

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/statya/359793>

Тип работы: Статья

Предмет: Трудовое право

-

Выпадение хотя бы одного элемента – увольнение сотрудника – повлечет за собой ряд затрат, которые помимо процессов поиска, отбора, найма и адаптации нового работника будут включать в себя потенциальную прибыль, которую могло бы получить предприятие за этот период. Но, несмотря на это, перспектива сохранить за мобилизованным сотрудником рабочее место – усложняет ситуацию еще сильнее.

Во-первых, увеличивается время поиска человека на место мобилизованного сотрудника, потому что краткосрочные трудовые отношения зачастую не выгодны потенциальным работникам, ищущим постоянный и гарантированный заработок.

Во-вторых, так как срок службы мобилизованных не известен к тому времени, когда призванный работник вернется на свое рабочее место, условия и требования к его должности могут претерпеть существенные изменения.

Для предотвращения массовых увольнений и защиты прав работника, как субъекта трудовых правовых отношений, Правительством Российской Федерации в Постановлении от 22.09.2022 года были утверждены важные поправки. Данные поправки препятствовали нарушению основных трудовых прав работников в соответствии с частичной мобилизацией. Эти изменения неукоснительно распространяются на всех работников, призванных по частичной мобилизации с 21 сентября 2022 г.

Согласно изменениям, в целях обеспечения социально-трудовых гарантий действие трудовых договоров и служебных контрактов, заключенных с гражданами, призванными на военную службу по частичной мобилизации, будет приостанавливаться.

То есть мобилизованные граждане смогут сохранить место работы, чтобы позже вернуться к исполнению обязанностей по своей должности. На время приостановки трудового договора работодатель может заключать срочные трудовые договоры и принимать на работу временных сотрудников. На момент объявления в России мобилизации не было предусмотрено специальных правил, регулирующих трудовые отношения с работниками,

Одной из мер, обеспечивающей гарантии трудовых прав работников в 2022 году, является введение особых правил регулирования трудовых отношений мобилизованных работников, работников, заключивших служебный контракт и контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации .

Нормативно-правовые акты

1. Конституция РФ (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) (с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020).

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ

3. (ред. от 19.12.2022, с изм. от 11.04.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2023)

4. // Сборник законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

5. Федеральный закон "О мобилизационной подготовке и мобилизации в Российской Федерации" от 26.02.1997 N 31-ФЗ (последняя редакция) // СПС КонсультантПлюс редакция) // СПС КонсультантПлюс [Электронный источник] URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_18260/ (дата обращения 12.05.2023)

Научная литература

6. Бугров Л.Ю. Свободы труда и свобода трудового договора в СССР. Красноярск: Изд-во Красноярского ун-та, 1984. 126 с

7. Частичная мобилизация – 2022: краткие ответы на важные вопросы // [Электронный источник] URL: <https://www.garant.ru/news/1567380/> (дата обращения 12.05.2023)

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/statya/359793>