раздела M);

е) деятельность головных офисов; консультирование по вопросам управления (класс 70 раздел M);

ж) деятельность в области архитектуры и инженерно-технического проектирования; технических испытания, исследований и анализа (класс 71 раздела M);

з) деятельность рекламная и исследование конъюнктуры рынка (класс 73 раздела M);

и) деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги (раздел N);

к) образование (раздел P);

л) деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры (класс 90 раздела R);

м) деятельность общественных организаций (класс 94 раздела S).

3. Настоящие Особенности не применяются при наличии на микропредприятиях:

а) рабочих мест работников, профессии, должности, специальности которых включены в списки соответствующих работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых осуществляется досрочное назначение страховой пенсии по старости;

б) рабочих мест, в связи с работой на которых работникам в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

в) рабочих мест, на которых по результатам ранее проведенной специальной оценки условий труда были установлены вредные и (или) опасные условия труда.

4. Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах в случаях, указанных в [пункте 2](#Par9) настоящих Особенностей, осуществляется работодателем (представителем работодателя) совместно с работниками без привлечения организации, проводящей специальную оценку условий труда.

5. При идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах микропредприятия работодатель должен учитывать:

а) производственное оборудование, материалы и сырье, используемые работниками и являющиеся источниками вредных и (или) опасных производственных факторов, которые идентифицируются и при наличии которых в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, проводятся обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры работников;

б) результаты ранее проводившихся на данных рабочих местах исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов;

в) случаи производственного травматизма и (или) установления профессионального заболевания, возникшие в связи с воздействием на работника на его рабочем месте вредных и (или) опасных производственных факторов;

г) предложения работников по осуществлению на их рабочих местах идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов;

д) результаты, полученные при осуществлении организованного в установленном порядке на рабочих местах производственного контроля за условиями труда (при наличии);

е) результаты, полученные при осуществлении федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора.

6. При проведении идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах микропредприятия на каждое рабочее место оформляется проверочный лист (рекомендуемый образец приведен в приложении N 1 к настоящим Особенностям), результаты заполнения которого утверждаются комиссией работодателя по проведению специальной оценки условий труда (далее - Комиссия).

7. В случае наличия в проверочном листе не менее одной отметки "да", свидетельствующей о наличии видов работ и (или) источников потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов в отношении каждого фактора, такой потенциально вредный и (или) опасный фактор считается идентифицированным.

8. В отношении рабочих мест, на которых идентифицированы один или несколько потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов, проводится специальная оценка условий труда согласно Методике, с привлечением организаций, проводящих специальную оценку условий труда.

9. В случае если потенциально вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте не идентифицированы, условия труда на таких рабочих местах признаются Комиссией допустимыми и работодателем оформляется декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда (рекомендуемый образец приведен в приложении N 2 к настоящим Особенностям).

10. Работодатель обязан ознакомить в письменной форме (подпись в проверочном листе) работника (работников) с результатами идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов на его (их) рабочем месте в течение тридцати календарных дней со дня утверждения проверочного листа. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке, периоды междувахтового отдыха.

11. При подаче декларации в соответствии со статьей 11 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 52, ст. 6991; 2021, N 1, ст. 42) в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту своего нахождения, к декларации прикладывается оригинал или заверенная копия проверочного листа (проверочных листов).

12. Декларация подается работодателем в срок не позднее тридцати рабочих дней со дня утверждения Комиссией проверочного листа в порядке, установленном Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 июня 2021 г. N 406н "О форме и Порядке подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, Порядке формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 29 июля 2021 г., регистрационный N 64444), с учетом требований настоящих Особенностей, законодательства Российской Федерации о персональных данных и законодательства Российской Федерации о государственной и иной охраняемой законом тайне.

13. Внесение поданных в соответствии с настоящими Особенностями деклараций в Реестр деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда <1> и передача в Федеральную государственную информационную систему учета результатов проведения специальной оценки условий труда сведений о результатах проведения специальной оценки условий труда <2> в отношении рабочих мест микропредприятия, условия труда на которых декларируются как соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, осуществляются территориальным органом федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

--------------------------------

<1> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 июня 2021 г. N 406н "О форме и Порядке подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, Порядке формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда".

<2> Статья 18 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 52, ст. 6991; 2019, N 52, ст. 7769).

Приказ вступает в силу с 1 марта 2023г. и действует до 1 марта 2029г.

**Установлены минимальная и максимальная величины пособия по безработице на 2023 год** (Постановление Правительства РФ от 14.11.2022г. №2046).

Правительство РФ постановило установить на 2023 год:

для граждан, признанных в установленном порядке безработными, за исключением граждан предпенсионного возраста, указанных в пунктах 1 и 2 статьи 34.2 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», минимальную величину пособия по безработице в размере 1500 рублей, максимальную величину пособия по безработице в размере 12792 рублей - в первые три месяца периода выплаты пособия по безработице, 5000 рублей - в следующие три месяца периода выплаты пособия по безработице;

для признанных в установленном порядке безработными граждан предпенсионного возраста, указанных в пунктах 1 и 2 статьи 34.2 Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации", минимальную величину пособия по безработице в размере 1500 рублей, максимальную величину пособия по безработице в размере 12792 рублей.

Постановление вступает в силу с 1 января 2023г.

**Минтрудом России разъяснен порядок организации работы при поступлении государственных гражданских служащих Российской Федерации на военную службу** (Письмо Минтруда России от 25.10.2022г. №28-7/10/В-14613).

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПИСЬМО

от 25 октября 2022 г. N 28-7/10/В-14613

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации в связи с принятием Указа Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 г. N 647 "Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации" и Федерального закона от 7 октября 2022 г. N 379-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" [направляет](#Par13) разъяснения, связанные с порядком организации работы в случае если государственные гражданские служащие Российской Федерации призваны на военную службу по мобилизации, а также заключили контракты о прохождении военной службы либо контракты о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Е.В.МУХТИЯРОВА

Приложение

О ПОРЯДКЕ

ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ

В СВЯЗИ С ПРИЗЫВОМ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ГОСУДАРСТВЕННЫХ

ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ ПО МОБИЛИЗАЦИИ, А ТАКЖЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕМ

КОНТРАКТА О ПРОХОЖДЕНИИ ВОЕННОЙ СЛУЖБЫ ЛИБО КОНТРАКТА

О ДОБРОВОЛЬНОМ СОДЕЙСТВИИ В ВЫПОЛНЕНИИ ЗАДАЧ,

ВОЗЛОЖЕННЫХ НА ВООРУЖЕННЫЕ СИЛЫ

РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

В целях установления правовой защищенности государственных гражданских служащих Российской Федерации, призванных на военную службу по мобилизации, а также заключивших контракты о прохождении военной службы либо контракты о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (далее также - гражданские служащие), принят Федеральный закон от 7 октября 2022 г. N 379-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" (далее - Федеральный закон N 379-ФЗ), устанавливающий дополнительные гарантии для гражданских служащих и вступивший в силу 7 октября 2022 г.

До вступления в силу Федерального закона N 379-ФЗ предоставление дополнительных гарантий гражданским служащим осуществлялось в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2022 г. N 1677 "О внесении изменений в особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах", которым предусматривалось приостановление действия служебного контракта, заключенного с гражданскими служащими, призванными на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 г. N 647 "Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации".

1. Порядок приостановления и возобновления прохождения гражданской службы

Согласно статье 53.1 Федерального закона N 79-ФЗ в редакции Федерального закона N 379-ФЗ гражданским служащим приостанавливается прохождение государственной гражданской службы Российской Федерации (далее - гражданская служба), при этом денежное содержание в этот период не начисляется и не выплачивается.

Понятие "приостановление прохождения гражданской службы" означает, что стороны служебного контракта (представитель нанимателя и гражданский служащий) приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных Федеральным законом N 79-ФЗ, трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, за исключением отдельных прав и обязанностей, связанных с предоставлением социально-бытовых гарантий.

Основанием для приостановления прохождения гражданским служащим гражданской службы, и, соответственно, действия служебного контракта является акт государственного органа, содержащий ссылку на повестку о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с гражданским служащим контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 г. N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" (далее - Федеральный закон N 53-ФЗ) либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. При этом указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым гражданский служащий заключил соответствующий контракт.

Служебный контракт приостанавливает свое действие с даты, указанной в повестке о призыве на военную службу по мобилизации или уведомлении федерального органа исполнительной власти о заключении с гражданским служащим контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона N 53-ФЗ либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, что устанавливается актом государственного органа.

Действие служебного контракта считается приостановленным до момента возобновления его действия.

Действие служебного контракта возобновляется в день выхода гражданского служащего на гражданскую службу на основании акта государственного органа. При этом гражданский служащий обязан предупредить представителя нанимателя или непосредственного руководителя о своем выходе на гражданскую службу не позднее чем за три служебных дня.

Информация о дате окончания прохождения гражданским служащим военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона N 53-ФЗ, или о дате окончания действия заключенного гражданским служащим контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым был заключен соответствующий контракт.

В случае если гражданский служащий не вышел на гражданскую службу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона N 53-ФЗ, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение служебного контракта с таким служащим осуществляется по инициативе представителя нанимателя по основанию, предусмотренному пунктом 8.4 части 1 статьи 37 Федерального закона N 79-ФЗ в редакции Федерального закона N 379-ФЗ.

На должность гражданской службы, замещаемую гражданским служащим на основании служебного контракта, действие которого приостановлено, может быть принят гражданин Российской Федерации или гражданский служащий по срочному служебному контракту на период отсутствия основного гражданского служащего в порядке, предусмотренном Федеральным законом N 79-ФЗ.

В случае если после прохождения военной службы гражданский служащий по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением не может исполнять должностные обязанности по замещаемой должности гражданской службы, ему предоставляется соответствующая его квалификации и не противопоказанная по состоянию здоровья иная должность гражданской службы в соответствии с частью 2 статьи 28 Федерального закона N 79-ФЗ.

В случае смерти (гибели) гражданского служащего либо признания гражданского служащего безвестно отсутствующим или объявления его умершим решением суда, вступившим в законную силу, служебный контракт прекращается в соответствии с частью 3 статьи 39 Федерального закона N 79-ФЗ.

2. Гарантии, предоставляемые гражданским служащим

Гражданским служащим гарантируется сохранение замещаемой должности гражданской службы на дату призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Расторжение служебного контракта с гражданским служащим по инициативе представителя нанимателя в период приостановления прохождения гражданской службы не допускается, за исключением случая упразднения государственного органа.

Гражданскому служащему, с которым приостанавливается действие служебного контракта, гарантируется выплата всех причитающихся ему выплат, в частности, денежного содержания за фактически отработанное время до даты, указанной в акте государственного органа о приостановлении действия служебного контракта.

По письменному заявлению гражданского служащего ему также выплачиваются денежная компенсация за часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающую 28 календарных дней, а также единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь.

Право на государственные гарантии, предоставляемые гражданскому служащему и членам его семьи в соответствии с нормами законодательства о гражданской службе до приостановления действия служебного контракта (например, касающиеся медицинского обслуживания (страхования), а также иные государственные гарантии (при наличии оснований), сохраняются на период приостановления действия служебного контракта.

Период прохождения военной службы по призыву по мобилизации или по контракту о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона N 53-ФЗ либо контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, включается в стаж гражданской службы.

Вместе с тем классные чины гражданской службы (классные чины юстиции, дипломатические ранги) в период приостановления действия служебного контракта не присваиваются. Присвоение классных чинов гражданской службы (классных чинов юстиции, дипломатических рангов) осуществляется после возобновления действия служебного контракта гражданского служащего.

Период военной службы либо оказания добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, засчитывается в стаж гражданской службы, учитываемый для расчета дополнительного оплачиваемого отпуска.

Гражданскому служащему, завершившему прохождение военной службы либо оказание добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в течение шести месяцев после возобновления прохождения гражданской службы по его заявлению предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в любое удобное для него время.

3. Заключительные положения

Нормы Федерального закона N 379-ФЗ распространяются на правоотношения, возникшие с 21 сентября 2022 г.

В связи с изложенным возможность восстановления действия служебных контрактов, ранее заключенных с гражданскими служащими, которые в добровольном порядке заключили контракты о прохождении военной службы и были уволены с гражданской службы по собственной инициативе до 21 сентября 2022 г., не предусматривается.

При этом Федеральным законом N 379-ФЗ предусмотрена дополнительная гарантия в отношении граждан, которые в период с 24 февраля по 21 сентября 2022 г. заключили в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона N 53-ФЗ контракт о прохождении военной службы или контракт об оказании добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, и с которыми в указанный период были расторгнуты служебные контракты, которая предоставляет в течение трех месяцев после завершения прохождения военной службы по мобилизации или военной службы по контракту либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, преимущественное право трудоустройства на гражданскую службу по ранее занимаемой должности у представителя нанимателя, с которым они состояли в служебных отношениях до заключения соответствующего контракта. В случае невозможности предоставления такой должности представитель нанимателя предлагает другую имеющуюся у него службу, не противопоказанную указанным гражданам по состоянию здоровья.

Указанная гарантия не изменяет порядка поступления граждан Российской Федерации на гражданскую службу, установленного Федеральным законом N 79-ФЗ, в том числе в части оценки соответствия квалификационным требованиям и профессионального уровня.

Под преимущественным правом следует понимать, что в случае если на должность гражданской службы претендуют двое и более граждан с сопоставимым профессиональным уровнем, то учитывается преимущественное право гражданина, определенное Федеральным законом N 379-ФЗ.