**ПАМЯТКА РАБОТОДАТЕЛЮ**

 **по вопросам обеспечения трудовых прав и гарантий работников, призванных на военную службу по мобилизации,
поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных
на Вооруженные Силы Российской Федерации**

В Трудовой кодекс Российской Федерации включены положения, которые распространяются на работников, призванных на военную службу
по мобилизации, заключивших контракт о прохождении военной службы или
о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (изменения внесены Федеральным законом
от 07.10.2022 № 376-ФЗ).

<http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202210070004?index=0&rangeSize=1>

**Действия работодателя при поступлении в организацию повестки
о мобилизации работника:**

1.руководители, сотрудники отдела кадров организаций обязаны оповещать граждан о вызовах (повестках) военных комиссариатов, а также обеспечивать возможность своевременной явки граждан в военный комиссариат (статья 4 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ);

\* вручение повесток призывникам производится под расписку по месту работы призывника руководителями или сотрудниками отделом кадров
(пункт 7 Положения о призыве на военную службу граждан Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации 11.11.2006 № 663)

2. в случае невозможности вручить повестку (работник находится в отпуске, на отдыхе («свободной вахте»)), руководитель или сотрудник отдела кадров организации обязан оповестить военный комиссариат и вернуть повестку.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Уклонение от прохождения военной службы является уголовно наказуемым деянием, при этом в соответствии со статьей 33 Уголовного кодекса Российской Федерации, к уголовной ответственности привлекаются наряду с исполнителем организатор, подстрекатель и пособник преступления.

**Что делать, если работника мобилизовали, или работник заключил контракт о прохождении военной службы либо о добровольном содействии?**

Действие трудового договора приостанавливается на период прохождения работником военной службы по мобилизации или контракту либо оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

***Порядок приостановления действия трудового договора:***

1. работник подает работодателю заявление о приостановлении трудового договора, к которому необходимо приложить один из документов:

- копию повестки о призыве на военную службу по мобилизации;

- копию уведомления от федерального органа исполнительной власти,
с которым работник заключил контракт о прохождении военной службы либо
о добровольном содействии;

2. работодатель издает приказ о приостановлении трудового договора;

3. не позднее дня приостановления трудового договора работодатель выплачивает работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты
в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

**Когда можно расторгнуть трудовой договор с мобилизованным работником, или работником заключившим контракт о прохождении военной службы либо о добровольном содействии?**

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в период приостановления трудового договора не допускается.

Исключениями являются случаи ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Если сотрудник не выйдет на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения военной службы по мобилизации или контракту, либо после окончания действия контракта о добровольном содействии, работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по пункту 13.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

О дате, когда сотрудник окончил проходить службу либо у него окончен срок действия контракта о добровольном содействии, работодателю сообщает федеральный орган исполнительной власти, с которым у работника был заключен контракт.

**Как возобновить трудовой договор?**

1. сотрудник обязан предупредить работодателя о выходе на работу
не позднее, чем за три рабочих дня;

2. работодатель возобновляет трудовой договор в день выхода сотрудника
на работу.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

В течение шести месяцев после возобновления трудового договора сотрудник имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы.

**Какие гарантии установлены для мобилизованных работников,** **или работников заключивших контракт о прохождении военной службы либо
о добровольном содействии?**

- стороны трудового договора приостанавливают осуществление всех прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, за исключением прав и обязанностей, установленных статьей 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации;

- за работником сохраняется место работы (должность);

- в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи);

- период приостановления действия трудового договора засчитывается
в трудовой стаж работника, в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

**Дополнительные гарантии работникам и обязанности работодателей, внесенные Федеральным законом от 07.10.2022 № 379-ФЗ:**

<http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202210070002?ysclid=l96q1sir8y53950793>

1. аналогичные изменения, закрепленные в Трудовом кодексе Российской Федерации, внесены в Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;

2. работодатель (страхователь) предоставляет в органы Пенсионного фонда Российской Федерации сведения о продолжении ведения трудовых книжек (статья 66 Трудового кодекса) либо о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса) не только при приеме на работу, переводе на другую постоянную работу и увольнении, но и в период приостановления и возобновления действия трудового договора в срок не позднее рабочего дня, следующего за днем издания приказа (распоряжения) или иного документа, которые подтверждают оформление, приостановление, возобновление или прекращение трудовых отношений (изменения внесены в Федеральный закон
от 01.04.1996 № 27-ФЗ);

 3. при исчислении пособий по временной нетрудоспособности вычитаются календарные дни, приходящиеся на период приостановления трудового договора в соответствии со статьей 351.7 Трудового кодекса или приостановления прохождения государственной гражданской службы в соответствии
со статьей 53.1 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ (изменения внесеныв Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ).

**! Все перечисленные изменения распространяются на правоотношения, возникшие с 21.09.2022.**

4. *в Федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»* внесено изменение о включении периода оказания добровольного содействия
в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, на основании контракта в страховой стаж. *Действие данного положения распространяется на правоотношения, возникшие с 24.02.2022.*

До вступления в силу указанных изменений в законодательство, в целях сохранения рабочих мест гражданам (запрет на расторжение трудовых договоров и их приостановление) призванным на военную службу по мобилизации, действовало постановление Правительства Российский Федерации от 22.09.2022 № 1677 «О внесении изменений в особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах».

**!! Для получения консультации по вопросам мобилизации необходимо обратиться в военный комиссариат или позвонить на телефон «горячей
линии» 122.**