

УДК 34

DOI: 10.34670/AR.2023.39.84.035

Приостановление и прекращение трудового договора в период мобилизации

Соколова Ольга Александровна

Студент,
Юридическая школа,
Дальневосточный федеральный университет,
690922, Российская Федерация, Владивосток, о. Русский, п. Аякс, 10;
e-mail: sokolova10055@mail.ru

Аннотация

В статье речь идет о приостановлении и прекращении трудового договора в период мобилизации. Обозначено, что в случаях агрессии против Российской Федерации или же непосредственной угрозы агрессии, возникновения вооруженных конфликтов, которые направлены против государства, Президент РФ объявляет общую или частичную мобилизацию. Автор акцентирует внимание на особенностях процедуры и документального оформления актов приостановления и прекращения трудового договора в рассматриваемых условиях. При прекращении трудового договора с мобилизованным работником работодатель обязан предъявить работнику соответствующие основания и предоставить мотивированное письменное уведомление не менее чем за две недели до прекращения трудового договора. При этом мобилизованный работник имеет право на компенсационные выплаты и дополнительные гарантии социальной защиты. В целом, необходимо отметить, что приостановление и прекращение трудового договора в период мобилизации регулируются особыми правилами, обеспечивающими социальную защиту и гарантии трудовых прав в сложных военных условиях. Данные правила обязательны для выполнения работодателями и направлены на защиту интересов мобилизованных работников. Вместе с тем, обозначенные в работе актуальные проблемы правового регулирования свидетельствует о необходимости продолжать совершенствование действующего законодательства по регламентации наиболее проблемных аспектов.

Для цитирования в научных исследованиях

Соколова О.А. Приостановление и прекращение трудового договора в период мобилизации // Вопросы российского и международного права. 2023. Том 13. № 6А. С. 228-236. DOI: 10.34670/AR.2023.39.84.035

Ключевые слова

Мобилизация, трудовой договор, трудовые отношения, работодатели, работники, приостановление трудового договора, прекращение трудового договора.

Введение

Рассматривая особенности правового регулирования, безусловно, необходимо отталкиваться от конституционных норм, тем более что нормы Конституции РФ регламентируют реализацию трудовых прав граждан достаточно полно. Так, в частности, положения ст. 37 Основного закона страны¹ гарантируют каждому гражданину право на отдых, а также предусмотренные федеральным законодательством продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, подлежащий оплате ежегодный отпуск. То есть, право на труд и отдых – одно из ключевых конституционных прав современного российского гражданина.

Конституция РФ также обеспечивает гражданам государства право на создание и участие в профсоюзах (ст. 30), защиту прав потребителей (ст. 38), право на свободу выбора места работы и на защиту от незаконных действий со стороны работодателей (ст. 43). Кроме того, Конституция РФ определяет, что трудовые права не могут быть ограничены никакими расовыми, национальными, религиозными или социальными принадлежностями (ст. 19). Существует и ряд других норм, которые прямо или косвенно регламентируют особенности реализации гражданами РФ своих трудовых и предпринимательских прав.

Законодательство РФ также обеспечивает конституционные гарантии реализации трудовых прав граждан. Федеральные законы устанавливают минимальные стандарты защиты трудовых прав, а также устанавливают меры ответственности за их нарушение.

Таким образом, конституционные гарантии реализации трудовых прав гарантируют гражданам РФ защиту их прав на труд, свободу выбора профессии, защиту от безработицы и дискриминации, а также возможность создания и участия в профсоюзах.

Основная часть

Частичная мобилизация, которая была объявлена в РФ 21 сентября 2022 года, оказала весомое влияние на большое число трудоспособных российских граждан. Решение о частичной мобилизации вызвало множество очевидных вопросов у работодателей о том, как оформлять отношения с мобилизованным работником и как заполнять соответствующие документы, что делать в том случае, если сотрудника организации призвали на сборы.

Однако, очевидным выступает, что после самого начала мобилизации были приняты новые нормативно-правовые акты, которые в значительной степени изменили регулирование трудовых отношений с мобилизованными работниками.

Все вышеизложенное, таким образом, свидетельствует об актуальности рассматриваемой темы и необходимости продолжения научных и практических разработок по данной теме.

Как известно, персонал для любого предприятия, прежде всего, – это человеческий ресурс, самый ценный капитал, качественные и количественные характеристики труда которого оказывают большое влияние на наличие и размер прибыли.

Принцип свободы является как общее нравственным и правовым началом, согласно которому все индивиды от рождения свободны, т.е., обладают возможностью поступать

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)

своевольно, ограничиваясь в своем поведении только свободой других лиц [Бугров, 1984].

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. Причины тому могут быть следующие:

- ненадежность и нестабильность положения: военная служба подразумевает изменение места жительства на неопределенный период времени, а также непредвиденные приказы и задания, которые зачастую могут требовать от мобилизованного человека немедленный отъезд от рабочего места;
- разного рода административные препятствия: так, нормы законодательства может предоставлять определенные права на сохранение рабочего места во время службы, но не все работодатели готовы следовать этим правилам, особенно если замена сотрудника может создать для них реальные проблемы;
- отсутствие поддержки: многие мобилизованные лица не могут получить должную поддержку от своих работодателей, коллег и руководства, что может усложнить сохранение рабочего места и способствовать конфликтам в коллективе;
- квалификация и опыт: в некоторых случаях работа может быть связана с определенной квалификацией и требовать большого количества времени и усилий для ее освоения, что может усложнить замещение мобилизованного сотрудника;
- экономические факторы: простой сотрудника в период мобилизации может нести значительные затраты работодателя, особенно если это малый или средний бизнес, что может привести к сокращению штата сотрудников или закрытию компании [Кузнецова, Листратов, 2022].

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

Кратко охарактеризуем вышеназванный документ, т.к. именно он составляет правовую основу отношений между работодателем и мобилизованным работником сегодня.

Постановление Правительства РФ 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» содержит изменения в нормативные акты, регулирующие трудовые отношения, в связи с текущей экономической и социальной ситуацией в РФ. В Постановлении вносятся изменения в ряд Федеральных законов, включая Федеральные законы «О трудовых пенсиях», «Об основах социального обеспечения», «Об образовании», «О бухгалтерском учете», а также в некоторые другие нормативно-правовые акты.

Перечисленные изменения направлены на улучшение правового регулирования трудовых отношений и соответствия их условий реалиям рынка труда. В основном, изменения касаются вопросов трудовой миграции, трудового договора и его условий, социального обеспечения и страхования, а также компенсаций при увольнении [Давкараева, 2023].

Мобилизованный гражданин в рамках установленных норм трудового права – это работник, который был призван на воинскую службу в связи с мобилизацией. По общему правилу,

трудовой договор мобилизованного гражданина приостанавливается на время прохождения им военной службы [Филатов, Смольянова, 2022].

Общая характеристика прав мобилизованного гражданина в соответствии с нормами трудового права включает в себя:

- сохранение места работы – работник-мобилизованный сохраняет свое место работы и имеет право на восстановление на работе по окончании военной службы;
- выплаты за прохождение военной службы – мобилизованный работник имеет право на социальные выплаты в соответствии с законодательством, включая выплату пособия при мобилизации, выплату компенсации за неиспользованный отпуск и т.д.;
- ориентирование на требования работника – работник имеет право на ориентацию процесса труда на его физические способности после прохождения военной службы;
- отсрочка внесудебных исполнительских действий – мобилизованному работнику предоставляется отсрочка внесудебных исполнительских действий на период прохождения военной службы;
- прием на работу непосредственно после прохождения военной службы – работники, прошедшие военную службу, имеют право на приоритетное трудоустройство, если они претендуют на соответствующую вакансию [Кислая, Демидова, 2022].

Таким образом, мобилизованные граждане обладают рядом особенных прав, которые обеспечивают их социальную защиту в период военной службы и после ее окончания.

В рассматриваемом контексте нас интересуют положения о приостановлении и прекращении трудовых договоров.

Для начала охарактеризуем, каким образом, согласно нормам трудового законодательства, происходит приостановление и прекращение трудовых договоров по общему правилу.

В частности, общие правила приостановления трудового договора включают в себя:

- оформление приостановления: приостановление трудового договора оформляется в письменной форме. Работодатель должен выдать работнику соответствующее уведомление о приостановлении действия трудового договора;
- срок приостановления: приостановление трудового договора может происходить на определенный срок или до наступления определенных обстоятельств. Длительность и условия приостановления определяются в соответствии с трудовым законодательством и конкретным случаем;
- выплата работникам пособия: при приостановлении трудового договора работодатель обязан выплачивать работнику пособие по безработице или другие социальные выплаты в соответствии с трудовым законодательством;
- сохранение места работы: при приостановлении трудового договора работник сохраняет свое место работы и права на возобновление работы по истечении срока приостановления или при наступлении определенных обстоятельств;
- запрет на выполняемую работу: во время приостановления трудового договора работник не выполняет работу и не получает за нее оплату [Савонюк, Гапанович, 2022].

Правила прекращения трудового договора могут отличаться в зависимости от причины прекращения. Однако, общие правила прекращения трудового договора включают в себя:

- оформление прекращения: прекращение трудового договора должно быть оформлено в письменной форме. Работодатель обязан выдать работнику соответствующее уведомление о прекращении трудового договора;

- срок уведомления: работодатель обязан уведомить работника о прекращении трудового договора не менее чем за 2 недели до дня увольнения;
- выплата компенсации: работодатель обязан выплатить работнику компенсацию за неиспользованный отпуск, а также за работу в период до прекращения трудового договора, если такая оплата не была произведена ранее;
- сохранение трудовой книжки: работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, заполненную и заверенную в соответствии с требованиями законодательства;
- соблюдение требований законодательства: работодатель обязан соблюдать требования законодательства при прекращении трудового договора, включая выдачу всех необходимых документов и выплату компенсаций и пособий, если таковые предусмотрены [Чилипов, Кадыров, 2022].

Перейдем непосредственно к статусу мобилизованного работника в вопросах приостановления и прекращения трудового договора. Так, в частности, согласно актуальным 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. Однако, на время приостановления 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 РФ².

Так, Трудовой кодекс РФ был дополнен новой статьей 351.7. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы.

П. 1 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ говорит о том³, что при призыве сотрудника на военную службу, за исключением призыва работника на военную службу по мобилизации, трудовой договор прекращается по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

В п. 1 ст. 17 Федерального закона от 26.02.97 № 31-ФЗ «О мобилизационной подготовке и мобилизации в Российской Федерации» сказано, что военная служба по мобилизации осуществляется именно путем призыва⁴.

Данные положения регламентируют приостановление трудового договора между работником и работодателем в случае призыва работника на военную службу по мобилизации.

Помимо сохранения за мобилизованным сотрудником рабочего места, в период приостановления действия трудового договора также действуют следующие правила:

² Частичная мобилизация – 2022: краткие ответы на важные вопросы. URL: <https://www.garant.ru/news/1567380/>

³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022, с изм. от 11.04.2023).

⁴ Федеральный закон «О мобилизационной подготовке и мобилизации в Российской Федерации» от 26.02.1997 № 31-ФЗ (последняя редакция).

- стороны трудового договора неукоснительно приостанавливают осуществления всех прав и обязанностей, за исключением прав и обязанностей, которые установлены ст. 351.7 Трудового кодекса РФ;
- в отношении работников сохраняются социальные и трудовые гарантии (дополнительное страхование, негосударственное пенсионное обеспечение, улучшения социальных и бытовых условий сотрудников и членов их семьи), право на предоставление, которых они получили до момента приостановления трудового договора.

При этом период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности кроме случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости.

Призыв граждан на военную службу по мобилизации считается, хоть и особым, но случаем исполнения государственной обязанности, на который наряду с другими, описанными в ст. 170 Трудового кодекса РФ, распространяется гарантия сохранения рабочего места⁵.

В заключении исследования также кратко рассмотрим некоторые другие проблемные аспекты правового регулирования, которые сохраняются и в настоящее время⁶.

Так, не совсем урегулированы вопросы действия в ситуации, когда мобилизованный сотрудник вернулся с военной службы раненым, как работодателю учитывать аспект, касающийся периода (возможно – длительного) восстановления здоровья. В подобной ситуации эксперты рекомендуют данный вопрос рассматривать отдельно в каждом частном случае, общего правила решения таких проблем нет. Практика достаточно разнообразна и зависит от множества различных факторов: например, от степени ранения, годности к дальнейшему исполнению непосредственных трудовых обязанностей службе, и т.д. Вероятнее всего предположить, что работнику будет предоставлен больничный лист по нетрудоспособности, после которого он сможет вернуться к исполнению своих рабочих обязанностей, но только в том случае, если травмы не будут значительными – в ином случае действие трудового договора прекратится.

Также следует отметить, что каждый мобилизованный застрахован государством. В случае смерти, травмы или ухудшения состояния здоровья вследствие военных действий производятся выплаты. Военно-врачебная комиссия выдает документ, где указывается связь между травмой, увечьем и болезнью военнослужащего, и получением им инвалидности или летальным исходом.

Актуальным остается мнение о том, что в дальнейшем законодательство в области мобилизации не перестанет оперативно актуализироваться, в том числе в целях наделения всех граждан равными возможностями полноценной реализации конституционных прав в период проведения любых мобилизационных мероприятий.

Таким образом, подводя итог рассматриваемому в данной статье вопросу, кратко обозначим ключевые выводы.

Гарантированность установленных Конституцией РФ трудовых прав граждан является важным и актуальным принципом правового государства и социальной защиты граждан. Она означает, что трудовые права граждан закреплены законодательно и обеспечиваются за счет правовых и социальных механизмов.

⁵ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022, с изм. от 11.04.2023)

⁶ Там же.

Значение гарантированности трудовых прав граждан заключается в следующем:

- защита граждан от неправомерных действий со стороны работодателей;
- обеспечение равных возможностей на рынке труда;
- защита граждан от эксплуатации;
- защита интересов граждан в случае кризисных ситуаций [Чилипов, Кадыров, 2022].

Таким образом, конституционная гарантированность трудовых прав граждан также помогает защитить их интересы в период экономического кризиса и других ситуаций экономической нестабильности, когда угрожает возможность их увольнения.

Одним из таких практических примеров экономической нестабильности можно назвать частичную мобилизацию, начавшуюся в РФ в сентябре прошлого года. Произошедшие в этот период социально-экономические изменения коснулись в т.ч. и особенностей реализации трудовых правоотношений.

Частичная мобилизация российских граждан, особенно тех, кто занят трудовой и предпринимательской деятельностью, потребовала оперативного изменения действующего правового регулирования ввиду отсутствия законодательного решения ряда актуальных вопросов. Один из таких – это проблема обеспечения соблюдения гарантий трудовых прав мобилизованных работников, сохранения стабильности их трудовых отношений, обеспечения прав работников, заключивших трудовые договоры с работодателями или индивидуальными предпринимателями, мобилизованными на военную службу.

В период мобилизации законодательство РФ устанавливает особые правила регулирования трудовых отношений между работником и работодателем. Эти правила касаются и процедуры приостановления и прекращения трудового договора.

В соответствии с законодательством РФ о мобилизационной подготовке при первоочередных мерах мобилизационной подготовки может быть приостановлен трудовой договор мобилизуемого работника. Работник, которому приостановлен трудовой договор, не может быть уволен по инициативе работодателя до момента окончания проводимых мероприятий по мобилизационной подготовке. В течение этого времени работник сохраняет место работы.

При прекращении трудового договора с мобилизованным работником работодатель обязан предъявить работнику соответствующие основания и предоставить мотивированное письменное уведомление не менее чем за две недели до прекращения трудового договора. При этом мобилизованный работник имеет право на компенсационные выплаты и дополнительные гарантии социальной защиты.

Заключение

В целом, необходимо отметить, что приостановление и прекращение трудового договора в период мобилизации регулируются особыми правилами, обеспечивающими социальную защиту и гарантии трудовых прав в сложных военных условиях. Данные правила обязательны для выполнения работодателями и направлены на защиту интересов мобилизованных работников.

Вместе с тем, обозначенные в работе актуальные проблемы правового регулирования свидетельствует о необходимости продолжать совершенствование действующего законодательства по регламентации наиболее проблемных аспектов.

Библиография

1. Бугров Л.Ю. Свободы труда и свобода трудового договора в СССР. Красноярск, 1984. 126 с.
2. Давкараева Д.Е. Вопросы осуществления трудового договора с мобилизованным работников // Наука во имя созидания. Петрозаводск: Новая наука, 2023. С. 18-23.
3. Кислая И.А., Демидова А.В. Призыв сотрудника по частичной мобилизации: оформление, зарплата, увольнение // Актуальные направления развития учета, анализа, аудита и статистики в отечественной и зарубежной практике. Ростов-на-Дону, 2022. С. 31-34.
4. 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).
5. Кузнецова И.А., Листратов И.В. Гарантии и защита трудовых прав, требования современности // Инновационная наука. 2022. № 117. С. 122-127.
6. Савонюк П.А., Гапанович А.Г. Мобилизация и трудовые отношения // Вопросы российской юстиции. 2022. № 17 (321). С. 154-160.
7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022, с изм. от 11.04.2023) (с изм. и доп., вступил в силу с 01.03.2023).
8. Федеральный закон «О мобилизационной подготовке и мобилизации в Российской Федерации» от 26.02.1997 № 31-ФЗ (последняя редакция).
9. Филатов В.Д., Смольянова И.В. Трудовой договор: приостановление действия трудовых отношений // Актуальные проблемы науки и образования в условиях современных вызовов. СПб., 2022. С. 286-290.
10. Частичная мобилизация – 2022: краткие ответы на важные вопросы. URL: <https://www.garant.ru/news/1567380/>
11. Чилипов А.М., Кадыров Ф.Н. Вопросы изменения трудовых отношений в условиях частичной мобилизации // Менеджер здравоохранения. 2022. № 13. С. 116-119.

Suspension and termination of an employment contract during the mobilization period

Ol'ga A. Sokolova

Student of the School of Law,
Far Eastern Federal University,
690922, 10, Ajax, Russky Island, Vladivostok, Russian Federation;
e-mail: sokolova10055@mail.ru

Abstract

The article deals with the suspension and termination of an employment contract during the mobilization period. It is indicated that in cases of aggression against the Russian state or an immediate threat of aggression, the emergence of armed conflicts that are directed against the Russian Federation, the President of the country announces general or partial mobilization. The author focuses on the specifics of the procedure and documentation of acts of suspension and termination of an employment contract in the conditions under consideration. When terminating an employment contract with a mobilized employee, the employer is obliged to present the appropriate grounds to the employee and provide a reasoned written notice at least two weeks before the termination of the employment contract. At the same time, the mobilized worker has the right to compensation payments and additional guarantees of social protection. In general, it should be noted that the suspension and termination of an employment contract during the period of mobilization are regulated by special rules that provide social protection and guarantees of labor rights in difficult military conditions. These rules are binding on employers and are aimed at protecting the interests

of mobilized workers. At the same time, the urgent problems of legal regulation identified in the work indicate the need to continue improving the current legislation to regulate the most problematic aspects.

For citation

Sokolova O.A. (2023) Priostanovlenie i prekrashchenie trudovogo dogovora v period mobilizatsii [Suspension and termination of an employment contract during the mobilization period]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 13 (6A), pp. 228-236. DOI: 10.34670/AR.2023.39.84.035

Keywords

Mobilization, employment contract, labor relations, employers, employees, suspension of an employment contract, termination of an employment contract.

References

1. Bugrov L.Yu. (1984) *Svobody truda i svoboda trudovogo dogovora v SSSR* [Freedom of labor and freedom of labor contract in the USSR]. Krasnoyarsk.
2. *Chastichnaya mobilizatsiya – 2022: kratkie otvety na vazhnye voprosy* [Partial mobilization 2022: short answers to important questions]. Available at: <https://www.garant.ru/news/1567380/> [Accessed 06/06/2023]
3. Chilipov A.M., Kadyrov F.N. (2022) Voprosy izmeneniya trudovykh otnoshenii v usloviyakh chastichnoi mobilizatsii [Issues of changing labor relations in conditions of partial mobilization]. *Menedzher zdnavookhraneniya* [Healthcare Manager], 13, pp. 116-119.
4. Davkaraeva D.E. (2023) Voprosy osushchestvleniya trudovogo dogovora s mobilizovannym rabotnikov [Issues of implementing an employment contract with mobilized workers]. In: *Nauka vo imya sozidaniya* [Science for the sake of creation]. Petrozavodsk: Novaya nauka Publ.
5. *Federal'nyi zakon «O mobilizatsionnoi podgotovke i mobilizatsii v Rossiiskoi Federatsii» ot 26.02.1997 № 31-FZ (poslednyaya redaktsiya)* [Federal Law "On mobilization training and mobilization in the Russian Federation" dated February 26, 1997 No. 31-FZ (last edition)].
6. Filatov V.D., Smol'yanova I.V. (2022) Trudovoi dogovor: priostanovlenie deistviya trudovykh otnoshenii [Employment contract: suspension of labor relations]. In: *Aktual'nye problemy nauki i obrazovaniya v usloviyakh sovremennykh vyzovov* [Actual problems of science and education in the context of modern challenges]. St. Petersburg.
7. Kislaya I.A., Demidova A.V. (2022) Prizyv sotrudnika po chastichnoi mobilizatsii: oformlenie, zarplata, uvol'nenie [Appeal of an employee for partial mobilization: registration, salary, dismissal]. In: *Aktual'nye napravleniya razvitiya ucheta, analiza, audita i statistiki v otechestvennoi i zarubezhnoi praktike* [Current trends in the development of accounting, analysis, audit and statistics in domestic and foreign practice]. Rostov-on-Don.
8. *Konstitutsiya RF (prinyata vsenarodnym golosovaniem 12.12.1993) (s uchetom popravok, vnesennykh Zakonami RF o popravkakh k Konstitutsii RF ot 30.12.2008 № 6-FKZ, ot 30.12.2008 № 7-FKZ, ot 05.02.2014 № 2-FKZ, ot 21.07.2014 № 11-FKZ) (s izmeneniyami, odobrennymi v khode obshcherossiiskogo golosovaniya 01.07.2020)* [The Constitution of the Russian Federation (adopted by popular vote on December 12, 1993) (subject to amendments introduced by the Laws of the Russian Federation on amendments to the Constitution of the Russian Federation of December 30, 2008 No. 6-FKZ, of December 30, 2008 No. 7-FKZ, of February 5, 2014 No. 2-FKZ, dated July 21, 2014 No. 11-FKZ) (as amended during the all-Russian vote on July 1, 2020)].
9. Kuznetsova I.A., Listratov I.V. (2022) Garantii i zashchita trudovykh prav, trebovaniya sovremennosti [Guarantees and protection of labor rights, modern requirements]. *Innovatsionnaya nauka* [Innovative science], 117, pp. 122-127.
10. Savonyuk P.A., Gapanovich A.G. (2022) Mobilizatsiya i trudovye otnosheniya [Mobilization and labor relations]. *Voprosy rossiiskoi yustitsii* [Issues of Russian justice], 17 (321), pp. 154-160.
11. *Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federatsii ot 30.12.2001 № 197-FZ (red. ot 19.12.2022, s izm. ot 11.04.2023) (s izm. i dop., vstupil v silu s 01.03.2023)* [Labor Code of the Russian Federation of December 30, 2001 No. 197-FZ (as amended on December 19, 2022, as amended on April 11, 2023) (as amended and supplemented, entered into force on March 1, 2023)].