


МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

КАЗАНСКАЯ
ГОСУДАРСТВЕННАЯ
КОНСЕРВАТОРИЯ
имени Н. Г. Жиганова



Н. Г. Жиганов
исемнедәге
КАЗАН ДӘУЛӘТ
КОНСЕРВАТОРИЯСЕ

ПРИНЯТО
Решением Ученого Совета
ФГБОУ ВО «Казанской государственная
Консерватория имени Н.Г. Жиганова»
«30» марта 2023 г.
Протокол № 2

«УТВЕРЖДАЮ»
Ректор
ФГБОУ ВО «Казанская государственная
Консерватория имени Н.Г. Жиганова»
 В.Р. Дулат-Алеев
« _____ » _____ 2023 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

О социально-трудовых гарантиях работникам ФГБОУ ВО «Казанская государственная консерватория имени Н.Г. Жиганова», призванным на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации или заключившим контракт на несение военной службы.

Казань, 2023

1. Общие положения

1.1. Положение о социально-трудовых гарантиях работникам ФГБОУ ВО «Казанской государственной Консерватории имени Н.Г. Жиганова» (далее - работодатель), призванным на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации или заключившим контракт на несение военной службы (далее - работник), Консерватории распространяется на всех работников Консерватории, мобилизованным или заключившим контракт, а также членов их семей.

1.2. Настоящее Положение разработано на основании Постановления Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2022 г. № 1677 «О внесении изменений в особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах», Указа Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 г. № 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации», в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Работодатель гарантирует сохранение рабочего места за мобилизованным работником. Трудовой договор между работником и работодателем приостанавливается на время службы.

Для приостановления трудового договора нужно заявление мобилизованного работника (контрактника) и документ, подтверждающий мобилизацию (службу по контракту) - копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление о заключении с работником контракта о прохождении военной службы.

В случае отсутствия у мобилизованного работника возможности предоставить вышеперечисленные документы, считать:

- надлежащим заявлением работника (в частности, письменное или устное сообщение и способы его предоставления: по телефону, электронной почте и др.);
- подходящими подтверждающими документами (к примеру, любую информацию из военкомата).

Если работник заключил трудовой договор и проходит испытательный срок, то в случае призыва по мобилизации его трудовой договор также будет приостановлен.

В случае, если работник уже получил уведомление о сокращении, но еще продолжает работать, то при получении повестки его трудовой договор также будет приостановлен.

Срочные трудовые договоры также приостанавливаются.

Работодатель ведет учет времени, которое сотрудники фактически отработали (ст. 91 ТК РФ). Это требование, в том числе распространяется на работника, которого призвали по мобилизации (заключил контракт). Работодатель при заполнении табеля учета рабочего времени использует код «М» для мобилизованных работников,

Все работники, призванные по мобилизации могут вернуться на рабочее место на прежних условиях. Работник извещает работодателя об окончании несения военной службы по мобилизации не ранее, чем за три рабочих дня до выхода на работу. Мобилизованный сотрудник должен уведомить работодателя о своем выходе на работу по телефону, в электронном письме, с помощью сообщения в мессенджерах, в письменном заявлении.

Трудовой договор с мобилизованным (контрактником):

- возобновляется в день выхода его на работу;
- может быть расторгнут, если мобилизованный (контрактник) не выйдет на работу по истечении трех месяцев с момента окончания службы (ст. 81 ТК РФ).

На время приостановки трудового договора работодатель может заключать срочные трудовые договоры и принимать на работу временных сотрудников до выхода основного работника. При фактическом выходе на работу мобилизованного сотрудника (контрактника) данный договор с замещающим работником подлежит расторжению.

На основе приказа о приостановлении трудового договора в связи с мобилизацией работодатель производит все выплаты, причитающиеся работнику на данный момент, включая заработную плату за все отработанные, но еще не оплаченные дни, а также иные выплаты, предусмотренные трудовым договором, коллективным договором (например, оплата командировочных расходов, единовременные поощрительные и другие выплаты, в том числе в связи с праздничными днями и юбилейными датами, материальная помощь, дополнительные денежные суммы при предоставлении работникам ежегодного отпуска, оплата учебного отпуска, и другие). Компенсация за неиспользованные дни отпуска свыше 28 календарных дней может производиться по заявлению работника в соответствии с законодательством.

Кроме того, позднее работникам могут быть выплачены премии и другие выплаты за фактически отработанное время, производимые в организации по результатам работы за определенный период (например, премия по итогам квартала, года), материальная помощь на лечение и реабилитацию во время нахождения в отпуске во время несения службы и после мобилизации.

Периоды военной службы призванных в ходе мобилизации, а также добровольцев на основании контракта засчитываются в стаж, необходимый для оформления страховой пенсии, в общий трудовой стаж и в стаж работы по специальности (кроме случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Кроме этого, периоды военной службы призванных в ходе мобилизации, а также добровольцев на основании контракта засчитываются в стаж для ежегодного оплачиваемого отпуска. В течение 6 месяцев после возобновления действия трудового договора у бывшего мобилизованного есть право на ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для него время независимо от стажа у работодателя.

Гарантии для членов семей мобилизованных добровольцев:

- работодатель без согласия не вправе направить в служебные командировки членов семей мобилизованных;
- членов семей мобилизованных, имеющих ребенка до восемнадцати лет, а также беременных женщин и лиц с семейными обязанностями нельзя без их письменного согласия привлечь на особый режим работы, а именно: привлечь сверхурочно, в ночное время, в выходные и праздничные дни;
- предусмотрено преимущественное право сохранения работы при сокращении численности или штата работников, имеющих ребенка в возрасте до 18 лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации;
- предоставляется право на отпуск в удобное для работника время в течение 6 месяцев после возобновления трудового договора (ст. 351.7 ТК РФ);
- период приостановки трудового договора на время службы мобилизованного включается в период, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст. 121 ТК РФ).

В целях финансовой поддержки семей мобилизованных осуществляются ежемесячные выплаты за счет внебюджетных средств одному члену их семей: супруге(у) или одному из родителей, находящихся на иждивении мобилизованного, в случае если работник не находится в браке, а также может производиться единовременная выплата в случае гибели

призванного для несения военной службы по мобилизации или добровольца, заключившего контракт.

Размер выплаты устанавливается приказом ректора.

Все выплаты осуществляются при наличии свободных внебюджетных средств.

РАЗРАБОТАНО:

Начальник отдела юридического
сопровождения и проектной
деятельности
«10» марта 2023 г.



О.А.Архипова

СОГЛАСОВАНО:

Главный бухгалтер
«_____» _____ 2023 г.



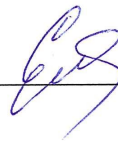
З.В. Богдан

Советник при ректорате
«_____» _____ 2023 г.



Р.М.Алексеева

Начальник отдела кадров
«_____» _____ 2022 г.



Е.В. Мубаракшина

Председатель Профсоюзного комитета
Казанской государственной
консерватории имени
Н.Г. Жиганова
«_____» _____ 2023 г.



Н.А. Зиганшина