

**Перечень актуальных вопросов и ответов**

**1. Что делать, если работодатель в связи с проведением частичной мобилизации в Российской Федерации нарушил положения Постановления?**

В случае нарушения работодателем Постановления работник вправе обратиться в государственную инспекцию труда в соответствующем субъекте Российской Федерации за защитой своих прав, гарантированных Постановлением, в том числе с использованием электронного сервиса онлайнинспекция.рф, а также в органы прокуратуры.

**2. В период приостановления действия трудового договора с работником, призванным на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации, вносятся ли какая-либо информация в трудовую книжку работника, и где хранится трудовая книжка?**

Работодателем при предоставлении работником, призванным на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации, повестки вносится запись в трудовую книжку (при наличии) о приостановлении действия трудового договора на основании соответствующей приказа. Постановлением установлено, что трудовой договор с работодателем не расторгается, а приостанавливается, в связи с чем трудовая книжка хранится у работодателя.

**3. Каков срок заключения срочного трудового договора и основания для его заключения?**

Срочный трудовой договор с временным сотрудником заключается на период отсутствия работника, за которым в соответствии с Постановлением сохраняется место работы.

Перечень случаев, дающих основание для заключения с работниками срочных трудовых договоров, предусмотрен статьей 59 ТК РФ. В частности, абзацем вторым части первой статьи 59 ТК РФ установлено, что срочный трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы.

**4. Рабочие места мобилизованных граждан сохраняются?**

Принято постановление Правительства Российской Федерации о защите рабочих мест для мобилизованных граждан.

**5. Уволят ли работников в случае их мобилизации?**

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

**6. Что будет с трудовым договором?**

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

**7. 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.

**8. 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.

**9. Каких работников касаются новые правила?**

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

**10. Как будет учитываться ход исполнения социального контракта, если заключившие его человек был мобилизован?**

Органы социальной защиты продлят социальный контракт или оформят...

уважительной причине - в зависимости от конкретной ситуации гражданина.

**11. Нужно ли приносить повестку работодателю?**

Да. Для приостановки трудового договора работнику нужно принести повестку из военкомата о призыве на военную службу по мобилизации.

**12. Как работодатель приостанавливает трудовой договор?**

Для приостановления трудового договора работодатель издает приказ о приостановлении трудового договора. На основе приказа бухгалтерия производит расчет сотрудника: то есть, начисляет заработную плату за все отработанные, но еще не оплаченные дни, не дожидаясь даты выплаты зарплаты.

**13. Будет ли приостановлен срочный трудовой договор в случае мобилизации сотрудника?**

Да. Постановление о сохранении рабочих мест распространяется на всех работников, призванных по мобилизации с 21 сентября 2022 года.

**14. Работникам на испытательном сроке приостановят трудовой договор?**

Да. 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. Вернуться к работе можно будет на прежних условиях.

**15. Мобилизованным работникам с уведомлением 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 будет приостановлен.

**16. Какие выплаты работодатель обязан произвести в связи с мобилизацией работника?**

Работодатель должен произвести все выплаты, причитающиеся работнику на данный момент, включая заработную плату, а также иные выплаты, предусмотренные трудовым договором, коллективным договором, соглашением сторон социального партнерства.

*Например: оплата командировочных расходов, единовременные поощрительные и другие выплаты, 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.

**17. Мобилизованных ребят уволили, сказали написать заявление на увольнение! Что можно сделать в этом случае?**

Работник имеет право обратиться к работодателю, который обязан по постановлению Правительства Российской Федерации, применяющемуся к отношениям с 21 сентября 2022 г., не увольнять работника, а приостановить трудовой договор, сохранив рабочее место работника на время службы по мобилизации.

При отказе работодателя работник имеет право обратиться с жалобой на него в прокуратуру.