**Информация**

**о действиях работодателя в отношении мобилизованных работников**

О приостановлении трудового договора

В случае призыва работника на военную службу по мобилизации действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы.[[1]](#footnote-1)

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. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.[[2]](#footnote-2)

*Если работник уже призван*, им предоставляется копия повестки. *Дистанционные работники* и *работники, участвующие в электронном документообороте,* направляют скан повестки в порядке документооборота, установленном у работодателя.[[3]](#footnote-3)

Заключение соглашения с работником для приостановки действия трудового договора не требуется.3

Если работник заключил трудовой договор и на момент призыва *проходит испытательный срок*, то в случае призыва по мобилизации его трудовой договор также приостанавливается.3

В случае, если работник уже *получил уведомление о сокращении*, но еще продолжает работать, то при получении повестки его трудовой договор также приостанавливается.3

*Срочный трудовой договор* также приостанавливается.3

*Если работник получил повестку и был уволен*, работодателю необходимо издать приказ об отмене приказа об увольнении, направить сведения об этом в Пенсионный фонд Российской Федерации, сделать запись об отмене приказа об увольнении в трудовую книжку (если ведется на бумаге); после чего издать приказ о приостановлении трудового договора на основании повестки о призыве на военную службу по мобилизации.3

При отказе работодателя отменить приказ об увольнении и издать приказ о приостановлении трудового договора работник (или его доверенное лицо) имеет право обратится с жалобой на него в прокуратуру.3

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации работодателя, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.[[4]](#footnote-4)

Социально-трудовые гарантии

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением следующих прав и обязанностей:[[5]](#footnote-5)

-за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности);[[6]](#footnote-6)

-в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи);[[7]](#footnote-7)

-период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости);[[8]](#footnote-8)

период приостановления трудового договора включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.[[9]](#footnote-9)

Если один из родителей призван на военную службу по мобилизации, другой родитель с ребенком:

-в возрасте до 18 лет имеет преимущественное право остаться на работе при сокращении;[[10]](#footnote-10)

-в возрасте до 14 лет направляется в служебные командировки, привлекается к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные только с его письменного согласия и при условии, что это не запрещено ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом работник должен быть ознакомлен в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.[[11]](#footnote-11)

О выплатах

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.[[12]](#footnote-12)

К таким выплатам относятся 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.3

По решению работодателя работнику могут быть произведены дополнительные выплаты. 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).3

О возобновлении действия трудового договора

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за 3 рабочих дня.[[13]](#footnote-13)

Если работник не вышел на работу по истечении 3 месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (по причине невыхода работника на работу по истечении 3 месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации).[[14]](#footnote-14)

Работник в течение 6 месяцев после возобновления действия трудового договора в соответствии со статьей 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.[[15]](#footnote-15)

1. Часть 1 статьи 357.1 Трудового кодекса Российской Федерации [↑](#footnote-ref-1)
2. Часть 2 статьи 357.1 Трудового кодекса Российской Федерации [↑](#footnote-ref-2)
3. Письмо Минтруда России от 27.09.2022 № 14-6/10/В-13042 [↑](#footnote-ref-3)
4. Часть 10 статьи 357.1 Трудового кодекса Российской Федерации [↑](#footnote-ref-4)
5. Часть 3 статьи 357.1 Трудового кодекса Российской Федерации [↑](#footnote-ref-5)
6. Часть 4 статьи 357.1 Трудового кодекса Российской Федерации [↑](#footnote-ref-6)
7. Часть 6 статьи 357.1 Трудового кодекса Российской Федерации [↑](#footnote-ref-7)
8. Часть 7 статьи 357.1 Трудового кодекса Российской Федерации [↑](#footnote-ref-8)
9. Часть 1 статьи 121 Трудового кодекса Российской Федерации [↑](#footnote-ref-9)
10. Часть 2 статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации [↑](#footnote-ref-10)
11. Часть 3 статьи 259 Трудового кодекса Российской Федерации [↑](#footnote-ref-11)
12. Часть 5 статьи 357.1 Трудового кодекса Российской Федерации [↑](#footnote-ref-12)
13. Часть 8 статьи 357.1 Трудового кодекса Российской Федерации [↑](#footnote-ref-13)
14. Часть 11 статьи 357.1 Трудового кодекса Российской Федерации [↑](#footnote-ref-14)
15. Часть 9 статьи 357.1 Трудового кодекса Российской Федерации [↑](#footnote-ref-15)