

На вопросы по сохранению рабочих мест для мобилизованных граждан ответил министр труда и социальной защиты РФ Антон Котяков.

1. Нужно ли приносить повестку работодателю?

Да. Для приостановки трудового договора работнику нужно предоставить работодателю копию повестки из военкомата о призыве на военную службу по мобилизации.

1. 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.

1. Нужно ли дополнительное соглашение помимо приказа работодателя?

Нет. Достаточно только приказа работодателя о приостановке трудового договора на основе повестки.

1. 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.

1. 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.

1. 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.

1. Будет ли период приостановки договора включен в трудовой стаж?

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

1. 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.

Сайт Минтруда России