



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА КРАСНОЯРСКА

Письмо внутреннее №1496-юр от 12.10.2022

На № _____ от _____

Руководителям органов
администрации города
(в т.ч. руководителям
территориальных подразделений)

О результатах мониторинга

Уважаемые коллеги!

По результатам мониторинга изменений действующего федерального законодательства для сведения и применения в работе сообщаем следующее.

1. Федеральным законом от 07.10.2022 № 376-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» внесены следующие изменения в Трудовой кодекс РФ.

1.1 Трудовой кодекс РФ дополнен статьей 351.7, регулирующей 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 (далее – работники, призванные на военную службу по мобилизации, военная служба).

В случае призыва работника на военную службу по мобилизации действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы.

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).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся

ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее, чем за три рабочих дня.

В случае если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя. Часть первая статьи 81 Трудового кодекса РФ дополнена пунктом 13.1, предусматривающим в качестве основания для расторжения трудового договора по инициативе работодателя невыход работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы.

Также уточняется, что призыв на военную службу по мобилизации не относится к числу обстоятельств, не зависящих от воли сторон, при наличии которых трудовой договор подлежит прекращению (пункт 1 части первой статьи 83 Трудового кодекса РФ).

Дополнительные особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу, могут устанавливаться Правительством РФ.

1.2 Период приостановления трудового договора с работником, призванным на военную службу по мобилизации, включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (часть 1 статьи 121 Трудового кодекса РФ).

1.3 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников предоставлено также родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации (часть 2 статьи 17 Трудового кодекса РФ).

1.4 Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, допускаются только с письменного согласия работника и при условии, что это не запрещено ему в соответствии с медицинским заключением (часть 3 статьи 259 Трудового кодекса РФ).

2. С **01.03.2023** вступает в силу приказ Минтруда России от 20.09.2022 № 578н (зарегистрирован в Минюсте России 30.09.2022 № 70317), которым утверждены единые требования к составу и форматам документов, связанных с работой, оформляемых в электронном виде без дублирования на бумажном носителе.

Работодатель вправе принять решение о введении электронного документооборота на основании локального нормативного акта (статья 22.2 Трудового кодекса РФ).

Электронный документооборот может осуществляться работодателем посредством следующих информационных систем:

- Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России», доступ к которой обеспечивается, в том числе, посредством единого портала государственных и муниципальных услуг;
- информационной системы работодателя, расходы на создание и (или) эксплуатацию которой несет работодатель (статья 22.1 Трудового кодекса РФ).

Руководитель юридического управления

М.В. Минкин

Захарова Татьяна Николаевна, 226-16-77
Кулеш Виктор Александрович, 226-13-98
Кривобок Ольга Анатольевна, 226-16-76