Уважаемый работодатель!

Минтруд России подготовил пояснения об особенностях оформления приостановления трудовых договоров мобилизованных граждан ([письмо Минтруда России № 14-6/10/В-13042 от 27 сентября 2022 г.](https://www.garant.ru/hotlaw/federal/1568261/)). Напомним, что увольнение таких граждан не допускается, а действие их трудовых договоров приостанавливается ([постановление Правительства РФ от 22 сентября 2022 г. № 1677](https://www.garant.ru/hotlaw/federal/1567943/)).

Так, указывается, что для приостановления трудового договора работнику нужно принести повестку из военкомата о призыве на военную службу по мобилизации (либо предоставить работодателю копию повестки, если работник уже призван). Если сотрудники работают дистанционно или участвуют в электронном документообороте, то они могут предоставить скан-копию повестки.

Порядок приостановления трудового договора распространяется и на работников, проходящих испытательный срок, а также тех, кто получил уведомление о сокращении, но еще продолжает работать. Срочный трудовой договор также должен быть приостановлен.

Для приостановления трудового договора издается соответствующий приказ. Как поясняет Минтруд России, заключение соглашения с работником для этого не нужно. Такой приказ будет являться основанием для выплат, полагающихся работнику. В частности, это будет зарплата за все отработанные, но еще не оплаченные дни, 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 более 28 календарных дней может производиться по заявлению работника.

Министерство указывает, что в большем объеме выплаты производятся по решению работодателя. Помимо этого, позднее работникам могут быть выплачены премии и другие выплаты, производимые в организации по результатам работы за определенный период (например, премия по итогам квартала, года).

В связи с тем, что особенности правового регулирования трудовых отношений, определенные Правительством РФ, распространяются на всех работников, призванных по мобилизации с 21 сентября 2022 года, то в случае увольнения работника, получившего повестку, нужно издать приказ об отмене приказа об увольнении. Также потребуется направить сведения об этом в ПФР и сделать запись об отмене приказа об увольнении в трудовую книжку. И только после этого работодатель издает приказ о приостановлении трудового договора на основании повестки о призыве на военную службу по мобилизации. Если работодатель не отменит изданный приказ об увольнении, то работник вправе обратиться с жалобой на него в прокуратуру.

Минтруд России подчеркивает, что все работники, призванные по мобилизации с 21 сентября 2022 года, 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.