

Барышникова Мария Владимировна

студентка

Научный руководитель

Сыпченко Алла Викторовна

д-р ист. наук, доцент, профессор

ФКОУ ВО «Самарский юридический институт ФСИН России»

г. Самара, Самарская область

ПРОБЛЕМЫ, СВЯЗАННЫЕ С ПРЕДОСТАВЛЕНИЕМ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ЛЬГОТ МОБИЛИЗОВАННЫМ ГРАЖДАНАМ

***Аннотация:** в статье проанализированы проблемы, связанные с предоставлением дополнительных льгот мобилизованным гражданам. Автор подчеркивает необходимость проведения комплексной модернизации законодательства, направленной на систематизацию трудовых гарантий граждан, задействованных в СВО. Предложены меры, которые позволят решить указанные проблемы и защитить права мобилизованных граждан.*

***Ключевые слова:** специальная военная операция (СВО), мобилизация, мобилизованные, права, гарантии, льготы.*

Актуальность темы состоит в том, что мобилизованным гражданам нашего государства были предоставлены дополнительные льготы, но, к сожалению, многие из них не реализуются. Неслучайно, что Президент Российской Федерации Владимир Владимирович Путин в своем выступлении в конце января 2024 года потребовал скорейшего решения вопросов, связанных с предоставлением дополнительных льгот мобилизованным. Особое внимание он уделил налоговым льготам и льготному кредитованию.

В сентябре 2022 года в России объявили частичную мобилизацию, в ходе которой на военную службу были призваны 300–350 тысяч российских граждан. Данный Указ Президента Российской Федерации, кардинально изменил все сферы жизнедеятельности, что привело к возникновению различных

законодательных новелл, в том числе о предоставлении дополнительных льгот мобилизованным. Институт мобилизации был сформирован еще задолго до СВО, а именно в 1997 году, но на практике так и не применялся, и когда указанный механизм активировался появилась необходимость подстроить старый закон под новые реалии. На первый план в этой ситуации выходит необходимость соблюдения прав и законных интересов лиц, попавших под действие Указа Президента РФ о частичной мобилизации.

В процессе взаимодействия общества и государства возникли трудности, обусловленные объективными факторами развития геополитической ситуации и необходимостью обеспечить безопасность государства, одновременно учитывая и гарантируя законные права и интересы граждан.

Законодательство Российской Федерации предусмотрело 4 формы участия работников в специальной военной операции (далее – СВО).

1. Призыв по повестке: здесь у гражданина есть выбор – заключить контракт или нет. Особенность заключается в том, что при первом случае, работник сможет завершить свою деятельность только после того, как закончится его контракт, во втором же случае он сможет поехать домой после окончания военных действий.

2. «Добровольная мобилизация», в ходе которой мобилизованные, выбравшие для себя такой путь, приравниваются к военнослужащим и им также полагаются аналогичные льготы.

3. Присоединение к добровольческим отрядам. В данной ситуации гражданин будет заключать контракт (от 3 месяцев), который оплачивается на одном уровне с военнослужащими. Для таких отрядов собираются все желающие, которые не прошли по критериям, предъявленным к мобилизуемым.

4. Заключение контракта.

В процессе событий были предприняты экстренные меры по обеспечению гарантий для мобилизованных граждан, некоторые из которых и рассматриваются в данной статье.

Для начала стоит уделить особое внимание трудовым гарантиям граждан, призванных в ходе частичной мобилизации, а также работников, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, поставленных Вооруженными Силами Российской Федерации, и членам их семей, обозначенных в ТК РФ.

1. Согласно ч.1 ст. 83 ТК РФ трудовой договор не прекращает свое действие в связи с призывом работника в ходе мобилизации.

2. Часть 2 ст.179 закрепляет право второго родителя, имеющего ребенка до 18 лет (который не призван на службу) остаться на работе, даже если он попадает под сокращение, а также запрещаются командировки и сверхурочные работы (ст.259 ТК РФ).

Хочется отметить, что вопросы трудовых гарантий и льгот регламентированы не только ТК РФ, но и иным федеральным законодательством. Помимо тех работников, которые призваны на военную службу, происходит формирование путем призыва или добровольного участия из числа гражданских служащих. Трудовые гарантии этой категории граждан регламентированы Федеральным законом от 27.07.2004 №78-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», устанавливающим гарантии для отношений государственной службы. Так, согласно нормам ФЗ №79 государственные гражданские служащие имеют следующие трудовые права:

– на основании ч.3 ст. 53.1 ФЗ №79 в течение шести месяцев после возобновления прохождения гражданской службы служащему полагается ежегодный оплачиваемый отпуск;

– часть 4 ст.53.1 ФЗ №79 закрепляет, что время прохождения военной службы включается в стаж гражданской службы [1–2].

Проанализировав весь список гарантий, которыми наделило государство мобилизованных граждан, полагаем, что для полноценной поддержки имеющийся список нужно дополнить соответствующими нововведениями.

Как известно, мобилизация работника включает в себя три этапа.

1. Прохождение медицинской комиссии.
2. Военные сборы.
3. Отправка на военную службу.

На основе этого стоит отметить, что для прохождения первых двух этапов работодатель освобождает сотрудника от работы. При этом сохраняет за ним получение среднего заработка. На третьем этапе действие трудового договора приостанавливается [5, с. 105]. Считаем важным обеспечить каждого сотрудника стабильным получением заработной платы даже на третьем этапе мобилизации, а также в последующее время прохождения службы. Кроме того, работодатель может предоставлять различные бонусы в качестве поощрения сотрудника за исполнение долга перед Родиной, например, дополнительные отпуска, повышение заработной платы, премии и другие формы признания.

Сейчас как никогда важно создать благоприятную обстановку для такой категории работников, чтобы обеспечить им комфортное и безопасное прохождение этого периода и сохранение связи с работой и коллегами.

Особое внимание стоит уделить совершаемым противозаконным действиям со стороны работодателя, а именно увольнение сотрудников, призванных в ходе частичной мобилизации. Федеральный закон от 28.03.1998 №53-ФЗ «О военной службе и военной подготовке», а также ТК РФ закрепляют гарантию сохранения рабочего места для такой категории сотрудников. Тем самым подкрепляют возможность их возвращения на прежнее рабочее место после окончания службы. Но, к сожалению, действующие нормы все еще позволяют уволить работников, призванных по мобилизации, или отправившихся для участия в спецоперации добровольно, даже несмотря на принятый закон о сохранении за мобилизованными рабочих мест на время участия в боевых действиях. Внесенные поправки обеспечат автоматическое продление срочных трудовых контрактов с мобилизованными и добровольцами, что позволит им сохранить свои рабочие места.

Все еще спорным моментом остается вопрос, связанный с обеспечением членов семьи мобилизованного единовременной выплатой от работодателя. На

сегодняшний день это является инициативой самого работодателя [3–4]. Необходимо подчеркнуть, что в связи с мобилизацией сотрудника, который является непосредственным кормильцем в семье, его родные остаются, зачастую, без средств к существованию. Поэтому полагаем, что данный вопрос необходимо урегулировать путем закрепления на законодательном уровне обязательной единовременной выплаты от работодателя на каждого члена семьи мобилизованного.

Подводя итог, следует отметить, что на данный момент законодательство не в полной мере отвечает всем современным реалиям, вызванным СВО. Поэтому необходимо провести комплексную модернизацию федерального законодательства, направленную на систематизацию трудовых гарантий граждан, задействованных в составе Вооруженных Сил Российской Федерации при проведении СВО. Считаем, что предложенные меры позволят в полной мере реализовать право граждан на труд.

Список литературы

1. Галимов Р.Р. Дополнительные гарантии работникам в целях поддержки семей мобилизованных граждан / Р.Р. Галимов // Аграрное и земельное право. – 2022. – №11. – С. 108–109. DOI 10.47643/1815-1329_2022_11_108. EDN EQAJZZ
2. Горохова С.С. О некоторых экономических, трудовых, социальных гарантиях гражданам, призванным в рамках частичной мобилизации / С.С. Горохова // Правовое регулирование экономической деятельности. – 2023. – №1. – С. 36–42.
3. Николаев А.С. Меры государственной поддержки граждан, призванных на военную службу по мобилизации и членов их семей / А.С. Николаев // Вопросы российской юстиции. – 2022. – №22. – С. 316–327. EDN TJEUZH
4. Сухарева П.П. Мобилизация работников: действия работодателя / П.П. Сухарева // Бухгалтерский учет. – 2022. – №11. – С. 100–104. EDN WMRNVH
5. Хабибуллина А.С. Частичная мобилизация работников как основание для приостановления действия трудового договора / А.С. Хабибуллина // Труды Оренбургского института (филиала) Московской государственной юридической академии. – 2022. – №4 (54). – С. 102–105. EDN HOFTDJ