**Трудовые гарантии в период мобилизации**

Федеральным законом от 07.10.2022 № 376-ФЗ внесены изменения в Трудовой кодекс РФ в части предоставления социально-трудовых гарантий работникам, призванным на военную службу в рамках частичной мобилизации.

Все гарантии распространяются как на мобилизованных работников, так и на работников, которые заключили:

- контракт в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998

№ 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе»

- контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы РФ.

Аналогичные гарантии предоставлены также гражданским служащим (Федеральный закон от 07.10.2022 № 379-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации").

Итак, в Трудовом кодексе РФ законодательно закреплена возможность приостановки трудового договора (контракта) на период мобилизации. Работодатель должен будет сохранить рабочее место за мобилизованным работником.

***Важно!*** *На время службы приостанавливаются только бессрочные трудовые договоры (в том числе в период испытательного срока и уведомления о сокращении). Если действие срочного трудового договора истекает в период мобилизации, то он должен быть расторгнут.*

На время исполнения обязанностей отсутствующего (мобилизованного) работника работодатель вправе принять другого работника по срочному трудовому договору.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются уже закрепленные за ним социально-трудовые гарантии (дополнительное страхование, негосударственное пенсионное обеспечение, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Работники, призванные по мобилизации с 21 сентября 2022 года, смогут вернуться на свои рабочие места на прежних условиях.

***Алгоритм приостановления трудового договора:***

1. Работник обращается к работодателю с заявлением о приостановлении трудового договора и прикладывает к нему копию повестки.

2. Работодатель издает приказ о приостановлении трудового договора.

3. На основании приказа работодатель производит все выплаты, причитающиеся работнику на данный момент:

- заработную плату за все отработанные, но еще не оплаченные дни, не дожидаясь даты выплаты зарплаты;

- 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.

4. Запись в бумажную трудовую книжку о приостановлении трудового договора не производится. В ПФР по форме СЗВ-ТД не позднее следующего рабочего дня передаются сведения о приостановлении трудового договора («ПРИОСТАНОВЛЕНИЕ»).

5. Делается отметка в разделе «Дополнительные сведения» карточки № 10 сотрудника, призванного на военную службу по причине мобилизации, с пометкой о сохранении за сотрудником рабочего места (п. 33 Инструкции об организации работы по обеспечению функционирования системы воинского учета, утвержденной Приказом Министра обороны от 22.11.2021 № 700).

6. Рекомендуем сделать отметку о приостановлении трудового договора в личной карточке работника.

7. Делается отметка о времени отсутствия сотрудника в связи с призывом на мобилизацию в табеле учета рабочего времени.

Законодательством не предусмотрен код для отметки времени мобилизации, поэтому работодателю необходимо утвердить собственный код для обозначения этого периода (например, «ПД» — приостановление договора и т. д.)

Действие трудового договора должно быть возобновлено в день выхода работника на работу. При этом работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за 3 рабочих дня.

***Гарантии, связанные с предоставлением отпуска мобилизованному работнику****.*

Период приостановления трудового договора включается в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст. 121 Трудового кодекса РФ). Работник в течение 6 месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время, независимо от стажа работы у работодателя.

***Мобилизация входит в стаж.***

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).

Также Федеральным законом от 07.10.2022 N 379-ФЗ установлено, что календарные дни, приходившиеся на период приостановления действия трудового договора или приостановления прохождения государственной гражданской службы, не будут учитываться при определении среднего дневного заработка для исчисления пособия по временной нетрудоспособности.

***Вопросы увольнения мобилизованного работника.***

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением:

-ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

- истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

В случае если работник не вышел на работу по истечении 3 месяцев после окончания прохождения им военной службы, расторжение трудового договора осуществляется по инициативе работодателя по новому основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации:

*«Невыход работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ „О воинской обязанности и военной службе“, либо после окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации».*

***Гарантии членам семей мобилизованных работников***

Родитель, имеющий ребенка в возрасте до 18 лет, имеет преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации (ст. 179 Трудового кодекса РФ).

Родителя, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, можно привлекать к следующим работам только с его письменного согласия и при условии, что это не запрещено ему медицинским заключением (ст. 259 Трудового кодекса РФ):

* к сверхурочной работе;
* к работе в ночное время;
* к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
* к служебным командировкам.