***Новые трудовые права и гарантии***

**Увольнять ли работника в связи с мобилизацией.**

 Однозначно нет.

Постановлением от 22.09.2022 № 1677 закреплено, что трудовые договоры с гражданами, призванными по частичной мобилизации, будут приостановлены, но не расторгнуты. Их рабочие места будут сохранены.

Приостановка трудового договора не предполагает сохранения работодателем за этот период зарплаты. Что касается документального оформения , то для этого потребуется приказ о приостановлении в произвольной форме. Дополнительное соглашение о приостановлении трудового договора в связи с мобилизацией не требуется.

Также работодатель должен своим приказом ввести условное обозначение для маркировки отсутствия работника по мобилизации в табеле учета рабочего времени.

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

**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 .

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

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

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

Да, на основе 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.

**Как работодателю отражать сведения о мобилизованном работнике в отчетности, направляемой в ПФР?**

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](https://base.garant.ru/73452773/53f89421bbdaf741eb2d1ecc4ddb4c33/), а по итогам года – в [форме СЗВ-стаж](https://base.garant.ru/72134164/53f89421bbdaf741eb2d1ecc4ddb4c33/) – поправки в эти документы с кодами для приостановленных трудовых договоров уже подготовлены Правительством РФ .

**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.

**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](https://base.garant.ru/12125268/646cd7e8cf19279b078cdec8fcd89ce4/).

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

Да, 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.

**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.