**Разъяснения Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по трудовым правам и гарантиям мобилизованных граждан**

Несмотря на то, что Трудовой кодекс Российской Федерации в числе оснований для прекращения трудового договора упоминает призыв работника на военную службу, мобилизованным гражданам не стоит бояться, что из-за направления на военную службу по мобилизации они потеряют работу. Правительство РФ своим Постановлением от 22 сентября 2022 г. № 1677 уже утвердило поправки, препятствующие нарушению трудовых прав работников в связи с частичной мобилизацией, а Минтруд России дал разъяснения по их правильному применению. 7 октября 2022 года аналогичные положения, но с конкретизированным содержанием, появились в нормативных правовых актах федерального уровня, включая Трудовой кодекс Российской Федерации.

**Можно ли уволить работника в случае мобилизации.**

Работодатели должны сохранить рабочее место за мобилизованным работником. Правительство РФ внесло необходимые поправки в особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 году, утв. Постановлением Правительства РФ от 30 марта 2022 г. № 511. Согласно изменениям в целях обеспечения социально-трудовых гарантий действие трудовых договоров и служебных контрактов, заключенных с гражданами, призванными на военную службу по мобилизации, будет приостанавливаться. Прекращение трудовых договоров и служебных контрактов по основаниям, предусмотренным п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, в данном случае не допускается. То есть мобилизованные граждане смогут сохранить место работы, чтобы позже вернуться к исполнению обязанностей по своей должности. Это правило распространяется на правоотношения, возникшие с даты объявления частичной мобилизации – с 21 сентября 2022 года (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»).

**Что нужно сделать работнику, призванному в рамках частичной мобилизации.**

Для того чтобы трудовой договор был приостановлен на время военной службы, работнику необходимо представить работодателю повестку из военкомата о призыве на военную службу по мобилизации или ее копию, если работник уже призван. Дистанционные работники и работники, участвующие в электронном документообороте, могут направить сканированную копию повестки работодателю в порядке документооборота, установленном в организации (Письмо Минтруда России от 27 сентября 2022 г. № 14-6/10/В-13042 «В Общероссийский союз «Федерация независимых профсоюзов России» и в Общероссийское объединение работодателей «Российский союз промышленников и предпринимателей»).

**Потребуется ли помимо приказа работодателя составление дополнительного соглашения с мобилизованным работником.**

В данном случае достаточно только приказа работодателя о приостановлении действия трудового договора на основе повестки.

**Можно ли будет после окончания службы вернуться на ту же должность.**

За работниками сохранят те должности, на которых они состояли до мобилизации. Они смогут вернуться на рабочее место на прежних условиях.

**Будут ли сохранены рабочие места для мобилизованных граждан, которые трудятся временно или которые попали под сокращение.**

Если работник уже получил уведомление о сокращении, но еще продолжает работать, то при получении повестки его трудовой договор также будет приостановлен. Это же касается и срочного трудового договора (Письмо Минтруда России № 14-6/10/В-13042).

**Приостановят ли трудовой договор с мобилизованным работником на испытательном сроке.**

Правило о приостановлении трудового договора на период мобилизации работника распространяется на всех работников, в том числе и тех, кто только недавно заключил трудовой договор и работает на условиях испытательного срока. На основании повестки работодатель издаст приказ о приостановлении трудового договора с 21 сентября 2022 года. Вернуться к работе после прохождения военной службы сотрудник сможет на прежних условиях.

**Получит ли мобилизованный сотрудник зарплату за отработанные до мобилизации дни. Какие еще выплаты должен произвести ему работодатель.**

На основании приказа о приостановлении действия трудового договора работодатель должен произвести все выплаты, причитающиеся работнику на текущий момент, включая зарплату за все отработанные, но еще не оплаченные дни, и иные выплаты (например, оплата командировочных расходов, единовременные поощрительные выплаты, оплата питания, материальная помощь, оплата учебного отпуска и т. п.). Кроме того, по заявлению работника ему может быть произведена компенсация за неиспользованные дни отпуска свыше 28 календарных дней. При этом для перечисления всех положенных мобилизованному работнику выплат дожидаться даты выплаты зарплаты не надо. Также мобилизованный работник не должен быть лишен выплат, предоставляемых, например, по результатам работы за квартал, год и т. п. (Письмо Минтруда России № 14-6/10/В-13042).

**Что делать, если мобилизованного работника уволили.**

Поскольку частичная мобилизация была объявлена 21 сентября 2022 года, а правительственные поправки о недопустимости увольнения мобилизованного работника утверждены 22 сентября 2022 года, то на практике могут иметь место случаи, когда работника, получившего повестку о призыве по мобилизации, сразу уволили. В этом случае работодатель должен издать приказ об отмене приказа об увольнении, направить сведения об этом в Пенсионный Фонд России и сделать соответствующую запись об отмене приказа об увольнении в трудовую книжку, если она ведется на бумажном носителе. После этого можно выпускать приказ о приостановлении трудового договора на основании повестки о призыве по мобилизации. Минтруд России подчеркивает, что при отказе работодателя отменить приказ об увольнении и издать приказ о приостановлении трудового договора работник вправе обратиться с жалобой в прокуратуру.

Аналогично – и со случаями, когда работник, получивший повестку, сам написал заявление об увольнении. Если он еще не отработал две недели, то действие его трудового договора приостанавливается на период мобилизации. То есть после завершения мобилизации он сможет вернуться в организацию на тех же условиях (Письмо Минтруда России № 14-6/10/В-13042).

**Какие договоры подлежат приостановлению.**

Приостановлению в связи с призывом работника по мобилизации подлежат: бессрочные и срочные трудовые договоры; бессрочные и срочные служебные контракты; договоры в период испытательного срока (Разъяснения Минтруда России в телеграм-канале, 27 сентября 2022 года).

**Как оформлять в табеле отсутствие сотрудника в период мобилизации.**

Работодатель может выпустить приказ о введении условного обозначения для маркировки отсутствия работника по мобилизации в табеле учета рабочего времени (Разъяснения Минтруда России в телеграм-канале, 27 сентября 2022 года).

**Нужно ли работодателю выплачивать страховые взносы в период приостановления действия трудового договора.**

В период прохождения мобилизованным работником военной службы работодатель не должен уплачивать за него страховые взносы (Разъяснения Минтруда России в телеграм-канале, 27 сентября 2022 года).

**Как работодателю отражать сведения о мобилизованном работнике в отчетности, направляемой в Пенсионный Фонд России.**

Несмотря на то, что в период мобилизации работника работодатель не будет уплачивать за него страховые взносы, необходимо уведомить ПФР о приостановлении трудового договора. Это нужно для того, чтобы такой период учитывался в стаже. Работодателю потребуется в режиме онлайн отразить изменения статуса работника в форме СЗВ-ТД, а по итогам года – в форме СЗВ-стаж – поправки в эти документы с кодами для приостановленных трудовых договоров уже подготовлены Правительством Российской Федерации (Разъяснения Минтруда России в телеграм-канале, 27 сентября 2022 года).

**Как отражать сведения о призванных в рамках частичной мобилизации гражданах и добровольцах в формах федерального статистического наблюдения.**

Поскольку за мобилизованными гражданами сохраняется рабочее место, а действие трудовых договоров приостанавливается, сведения о них необходимо включать в списочную численность работников, но не стоит включать в среднесписочную численность. Поэтому в отчете по форме № П-4 (НЗ) «Сведения о неполной занятости и движении работников» такие работники включаются в численность работников списочного состава на конец отчетного квартала (строка 11 графа 1) и не включаются в численность выбывших (строка 07 графа 1). Также в среднесписочной численности не отражаются призванные по мобилизации и добровольцы в отчете по форме № П-4 «Сведения о численности и заработной плате работников». Вместе с тем, начисленные им после приостановления трудового договора (служебного контракта) суммы выплат, учитываемые в фонде заработной платы, например, премии по итогам работы за год, должны быть отражены в фонде заработной платы, начисленной работникам несписочного состава (графа 10) (Информация Росстата от 5 октября 2022 года «Росстат разъясняет особенности учета занятости добровольцев и мобилизованных работников»).

**Смогут ли работодатели нанимать временных сотрудников вместо мобилизованных.**

На время приостановления договора с мобилизованным гражданином работодатель сможет заключать срочные трудовые договоры и принимать на работу временных сотрудников.

**Как работодателю отражать временно принятых на место мобилизованных работников в статотчетности.**

Тех сотрудников, которые были приняты по срочному трудовому договору на место мобилизованных работников, следует отражать в отчетности аналогично работникам, принятым на (декретные ставки). То есть их нужно включать как в списочную, так и в среднесписочную численность, а начисленную им зарплату – в фонд заработной платы работников списочного состава (Информация Росстата от 5 октября 2022 года).

**Положен ли отпуск мобилизованным.**

Командир подразделения составляет график отпусков, в соответствии с которым военнослужащие могут использовать отпуск, – его продолжительность составляет 30 дней в году (портал "объясняем.рф").

**Новые трудовые права и гарантии**

В целях укрепления трудовых гарантий мобилизованных граждан после объявления частичной мобилизации оперативно были подготовлены поправки в Трудовой кодекс Российской Федерации и ряд других федеральных актов. Ими, в частности, предусмотрены особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ. Таким особенностям теперь посвящена отдельная ст. 351.7 ТК РФ. Поправки касаются не только работников, работающих по трудовым договорам, но и гражданских служащих, с которыми заключены служебные контракты.

Соответствующие законы 7 октября подписаны Президентом РФ. По основным моментам их положения дублируют правительственные поправки и разъяснения Минтруда России – например, в части приостановления действия трудовых договоров и алгоритма оформления такого решения, но есть и нормы, конкретизирующие особенности трудовых отношений с мобилизованными лицами (Федеральный закон от 7 октября 2022 г. № 376-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»).

**Кого касаются новые трудовые гарантии.**

Поправки затрагивают не только тех, кого призвали по мобилизации, но и тех, кто сам заключил контракт на прохождение военной службы или контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ. Часть изменений касается и членов семей мобилизованных граждан.

**Работодатель должен сам издать приказ о приостановлении действия трудового договора или нужно заявление.**

Приказ о приостановлении действия трудового договора с мобилизованным работником работодатель издает на основании заявления работника с приложением копии повестки о призыве на военную службу по мобилизации или копии уведомления о заключении контракта.

**На какой период приостанавливается действие трудового договора**.

На период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ.

**Что влечет за собой приостановление действия трудового договора.**

Это влечет приостановление осуществления 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 отдельных прав и обязанностей, которые предоставлены работникам в рамках гарантий в период мобилизации.

**Какие гарантии сохраняются на период приостановления действия трудового договора.**

Сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых работник получил до призыва по мобилизации, а именно: дополнительное страхование, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи.

**Когда работодатель должен выплатить мобилизованному работнику зарплату и иные причитающиеся ему выплаты.**

Сделать это нужно не позднее дня приостановления действия трудового договора. Причем зарплата и причитающиеся работнику выплаты должны быть выплачены в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

**Где будет учитываться период приостановления действия трудового договора.**

Этот период будет засчитываться в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности, за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости. Кроме того, этот период будет учитываться при расчете среднего дневного заработка для исчисления пособий по временной нетрудоспособности – из периода, используемого для исчисления, надо будет исключать календарные дни, приходящиеся на период приостановления действия трудового договора.

**В каких случаях допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя в период приостановления его действия.**

Только в случае ликвидации организации либо прекращения деятельности ИП, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

**В течение, какого времени после окончания службы необходимо вернуться на работу.**

В течение трех месяцев.

**За сколько дней работник должен предупредить работодателя о своем выходе на работу после прохождения военной службы.**

Не позднее чем за три рабочих дня до выхода на работу.

**Когда возобновляется действие трудового договора.**

В день выхода работника на работу.

**Откуда работодатель узнает о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту.**

Работодателя должен проинформировать об этом федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

**Что будет, если работник не выйдет на работу по истечении трех месяцев после возвращения с военной службы.**

Если работник не выйдет на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, работодатель по своей инициативе сможет расторгнуть трудовой договор с ним. Отдельное основание для такого расторжения появилось в п. 13.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

**Сможет ли работник после возвращения на работу уйти в отпуск.**

В течение полугода после возобновления действия трудового договора работник сможет реализовать свое право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время. Стаж работы у работодателя при этом значения не имеет.

**Будут ли период военной службы добровольцев включать в страховой стаж.**

Период оказания добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, на основании контракта будет включен в страховой стаж наравне с периодами работы или иной деятельности. Это правило будет распространяться на правоотношения, возникшие с 24 февраля 2022 года.

**Должен ли страхователь представлять в ПФР сведения о работающих у него зарегистрированных лицах в случаях приостановления и возобновления действия трудового договора.**

Такое уведомление требуется в рамках обязательного пенсионного страхования.

**Что делать военнослужащим-контрактникам, с которыми были расторгнуты трудовые договоры в период с 24 февраля по 21 сентября 2022 года.**

Гражданам, которые с 24 февраля по 21 сентября 2022 года заключили контракт о прохождении военной службы либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, и с которыми в указанный период были расторгнуты трудовые договоры или служебные контракты, предоставят преимущественное право трудоустройства на работу по ранее занимаемой должности у бывшего работодателя. Такое право они смогут реализовать в течение трех месяцев после завершения прохождения военной службы по мобилизации или военной службы по контракту. При этом в случае невозможности предоставления старой должности работодатель должен будет предложить другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную гражданам по состоянию здоровья.

**Какие трудовые гарантии будут у членов семьи мобилизованного гражданина.**

Родителю, имеющему ребенка в возрасте до 18 лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, будут отдавать предпочтение в оставлении на работе при сокращении численности или штата работников. А родителей ребенка до 14 лет, если второй родитель призван на военную службу по мобилизации, включили в перечень лиц, направление которых в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением.