

## **Памятка работодателю о сохранении рабочих мест гражданам, призванным на военную службу по мобилизации**

Во исполнение указа Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 года № 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации», постановления Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2022 года № 1677 «О внесении изменений в особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах» запрещено расторгать трудовые договоры и служебные контракты с гражданами, призванными на военную службу по мобилизации.

Действия трудовых договоров и служебных контрактов таких граждан приостанавливается на время службы. Постановление распространяется на всех работников, призванных по мобилизации с 21 сентября 2022 года.

Согласно статье 4 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» руководители, другие ответственные за военно-учетную работу должностные лица (работники) организаций обязаны оповещать граждан о вызовах (повестках) военных комиссариатов, а также обеспечивать гражданам возможность своевременной явки по вызовам (повесткам) военных комиссариатов.

В соответствии с пунктом 7 Положения о призыве на военную службу граждан Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации 11 ноября 2006 года № 663, вручение повесток призывникам производится под расписку по месту работы (учебы) призывника руководителями, другими должностными лицами (работниками) организаций.

В случае поступления повесток для вручения работникам необходимо неукоснительно соблюдать указанные требования и незамедлительно вручать их под роспись работникам.

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.

Руководителю необходимо взять под личный контроль организацию соответствующей работы и обеспечить соблюдение требований законодательства Российской Федерации в сфере мобилизации.

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

## **Ответы на актуальные вопросы, разъясняющие права граждан и обязанности работодателей, в период мобилизации**

### **? Уволят ли работников в случае их мобилизации?**

Нет. Уволить мобилизованного сотрудника нельзя. Работодатель должен сохранить рабочее место за мобилизованным сотрудником.

### **? Каких работников касаются новые правила?**

Постановление распространяется на всех работников, призванных на военную службу по мобилизации с 21 сентября 2022 года.

### **? Что будет с трудовым договором?**

Трудовой договор между работником и работодателем будет приостановлен на время службы.

### **? Как приостановить трудовой договор?**

Для приостановления трудового договора работодатель издает приказ о приостановлении трудового договора. Заключение соглашения с работником для этого не нужно.

### **? Какие нужны документы, чтобы приостановить трудовой договор?**

Работник должен принести повестку из военкомата о призыве на военную службу по мобилизации в отдел кадров или направить ее копию для издания приказа работодателем.

Дистанционные работники и работники, участвующие в электронном документообороте, направляют скан повестки работодателю в порядке документооборота, установленном в организации.

### **? Если работник принят с испытательным сроком, нужно ли приостанавливать трудовой договор?**

Трудовой договор с сотрудниками, принятыми на работу с испытательным сроком, также будет приостановлен.

### **? Мобилизованным работникам, которые получили уведомление о сокращении, трудовой договор приостановят?**

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

**? Нужно ли заключать дополнительное соглашение для приостановления трудового договора?**

Нет. Достаточно приказа о приостановлении трудового договора.

**? Что делать если работник, призванный по мобилизации, был уволен?**

Если работник, получил повестку и был уволен в период с 21 сентября 2022 года, 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).

Далее издать приказ о приостановлении трудового договора на основании повестки о призыве на военную службу по мобилизации.

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

**? Какие выплаты должен произвести работодатель в связи с мобилизацией работника?**

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. 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).

**? Как оформлять в таблице отсутствие сотрудника в период мобилизации?**

После издания приказа о приостановлении трудового договора с сотрудником, в таблице учета рабочего времени время отсутствия мобилизованного сотрудника можно отметить кодом «М». При этом запись в трудовую книжку не вносится.

**? Будет ли период приостановки договора включен в трудовой стаж?**

Да. Период приостановления трудового договора учитывается в стаже и для пенсионного, и для обязательного социального страхования.

**? Будет ли засчитан срок службы в стаж для пенсии?**

Да, засчитывается срок военной службы: и по призыву, и по контракту и по мобилизации (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

**? Во время приостановки трудового договора работодателю необходимо выплачивать страховые взносы?**

Нет. В период прохождения службы работодатель не уплачивает страховые взносы на сотрудника.

**? После окончания службы можно будет вернуться на ту же должность?**

Все работники, призванные по мобилизации с 21 сентября 2022 года, могут вернуться на рабочее место на прежних условиях.

Для этого работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

**? Смогут ли работодатели нанимать временных сотрудников в этот период?**

Да. На время приостановки договора работодатель может заключать срочные трудовые договоры и принимать на работу временных сотрудников.

**? Возможно ли заменить прохождение службы по мобилизации на альтернативную гражданскую службу?**

Нет. Альтернативная гражданская служба при мобилизации не предусмотрена.