|  |
| --- |
| 333_1.jpg |
| ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ**РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА****РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**(РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ) |

**ПАМЯТКА**

для руководителей образовательных организаций и председателей территориальных и первичных организаций Профсоюза

Указом Президента РФ от 21 сентября 2022 г. № 647 в стране была объявлена частичная мобилизация. В связи с обращениями направляем информацию о сохранении рабочих мест для мобилизованных граждан, из числа работников образовательных организаций.

В связи с этим разъясняем следующее:

1. Правительство РФ 22 сентября 2022 г. приняло постановление № 1677 «О внесении изменений в особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах». Данное постановление распространяется на всех работников, призванных по мобилизации с 21 сентября 2022 г.
2. В связи с этим Минтруд России разработал информацию о сохранении рабочих мест для мобилизованных граждан. В данном документе, который носит разъясняющий характер, указано, что в связи с мобилизационными мероприятиями:
3. Уволить мобилизованного сотрудника нельзя. Работодатель должен будет сохранить рабочее место за мобилизованным работником.
4. Трудовой договор между работником и работодателем будет приостановлен на время службы.
5. 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).
6. Дистанционные работники и работники, участвующие в электронном документообороте, направляют скан повестки работодателю в порядке документооборота, установленном в организации.
7. 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.
8. В случае, если работник уже получил уведомление о сокращении, но еще продолжает работать, то при получении повестки его трудовой договор также будет приостановлен.
9. Срочный трудовой договор также приостанавливается.
10. Для приостановления трудового договора работодатель издает приказ о приостановлении трудового договора. **Заключение соглашения с работником для этого не нужно.** Кроме того, 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.
11. 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 (см.: ст. 126 ТК РФ.)
12. В **большем объеме выплаты** производятся *по решению работодателя*. Кроме того, позднее работникам могут быть выплачены премии и другие выплаты, производимые в организации по результатам работы за определенный период (например, премия по итогам квартала, года).
13. При отказе работодателя отменить приказ об увольнении и издать приказ о приостановлении трудового договора работник (или его доверенное лицо) имеет право обратится с жалобой на него в прокуратуру.
14. Все работники, призванные по мобилизации с 21 сентября 2022 г., могут вернуться на рабочее место на прежних условиях.
15. На время приостановки трудового договора работодатель *может заключать срочные трудовые договоры и принимать на работу временных сотрудников.*
16. 27.09.2022 г. Государственная Дума ФС РФ приняла во 2-м и 3-м чтении федеральный закон о внесении изменений в Трудовой кодекс РФ (после подписания Президентом РФ он вступит в силу). В данном законе предусмотрены дополнительные гарантии трудовых прав для мобилизованных работников. После вступления соответствующих изменений в силу, будут разосланы соответствующие разъяснения в случае, если механизм указанных выше гарантий будет расширен или уточнен.

Приложение

**Примерный образец**

приказа о приостановлении действия трудового договора в связи с призывом работника на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации

Приказ №\_\_

(наименование юридического лица: соответствующей образовательной организации)

(число, месяц, год) (населенный пункт)

В связи с призывом (указать: **должность, Ф. И. О. работника)** на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 22 сентября 2022 г. N 1677 «О внесении изменений в особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Приостановить действия трудового договора № (номер договора) от (**число, месяц, год)**, заключенного с (**должность, Ф. И. О. работника**), с даты призыва на военную службу по мобилизации – (**число, месяц, год)**.

2. На время прохождения военной службы по мобилизации сохранить за (**должность, Ф. И. О. работника)** рабочее место.

3. (**Должность, Ф. И. О.)** осуществить выплату (**должность, Ф. И. О. работника)** заработной платы за отработанное время (дата выплаты).

4. По завершении военной службы по мобилизации (**должность, Ф. И. О. работника)** допустить к работе в прежней должности и на прежних условиях.

5. Контроль за исполнением приказа возлагаю на (**должность, Ф. И. О.)**.

Основание: повестка военного комиссариата № (номер повестки) от 9**число, месяц, год)**.

(**должность руководителя, подпись, инициалы, фамилия)**

С приказом ознакомлен:

(**должность, подпись, инициалы, фамилия работника)**