**Рекомендации по отдельным вопросам трудовых отношений с гражданами, призванными на военную службу по мобилизации**

1. Что такое мобилизация и какими нормативными документами она регулируется

Мобилизация - комплекс мероприятий по переводу, в частности, экономики, органов власти, организаций на работу в условиях военного времени. Она может быть общей или частичной. Комплекс мероприятий, которые проводятся при объявлении мобилизации, определяется указами Президента РФ, иными нормативными правовыми актами (п. 2 ст. 1 Федерального закона от 26.02.1997 № 31-ФЗ "О мобилизационной подготовке и мобилизации в Российской Федерации" (далее – Федеральный закон № 31-ФЗ).

С 21 сентября 2022 г. на территории страны объявлена частичная мобилизация. Она предусматривает призыв граждан РФ на военную службу по мобилизации в ВС РФ. Такие граждане обязаны явиться на сборный пункт в сроки, указанные, например, в повестке (п. п. 1, 2 Указа Президента РФ от 21.09.2022 N 647 "Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации" (далее – Указ № 647), п. 1 ст. 21 Федерального закона № 31-ФЗ).

2. Что нужно сделать, если поступила повестка о призыве на военную службу по мобилизации

Повестка о призыве на военную службу по мобилизации может поступить не только на дом, но и по месту работы.

В первом случае работнику нужно принести повестку работодателю, на основании ее оформляется приказ о приостановлении действия трудового договора. Если работника уже призвали, предоставляется копия повестки.

Дистанционные работники и те, кто участвует в электронном документообороте, направляют скан повестки в установленном в организации порядке (письмо Минтруда России от 27.09.2022 N 14-6/10/В-13042, далее – письмо Минтруда РФ).

3. Как оформить отсутствие работника на период призыва на военную службу по мобилизации

Уволить мобилизованного сотрудника нельзя. Работодатель должен будет сохранить рабочее место за мобилизованным работником.

Отсутствие работника в связи с призывом на военную службу по мобилизации в соответствии с Указом № 647 необходимо оформить приказом о приостановлении действия трудового договора.

По рекомендациям Минтруда РФ, заключать соответствующее соглашение с работником не нужно (п. 10 Постановления Правительства РФ от 30.03.2022 № 511" Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах", (далее - Постановление № 511), письмо Минтруда РФ).

Следует отметить, что действие срочных трудовых договоров приостанавливается, за работником сохранится рабочее место.

Если работник заключил трудовой договор и сейчас проходит испытательный срок, то в случае призыва по мобилизации с 21 сентября 2022 года его трудовой договор также будет приостановлен.

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

Даже если работник написал заявление об увольнении, но еще не отрабатывал 2 недели, то действие его трудового договора также приостанавливается на период мобилизации. После завершения мобилизации он сможет вернуться в компанию ровно на тех же условиях.

Приказ оформляется в организации самостоятельно, по действующей в этой организации форме. В качестве основания для издания приказа указывается повестка.

Порядок определения даты начала приостановления договора нормативно не установлен, определить ее необходимо по договоренности с работником с учетом сроков, указанных в повестке.

Работника необходимо ознакомить с приказом под подпись. Если это невозможно сделать, например работник отказывается ознакомиться с документом или уже убыл на сборный пункт, составьте соответствующий акт (форма акта произвольная).

На основе приказа 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, согласно письму Минтруда РФ позднее работникам могут быть выплачены премии и другие выплаты, производимые в организации по результатам работы за определенный период (например, премия по итогам квартала, года).

Период приостановки трудового договора в случае мобилизации работника включается в его трудовой стаж.

В период прохождения службы работодатель страховые взносы за сотрудника не уплачивает.

Сведения о том, что трудовой договор приостановлен в связи с мобилизацией, необходимо будет подать в ПФР, чтобы этот период учитывался в стаже, несмотря на то, что взносы работодателем не уплачиваются. При выплате пенсий финансирование таких периодов обеспечивается государством.

Работодателю необходимо будет в режиме онлайн отразить изменения статуса работника в форме СЗВ-ТД, а по итогам года – в форме СЗВ-стаж.

Следует обратить внимание, что Постановление Правительства РФ 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" распространяется на всех работников, призванных по мобилизации с 21 сентября 2022 г.

В связи с этим, начиная с 21 сентября 2022 г., если работник, получил повестку и был уволен, 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.

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.

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

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

Обращаем внимание, что уволить призванного по мобилизации в соответствии с Указом Президента РФ от 21.09.2022 N 647 на основании п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ (призыв работника на военную службу) нельзя (п. 10 Постановления № 511).

4. Как оформлять в табеле отсутствие сотрудника в период мобилизации?

Работодатель самостоятельно выпускает приказ, которым вводит условное обозначение для маркировки отсутствия работника по мобилизации в табеле учета рабочего времени.

5. Какие дополнительные трудовые гарантии есть у семей мобилизованных граждан?

Государственной Думой уже приняты поправки, которые вводят дополнительные трудовые гарантии для второго родителя ребенка до 14 лет. Таких родителей без их согласия нельзя будет привлечь к сверхурочным, к работе в выходные, праздничные дни или направить в командировку.

Второй родитель также получит преимущественное право сохранения рабочего места в случае сокращений на предприятии.

*Обращаем внимание,* Государственная Дума Российской Федерации 27 сентября 2022 года в третьем чтении приняла законопроект 112293-8 о внесении поправок в Трудовой кодекс Российской Федерации (прилагается), а также законопроект 101311-8 об изменении некоторых законодательных актов в связи с частичной мобилизацией.

Данные поправки предусматривают сохранение социально-трудовых гарантий не только для работников, призванных на военную службу по мобилизации, но и для работников, которые проходят военную службу 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 заключили контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.