

Если работник был призван по мобилизации до истечения срока трудового договора, то действие договора в таком случае приостанавливается. Уволить мобилизованного сотрудника нельзя. Работодатель должен сохранить рабочее место за мобилизованным работником. Законом № 376-ФЗ от 07.10.2022 (распространяется на правоотношения, возникшие с 21.09.2022) расторжение по инициативе работодателя трудового договора в период приостановления трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок. При этом работодатель должен выполнить все обязательства, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе подать сведения в ПФР, выдать работнику по его возвращении с военной службы (или его законному представителю) трудовую книжку (при наличии), по заявлению работника выдать другие документы, связанные с работой. Предупреждение о прекращении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия в случае приостановления трудового договора не предусмотрено.

**Правовое обоснование:**

Согласно п. 10 «Особенностей правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах» (утв. Постановлением Правительства РФ от 30.03.2022 N 511) в целях обеспечения социально-трудовых гарантий действие трудовых договоров и служебных контрактов, заключенных с гражданами Российской Федерации, призванными на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 г. N 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации», приостанавливается. При этом прекращение указанных трудовых договоров и служебных контрактов по основаниям, предусмотренным пунктом 1 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 1 части 1 статьи 39 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», не допускается.

**вопрос 170291**

Добрый день.

В связи с изданием ФЗ-376 от 07.10.2022 г. о внесении изменений в ТК РФ, работодатель не позднее дня приостановления действия трудового

договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты. Необходимо ли в данном случае выплачивать компенсацию за неиспользованные дни отпуска?

Ответ:

Работодатель производит все выплаты, причитающиеся работнику на данный момент, включая заработную плату за все отработанные, но еще не оплаченные дни, не дожидаясь даты выплаты зарплаты, а также иные выплаты, предусмотренные трудовым договором, коллективным договором, соглашением сторон социального партнерства (например, оплата командировочных расходов, единовременные поощрительные и другие выплаты, в том числе в связи с праздничными днями и юбилейными датами, оплата питания, 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. В большем объеме выплаты производятся по решению работодателя. Кроме того, позднее работникам могут быть выплачены премии и другие выплаты, производимые в организации по результатам работы за определенный период (например, премия по итогам квартала, года). Правовое обоснование:

Согласно ч. 1 ст. 126 ТК РФ часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено ТК РФ.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части (ч. 2 ст. 126 ТК РФ).

В соответствии с ч. 1 ст. 127 ТК РФ при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

## Ответы\_на\_вопросы\_по\_мобилизации

### Ответы на вопросы.

1. С 20.09.2022 по 18.10.2022 работнику предоставлен отпуск, выплачены отпускные. 29.09.2022 получил повестку, которую представил работодателю. Работодатель издал приказ об отзыве из отпуска и удержал заработную плату в счет выплаченных отпускных.

(принятые меры: по требованию ГИТ работодателем 04.10.2022 г. переведены работнику удержанные денежные средства в размере 17577 рублей. Копии подтверждающих документов представлены).

Ответ:

Действия работодателя были неправомерны. Работодателю следовало перенести те дни отпуска работника, которые совпали с его периодом мобилизации на другой срок. Приостановление трудового договора в таком случае следовало производить со дня, указанного в повестке о необходимости явиться в пункты сбора, военные комиссариаты (даже если в этот период работник должен был находиться в отпуске).

Правовое обоснование:

Согласно абз. 3 ч. 1 ст. 124 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы.

2. При переносе даты мобилизации как быть с приостановлением действия трудового договора.

Ответ:

Если дата мобилизации работника была перенесена, то действие трудового договора с работником следует возобновить.

Правовое обоснование:

Согласно п. 10 «Особенностей правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах» (утв. Постановлением Правительства РФ от 30.03.2022 N 511) в целях обеспечения социально-трудовых гарантий действие трудовых договоров и служебных контрактов, заключенных с гражданами Российской Федерации, призванными на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации в соответствии с Указом

Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 г. N 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации», приостанавливается. При этом прекращение указанных трудовых договоров и служебных контрактов по основаниям, предусмотренным пунктом 1 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 1 части 1 статьи 39 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», не допускается.

3. Есть ли какой-то документ, который регулирует процедуру приостановки трудового договора? Как табелировать данного сотрудника? Дата приостановления трудового договора-это дата когда работник принес повестку или дата, когда работнику указано явиться в военкомат?

Ответ:

Вопросы приостановления трудовых договоров мобилизованных работников урегулированы Федеральным законом № 376-ФЗ от 07.10.2022 (распространяется на правоотношения, возникшие с 21.09.2022). Порядок присваивания кодов в таблице учета рабочего времени законодательством не установлен, осуществляется работодателем самостоятельно. Приостановление трудового договора следует осуществлять со дня, указанного в повестке о необходимости явиться в пункты сборы, военные комиссариаты, до окончания прохождения военной службы по мобилизации.

Правовое обоснование:

Согласно ч. 4 ст. 91 ТК РФ работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

В соответствии с п. 10 «Особенностей правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах» (утв. Постановлением Правительства РФ от 30.03.2022 N 511) в целях обеспечения социально-трудовых гарантий действие трудовых договоров и служебных контрактов, заключенных с гражданами Российской Федерации, призванными на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 г. N 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации», приостанавливается. При этом прекращение указанных трудовых договоров и служебных контрактов по основаниям, предусмотренным пунктом 1 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 1 части 1 статьи 39 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», не допускается.

4. Работника ошибочно мобилизовали, по истечении некоторого времени вернули домой. Должен ли работодатель выплатить заработную плату за время отсутствия работника.

Ответ:

Оплачивать работнику заработную плату в период ошибочной мобилизации работодатель не обязан, поскольку в этот период трудовую деятельность работник не осуществлял.

Правовое обоснование:

Согласно ч. 1 ст. 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

В соответствии с ч. 1 ст. 132 ТК РФ заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

5. Правомерно ли отзывать работника из отпуска или не давать отпуск в связи с мобилизацией не военнообязанным. (Распоряжение губернатора Тверской области от 21 сентября 2022 года № 382-1-рг "О реализации в Тверской области Указа Президента Российской Федерации от 21.09.2022 № 647").

Ответ:

Правомерно, но только при одновременном выполнении следующих условий:

- работник осуществляет трудовую деятельность в отдельных организациях оборонно-промышленного комплекса, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах, участвующих в исполнении государственных контрактов по реализации государственного оборонного заказа;
- об отзыве из отпуска работник будет уведомлен не позднее чем за 3 дня в случаях и порядке, которые предусмотрены локальным нормативным актом организации; - перенос отпуска будет обусловлен нарушением организацией срока (или возникновением риска нарушения срока) исполнения государственного контракта.

Правовое обоснование:

В соответствии с ч. 2 ст. 252 ТК РФ при введении специальных мер в сфере экономики Правительство Российской Федерации вправе устанавливать особенности правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных

производственных объектах, в том числе порядок и условия привлечения к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

Согласно пп. «д» и пп. «е» п. 2 «Особенностей правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях оборонно-промышленного комплекса, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах» (утв. Постановлением Правительства РФ от 01.08.2022 N 1365 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах») в соответствии с особенностями трудовых отношений допускается:

- перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска работника без его согласия при нарушении организацией срока (или возникновении риска нарушения срока) исполнения государственного контракта, при этом отпуск должен быть предоставлен работнику не позднее 18 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется, либо часть отпуска, превышающая 21 день, по заявлению работника может подлежать замене денежной компенсацией;
- отзывать работника из отпуска без его согласия при условии уведомления его не позднее чем за 3 дня в случаях и порядке, которые предусмотрены локальным нормативным актом организации.

7. 27 сентября мобилизовали, вернули по состоянию здоровья, работодатель отказывается выплачивать все полагающиеся выплаты. 22 числа уволили т поставили печать.

**Ответ:**

Действия работодателя неправомерны. Работодатель должен издать приказ об отмене приказа об увольнении; направить сведения об этом в ПФР; сделать запись об отмене приказа в трудовую книжку мобилизованного; после чего издать приказ о приостановлении трудового договора на основании повестки о призыве на военную службу по мобилизации на срок, в течение которого работник фактически отсутствовал на работе. При отказе работодателя, работник или его официальный представитель (в том числе родственник) имеет право обратиться с жалобой на него в государственную трудовую инспекцию, прокуратуру и суд.

**Правовое обоснование:**

В соответствии с п. 10 «Особенностей правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах» (утв. Постановлением Правительства РФ от 30.03.2022 N 511) в целях обеспечения социально-трудовых гарантий действие трудовых договоров и служебных контрактов, заключенных с гражданами Российской Федерации, призванными на военную службу по мобилизации в

Вооруженные Силы Российской Федерации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 г. N 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации», приостанавливается. При этом прекращение указанных трудовых договоров и служебных контрактов по основаниям, предусмотренным пунктом 1 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 1 части 1 статьи 39 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», не допускается.

8. Мужу на работу пришла повестка и работодатель в связи с получением отказывается увольнять сотрудника. Работник желает уволиться, т.к. нашел работу с «бронированием» рабочего места. С работником был заключен не трудовой договор, а контракт на 1 год. Можно ли уволить сотрудника, который получил повестку и написал заявление по собственному желанию? А также при заключенном бессрочном трудовом договоре.

Ответ:

Уволить мобилизованного сотрудника нельзя. Работодатель должен будет сохранить рабочее место за мобилизованным работником. Трудовой договор между работником и работодателем будет приостановлен на время службы. По закону от 7.10.2022 № 376-ФЗ работодатель на основании заявления работника (с приложенной к нему повесткой) издает приказ о приостановлении действия трудового договора. В случае, если работник написал заявление об увольнении по собственному желанию, работника необходимо проинформировать об обязанности работодателя сохранить трудовые отношения и приостановить трудовой договор на время прохождения воинской службы по мобилизации. При отказе работодателя или препятствовании в увольнении работника по его письменному заявлению по собственному желанию, работник или его официальный представитель (в том числе родственник) имеет право обратиться с жалобой на него в государственную трудовую инспекцию, прокуратуру и суд.

Правовое обоснование:

Согласно ч. 1 ст. 80 ТК РФ Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой

деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет (ч. 5 ст. 80 ТК РФ).

В соответствии с ч. 1 ст. 3 ТК РФ каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника (ч. 2 ст. 3 ТК РФ).

Согласно ст. 352 ТК РФ каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

- самозащита работниками трудовых прав;
- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- судебная защита.

10. Обязан ли работодатель оплатить дорогу в связи с мобилизацией и увольнением? (вахтовый метод).

Ответ:

Работодатель обязан выплачивать надбавку за вахтовый метод работы за фактические дни нахождения в пути от места выполнения работы до места нахождения работодателя (пункта сбора), а также проезд от места выполнения работы до места нахождения работодателя (пункта сбора). Оплата проезда работника от места жительства до места сбора и обратно может быть предусмотрена коллективными договорами, соглашениями.

Правовое обоснование:

Согласно ч. 1 ст. 302 ТК РФ лицам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы. Правовое обоснование — пояснительная записка к внесенному Правительством РФ в ГД законопроект # 140659-8 по поправкам в ст.302 (инкорпорация действующей! нормы по оплате проезда от места сбора до вахты и обратно)

11. Как будут происходить выплаты алиментов мобилизованных граждан. Кто будет контролировать это?

Ответ:



По вопросу оплаты алиментов необходимо обратиться в Федеральную службу судебных приставов, поскольку данные вопросы к компетенции Роструда не относятся.

Правовое обоснование:

В соответствии с п. 5.5.4 Постановления Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 324 «Об утверждении положения о Федеральной службе по труду и занятости» данный орган осуществляет консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Согласно п. 1 Указа Президента РФ от 13.10.2004 N 1316 «Вопросы Федеральной службы судебных приставов» Федеральная служба судебных приставов (ФССП России) является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по обеспечению установленного порядка деятельности судов, исполнению судебных актов, актов других органов и должностных лиц, а также правоприменительные функции и функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

На основании п. 4 вышеназванного Указа президента РФ ФССП России осуществляет свою деятельность непосредственно и (или) через территориальные органы.

12. Не сохранение за работником (женой мобилизованного) должности, находясь в отпуске по уходу за ребенком.

Ответ:

Действия работодателя неправомерны. Работодатель обязан сохранять место работы (должность) за любым сотрудником, находящимся в отпуске по уходу за ребенком.

Правовое обоснование:

Согласно ч. 4 ст. 256 ТК РФ На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

13. Необходимо ли проведение обязательного медицинского профессионального осмотра после демобилизации, если период, установленный законом еще не истек.

Ответ:

Проведение обязательного медицинского осмотра после демобилизации работника и выхода на работу в связи с этим трудовым законодательством не предусмотрено. Работодатель обязан проводить медицинские осмотры только в случаях (приведены в правовом обосновании), установленных законом. Такие случаи приведены в статье 220 ТК РФ.

### Правовое обоснование:

Согласно абз. 14 ч. 3 ст. 214 ТК РФ работодатель обязан обеспечить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований.

В соответствии с ч. 1 ст. 220 ТК РФ работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности, для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

Работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей проходят указанные медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний (ч. 2 ст. 220 ТК РФ).

Вредные и (или) опасные производственные факторы и работы, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры работников, указанных в части первой настоящей статьи, определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, совместно с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому ре-

гулированию в сфере труда, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ч. 4 ст. 220 ТК РФ).

В случае необходимости по решению органов местного самоуправления с учетом мнения территориального органа федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, региональных или территориальных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений у отдельных работодателей могут вводиться дополнительные условия и показания к проведению обязательных медицинских осмотров (ч. 6 ст. 220 ТК РФ).

Предусмотренные статьей 220 ТК РФ медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя (ч. 9 ст. 220 ТК РФ).

**14.** Работник получил повестку. Договор приостановили. Но в военкомате ошибочно направили повестку. Работник вернулся. Мобилизации как таковой не было. Как подавать сведения в СЗВ ТД?

Ответ:

Работодатель должен издать приказ об отмене приказа об увольнении; направить сведения об этом в ПФР; сделать запись об отмене приказа в трудовую книжку.

Правовое обоснование:

В соответствии с п. 5.5.4 Постановления Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 324 «Об утверждении положения о Федеральной службе по труду и занятости» данный орган осуществляет консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

**15.** Если у меня имеется бронь, но я уйду добровольцем – меня уволят?

Ответ:

По закону от 7.10.2022 № 376-ФЗ в случае призыва работника на военную службу по мобилизации, заключения им контракта в соответствии с п.7 ст.38 Закона "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта на добровольное участие в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, действие трудового договора приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ.

Правовое обоснование:

Согласно абз. 2 ч. 1 ст. 22 ТК РФ работодатель имеет право заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами.

**16. Работодатель заблокировал пропуск, не допускает на рабочее место в связи с отказом получать повестку из военкомата у работодателя.**

Ответ:

Работодатель при невозможности вручить повестку работнику должен незамедлительно вернуть ее в военкомат. Работодатель вправе отстранять работника от работы только по основаниям (приведены в правовом обосновании), установленным законом. Указанный Вами случай, по нашему мнению, к таким основаниям не относится, в связи с чем действия работодателя неправомерны.

Правовое обоснование:

Согласно ч. 1 ст. 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;
- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

