

## ТРУДОВЫЕ ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ И ГАРАНТИИ ДЛЯ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ И МОБИЛИЗОВАННЫХ ГРАЖДАН

А.Д. Порхунов

porkhunovad@student.bmstu.ru

*МГТУ им. Н.Э. Баумана, Москва, Российская Федерация*

Рассмотрены льготы и компенсации для граждан, 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 или войска национальной гвардии Российской Федерации. Проведено сравнение с гарантиями для данных лиц в странах Германии и Великобритании. Целью статьи являются анализ и исследование льгот для вышеупомянутых граждан, поскольку большинство даже не знает об их существовании ввиду значительного количества нормативных актов, регулирующих размер и порядок предоставления данных гарантий. В статье акцентировано внимание на трудовых гарантиях, предоставляемых в Российской Федерации, и об их отличии от льгот, предоставляемых трудовым законодательством других стран. Определены обязанности работодателя в отношении данной категории работников, описаны их права. С использованием метода поиска и реконструкции полученной информации сделаны вывод о том, что Российская Федерация максимально заботится о военнослужащих, мобилизованных гражданах и поддерживает их, предоставляя им огромный перечень гарантий и льгот, улучшающий жизнь мобилизованных, военнослужащих и их семей, что выводит наше государство на лидирующие позиции по количеству данных преимуществ по сравнению со многими странами мира.

**Ключевые слова:** трудовые гарантии, льготы, компенсации, работник, работодатель, трудовой договор, военнослужащие, мобилизованные

**Введение.** Поддержка военнослужащих и членов их семей находится на особом контроле у государства с самого начала специальной военной операции. Меры социальной поддержки имеют стратегическое значение и направлены на обеспечение стабильности правового статуса военнослужащих и их семей, обеспечивая им необходимую защиту и гарантии [1]. Изначально особые меры поддержки и льготы предоставлялись преимущественно мобилизованным гражданам, но впоследствии большинство из них распространили также на военнослужащих-контрактников и добровольцев, принимающих участие в спецоперации. В данном исследовании рассмотрены льготы, компенсации и гарантии для граждан, 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 или войска Национальной гвардии Российской Федерации.

**Трудовые гарантии.** С 7 октября 2022 г. Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) был дополнен новой статьей, установившей 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 РФ. Ее действие распространяется на правоотношения, возникшие с 21 сентября 2022 г.

### ***1. Приостановление действия трудового договора.***

Призыв работника на военную службу по мобилизации не является основанием для прекращения трудового договора. Действие трудового договора 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 по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В связи с этим работодатель обязан (ст. 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации — ТК РФ):

1) сохранить место работы (должность) за работником. На период отсутствия работника работодатель вправе заключить срочный трудовой договор с другим работником;

2) выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты (оплата питания, командировочных расходов и др.) в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора;

3) сохранить социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых работник получил до приостановления действия договора (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи [2]);

4) возобновить действие трудового договора в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за 3 рабочих дня.

Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости), а также в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ч. 1 ст. 121 ТК РФ).

Работодатель не может уволить работника в период приостановления действия трудового договора, но есть исключения:

- в случае ликвидации организации / прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем [3];
- при истечении срока действия трудового договора в период приостановления, если он был заключен на определенный срок.

При этом в течение трех месяцев после окончания прохождения военной службы по мобилизации или военной службы по контракту бывший работник имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у прежнего работодателя (ч. 12 ст. 351.7 ТК РФ). В случае отсутствия вакансии по данной должности гражданин имеет преимущественное право поступления на другую вакантную должность или работу, соответствующую его квалификации, а при их отсутствии — на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу (ч. 12 ст. 351.7 ТК).

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 по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 ТК РФ.

На мобилизованных индивидуальных предпринимателей и единственного учредителя — директора компании теперь не распространяются ограничения и запреты с 21 сентября 2022 г. на ведение предпринимательской деятельности, связанные со статусом военнослужащего (пп. 2 и 3 ст. 21.1 Федерального закона от 26 февраля 1997 г. № 31 ФЗ «О мобилизованной подготовке и мобилизации в Российской Федерации»). Такие предприниматели на время службы могут временно передать свои полномочия другим лицам и не обязаны выходить из бизнеса полностью.

**2. Право на ежегодный оплачиваемый отпуск в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора в удобное время независимо от стажа работы у работодателя** (ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ).

**3. Гарантии для родителя, имеющего ребенка до 14 лет, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации** (ст. 179, 259 ТК РФ):

- направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни допускаются:

- 1) только с письменного согласия;
- 2) при условии, что это не запрещено ему в соответствии с медицинским заключением;

- право отказаться от командировки или привлечения к указанным работам;

- преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников (если есть ребенок до 18 лет).

А с 1 января 2025 г. вступит в силу норма, обязывающая органы службы занятости содействовать приоритетному трудоустройству граждан, завершивших прохождение военной службы.

**Гарантии для военнослужащих в Германии.** В соответствии с принятым немецким парламентом — бундестагом — законом с 1 июля 2011 г., в Федеративной Республике Германии отменена всеобщая обязательная воинская повинность. Вместо нее все здоровые мужчины и женщины призывного возраста могут добровольно поступать на работу по найму в немецкую армию.

Переход германской армии на вольный контрактный наем привел к некоторым изменениям в социальной ситуации в ФРГ. Повысился уровень материальной обеспеченности военнослужащих и соответственно привлекательность службы в армии. Обычный контракт с рядовым солдатом заключается на срок до 23 месяцев, по истечении этого времени он может быть продлен. Размер получаемого рядовым довольствия достаточно высокий и в евро выглядит следующим образом: продолжительность службы с 1-го по 3-й месяц оценивается в 777,30; с 4-го по 6-й месяц — 800,4; с 7-го по 12-й месяц оклад составляет 1003,5; с 13-го по 18-й месяц — 1086,50; а с 19-го по 23-й денежное довольствие составляет целых 1146,30. К основному окладу полагается рождественская надбавка в 19,2 евро в месяц и пособие на ежемесячные увольнения в 76,8 евро. Солдатам, естественно, полагается бесплатное питание, обмундирование и проживание, льготы на проезд, они время от времени получают премии за успехи в военной подготовке и премии, приуроченные к праздникам. Приведенные данные показывают уровень доходов рядового за 23 месяца службы, однако в них не отражены надбавки к жалованию по мере повышения в звании и должности. Эти повышения вполне возможны более чем за два года службы и тем более продлении контракта и получении военной специальности [4].

За лицом, отслужившим контрактный срок, сохраняется право вернуться на прежнее место работы.

**Особенности льгот для военнослужащих в армии Великобритании.** Считается, что в настоящее время наиболее развитая система управления социальной сферой в Европе функционирует в армии Великобритании. Армия

комплектуется полностью на добровольной основе, полный переход к которой завершился в 1960 г. Естественно, что в условиях жесткой конкуренции на рынке труда британские вооруженные силы должны предложить соответствующий уровень социально-бытового обеспечения, чтобы привлечь молодых людей в свои ряды. Льготы в армии Великобритании схожи с немецкими гарантиями, однако присутствуют и свои особенности.

Особенностью управления социальной сферой британской армии является широкое участие в ней общественных организаций, действующих не вне, а внутри военной структуры. Наиболее активно они занимаются решением жилищных проблем военнослужащих, помогают им найти жилье на льготных условиях (например, Общество по оказанию помощи вооруженным силам). Одной из самых известных организаций является SSAFA — Ассоциация военнослужащих, летчиков, моряков и их семей. Ее социальные работники присутствуют на территории всех баз британской армии (дислоцирующихся на острове) и оказывают практическую помощь военным, как выполняющим боевые задачи (или пострадавшим (погибшим) при их выполнении), так и после увольнения с военной службы, а также поддержку их семьям.

Важнейшее значение для военных имеет помощь в профессиональной адаптации к гражданской жизни и последующем трудоустройстве.

Существенную роль играют государственно-частная структура с участием министерства обороны, управления по трудоустройству демобилизованных военнослужащих, консалтинговой компании Coutts Consulting Group и бюро профессиональной реабилитации, Центр адаптации, десять региональных центров профориентации, сеть бюро по трудоустройству и ряд других. Очень полезными оказываются и публикуемые министерством обороны для увольняемых еженедельные списки вакансий и новых курсов; ежегодный справочник по темам курсов переподготовки; ежеквартальный справочник по трудоустройству и возможностям регионов; план предполагаемого увольнения и т. п.

Интересным представляется британский опыт трудоустройства на педагогическом поприще с переучиванием бывших военных в школьных учителей. По мнению ученых, бывшие солдаты и офицеры смогут навести порядок в школах бедных районов британских городов, где плохо с дисциплиной. Они станут ролевыми моделями для трудных подростков и научат их дисциплине и самообладанию. Такой путь профессиональной адаптации и трудоустройства не позволяет «выпасть» ни одному военнослужащему или члену его семьи из поля зрения социальных работников Великобритании [5, с. 20].

Сравнивая трудовые гарантии и льготы в Российской Федерации и странах Европы можно увидеть, что системы полностью различаются. Каждая проанализированная страна предлагает разные привилегии для своих воен-

нослужащих. Германия делает упор на материальные аспекты, такие как высокое денежное довольствие военнослужащих, включающее бесплатное питание, проживание, повышенные премии и льготный проезд, привлекая в свои ряды не только людей, готовых патриотично служить своей Родине, но и тех, кто ищет достойное материальное обеспечение. В то же время Великобритания, имея наиболее развитую социальную сферу в Европе, помимо денежных льгот предлагает участие профессиональных организаций в жизни военнослужащих, которые помогают им не только в социальной, но и в трудовой сфере, адаптируя их к гражданской среде и решая их жилищные и иные проблемы, что является существенным преимуществом перед остальными европейскими странами. В свою очередь, в России военным гражданам в связи с новыми дополнениями в действующее законодательство стало предоставляться внушительное количество различных льгот, в том числе и трудовых. С каждым годом их количество только увеличивается, что тем самым ставит Россию в данном вопросе на лидирующую позицию в мире. Однако стоит отметить, что если в Германии и Великобритании армии полностью формируются на добровольной основе, то в Российской Федерации в ее составляющие входят как и добровольные военнослужащие, так и мобилизованные граждане, но Трудовой кодекс закрепляет большее число мер поддержки по сравнению с вышеупомянутыми странами, однако прижились ли бы льготы их систем у нас или нет, остается только догадываться.

**Заключение.** В данном исследовании рассмотрены только некоторые компенсации и льготы, которые были введены в существующее Российское трудовое законодательство, но даже на их основании можно прийти к выводу о том, что государство максимально заботится о военнослужащих, мобилизованных гражданах и поддерживает их, предоставляя им огромный перечень гарантий и льгот, улучшающий жизнь мобилизованных, военнослужащих и их семей, что выводит Российскую Федерацию на лидирующие позиции по количеству гарантий по сравнению со многими странами мира.

Обобщая все выводы по данной теме, можно сказать, что по сравнению с остальными рассмотренными странами Россия имеет свои положительные и отрицательные черты. Так, российским военнослужащим выделяются все вышеупомянутые гарантии, включая те, которые присутствуют и в остальных странах, поэтому можно с твердой уверенностью заявить, что в Российской Федерации военнослужащие имеют наибольшее количество льгот по сравнению с любой другой страной. Необходимо добавить, что в России, аналогично Великобритании, стало все больше и больше привлекаться значительное количество общественных организаций, которые оказывают военнослужащим не только социальную, но и юридическую помощь. Впрочем, по сравне-

нию с Германией и Великобританией российская армия еще не перешла на добровольную основу, что можно назвать недостатком, хотя в то же время служба по призыву может быть заменена альтернативной гражданской, а гражданам, призванным по мобилизации, предоставляется широкое количество трудовых льгот, указанных в настоящей статье.

## Литература

- [1] Брагин С.Н. Актуальные вопросы правового регулирования реализации социальных гарантий, льгот, компенсаций военнослужащим — участникам специальной военной операции. *Военная безопасность России: взгляд в будущее. 9-я Междунар. межведомственная науч.-практ. конф. научного отделения № 10 Российской академии ракетных и артиллерийских наук: матер. конф.* Москва, Изд-во МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2024, т. 2, с. 70–76.
- [2] Краецкая Е. Льготы участникам СВО и членам их семей. *Кадровая служба и управление персоналом предприятия*. URL: <https://delo-press.ru/journals/staff/pravovoe-obespechenie-deyatelnosti/64434-igoty-uchastnikam-svo-i-chlenam-ikh-semey/> (дата обращения 14.09.2024).
- [3] Умяров И.Г. О трудовых льготах для участников СВО и ветеранов боевых действий. *Кадровые решения*. URL: [https://www.profiz.ru/kr/12\\_2024/](https://www.profiz.ru/kr/12_2024/) (дата обращения 14.09.2024).
- [4] Ходов Л.Г. Почему немцы стремятся служить в бундесвере? *Современная Европа*. URL: [http://www.sov-europe.ru/images/pdf/2012/4-2012/khodov\\_4-12.pdf](http://www.sov-europe.ru/images/pdf/2012/4-2012/khodov_4-12.pdf) (дата обращения 15.09.2024).
- [5] Филимонов О.В. Европейские армии: солдат — это гражданин, но одетый в военную форму. *Современная Европа*. URL: <http://www.sov-europe.ru/images/pdf/2010/3-2010/filimonov3-2010.pdf> (дата обращения 15.09.2024).

**Поступила в редакцию 25.11.2024**

**Порхунов Алексей Дмитриевич** — студент кафедры «Безопасность в цифровом мире», МГТУ им. Н.Э. Баумана, Москва, Российская Федерация.

**Научный руководитель** — Кабальнова Марина Юрьевна, преподаватель кафедры «Безопасность в цифровом мире», МГТУ им. Н.Э. Баумана, Москва, Российская Федерация.

**Ссылку на эту статью просим оформлять следующим образом:**

Порхунов А.Д. Трудовые льготы, компенсации и гарантии для военнослужащих и мобилизованных граждан. *Политехнический молодежный журнал*, 2025, № 01 (96). URL: [https://ptsj.bmstu.ru/catalog/jur/civ\\_/1022.html](https://ptsj.bmstu.ru/catalog/jur/civ_/1022.html)

## LABOR BENEFITS, COMPENSATIONS AND GUARANTEES FOR THE MILITARY PERSONNEL AND MOBILIZED CITIZENS

A.D. Porkhunov

porkhunovad@student.bmstu.ru

*Bauman Moscow State Technical University, Moscow, Russian Federation*

The paper considers benefits and compensations for citizens called up for the military service in mobilization, entering the military service under a contract or under a special contract for voluntary assistance in performing tasks assigned to the Armed Forces of the Russian Federation or the troops of the National Guard of the Russian Federation. The paper compares them with the guarantees for such persons in Germany and Great Britain. The paper objective is to analyze and study the benefits for the above-mentioned citizens, since most of them do not even know about their existence due to a significant number of regulations governing the amount and procedure in providing these guarantees. The paper focuses on the labor guarantees provided in the Russian Federation and their difference from the benefits provided by labor legislation of the other countries. It defines the employer responsibilities in relation to this category of employees and describes the latter rights. The paper uses the method of searching and reconstructing the information obtained. It comes to a conclusion that Russian Federation takes maximum care of the military personnel and mobilized citizens. The country supports them and provides a significant list of guarantees and benefits that improve lives of the mobilized people, military personnel and their families. These achievements put our state in a leading position in terms of the number of these advantages compared to many countries in the world.

**Keywords:** labor guarantees, benefits, compensation, employee, employer, employment contract, military personnel, mobilized

---

*Received 25.11.2024*

**Porkhunov A.D.** — Student, Department of Security in the Digital World, Bauman Moscow State Technical University, Moscow, Russian Federation.

**Scientific advisor** — Kabalnova M.Yu., Lecturer, Department of Security in the Digital World, Bauman Moscow State Technical University, Moscow, Russian Federation.

### **Please cite this article in English as:**

Porkhunov A.D. Labor benefits, compensations and guarantees for the military personnel and mobilized citizens. *Politekhnikheskiy molodezhnyy zhurnal*, 2025, no. 01 (96). (In Russ.). URL: [https://ptsj.bmstu.ru/catalog/jur/civ\\_/1022.html](https://ptsj.bmstu.ru/catalog/jur/civ_/1022.html)