



**Министерство социальной и демографической политики
Забайкальского края**

ПРИКАЗ

«16» декабря 2025 г.

№ 1899

г. Чита

**Об утверждении методических рекомендаций
по предоставлению трудовых гарантий участникам специальной
военной операции и членам их семей**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, пунктом 12.3.11 Положения о Министерстве труда и социальной защиты населения Забайкальского края, утвержденного постановлением Правительства Забайкальского края от 27 декабря 2016 года № 502, в целях оказания методической помощи исполнительным органам Забайкальского края, на которые возложены координация и регулирование деятельности соответствующих отраслей и (или) которые осуществляют функции и полномочия учредителей государственных учреждений Забайкальского края по соблюдению трудовых гарантий работников из числа участников специальной военной операции и членов их семей, **приказываю:**

1. Утвердить прилагаемые методические рекомендации по предоставлению трудовых гарантий участникам специальной военной операции и членам их семей.

2. Рекомендовать органам местного самоуправления муниципальных образований Забайкальского края применять методические рекомендации по предоставлению трудовых гарантий участникам специальной военной операции и членам их семей.

3. Разместить настоящий приказ на сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» «Официальный интернет-портал правовой информации исполнительных органов государственной власти Забайкальского края» (<http://право.зabayкальскийкрай.рф>) и на официальном сайте Министерства труда и социальной защиты населения Забайкальского края (<https://minsoc.75.ru>).

Министр

В.В.Чипизубова

УТВЕРЖДЕНЫ
приказом Министерства социальной и
демографической политики Забайкальского
края
от «16» декабря 2025 года № 1899

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
по предоставлению трудовых гарантий участникам специальной
военной операции и членам их семей

I. Основные положения

1.1. В настоящих методических рекомендациях представлены трудовые гарантии, а также основные меры поддержки и льготы, предоставляемые гражданам из числа мобилизованных, добровольцев (контрактников) - участников специальной военной операции (далее - работники, работник), а также членов их семей.

1.2. Целью методических рекомендаций является оказание методической помощи исполнительным органам Забайкальского края, на которые возложены координация и регулирование деятельности соответствующих отраслей и (или) которые осуществляют функции и полномочия учредителей государственных учреждений Забайкальского края, государственным учреждениям Забайкальского края по предоставлению трудовых гарантий участникам специальной военной операции и членам их семей.

1.3. Методические рекомендации разработаны на основании следующих нормативных правовых актов:

- 1) Конституции Российской Федерации;
- 2) Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (далее – ТК РФ);
- 3) Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ;
- 4) Указа Президента Российской Федерации «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации» от 21 сентября 2022 года № 647;
- 5) Постановления Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2024 года № 200 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений с работниками, заключившими трудовой договор с организациями, расположенными в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, призванными на военную службу по мобилизации, направленными на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключившими контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракт о добровольном содействии в

выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации»;

б) Постановления Губернатора Забайкальского края от 7 сентября 2023 года № 64 «О трудоустройстве в приоритетном порядке отдельных категорий граждан».

II. Трудовые гарантии работников из числа участников СВО

1. Приостановление действия трудового договора (контракта)

2.1.1. В соответствии со ст. 351.7 ТК РФ призыв работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (далее – военную службу) не является основанием для его увольнения. Действие трудового договора (контракта) подлежит приостановлению.

Рекомендуем работодателю на основании заявления работника:

издать приказ о приостановлении действия трудового договора;

приложить к заявлению копию повестки о призыве на военную службу или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы.

2.1.2 В соответствии со ст. 351.7 ТК РФ в период приостановления трудового договора (контракта) с работником стороны договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством.

2.1.3. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора (контракта) обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора (контракта) (ст. 351.7 ТК РФ). К таким выплатам также относятся компенсация части ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая по общему правилу 28 календарных дней (условия выплаты компенсации регламентированы) и материальная помощь, предусмотренная коллективным договором или иным локальным актом учреждения, организации. При этом неважно, наступила установленная дата выплаты заработной платы или нет.

2.1.4. В соответствии со ст. 53.1 Федерального закона от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» государственному гражданскому служащему выплачивается денежное содержание за фактически отработанное время до даты, указанной в акте

государственного органа о приостановлении действия служебного контракта. По письменному заявлению гражданского служащего выплачивается:

денежная компенсация за полагающуюся часть ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь.

2. Гарантии работникам на период приостановления трудового договора (контракта)

2.2.1. В соответствии со ст.351.7 ТК РФ на период приостановления трудового договора (контракта) действуют следующие гарантии:

1) На период приостановления трудового договора (контракта) с работником сохраняется место работы (должность). Работодатель в этот период вправе заключить срочный трудовой договор с другим гражданином на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

2) Во время приостановления трудового договора работник защищен от увольнения по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации, в этом случае трудовой договор подлежит расторжению по этому основанию.

3) В период приостановления действия трудового договора (контракта) с работником за ним сохраняется:

стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск;

трудовой стаж;

стаж работы по специальности (исключение - случаи досрочного назначения страховой пенсии по старости).

4) Если до приостановления трудового договора (контракта) работодатель предоставлял работнику определенные социально-трудовые гарантии, они сохраняются и на указанный период, в том числе:

дополнительное страхование работника, например, добровольное медицинское страхование;

негосударственное пенсионное обеспечение работника;

улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи.

Это может быть возмещение расходов по оплате коммунальных услуг, услуг телефонной связи и т.п.

5) Если трудовой договор, срок которого истек в период приостановления его действия, расторгнут, у работника есть преимущество при приеме на ранее занимаемую должность у работодателя, у которого он осуществлял трудовую деятельность по срочному трудовому договору до мобилизации или до заключения указанных контрактов. Если вакансии по такой должности не будет, то работнику должны предложить другую работу, соответствующую его квалификации. При ее отсутствии – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом у

работника не должно быть медицинских противопоказаний для выполнения предложенной работы. Гарантия действует в течение трех месяцев после окончания военной службы.

6) При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора он подлежит возобновлению на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

7) Если после окончания военной службы (контракта) работник оформит больничный, то на его срок подлежит продлению время приостановления действия трудового договора. Уволить работника, например, за прогул в течение трех месяцев, с учетом продления на больничный нельзя.

2.2.2. Дополнительные гарантии могут быть предусмотрены коллективными договорами, иными локальными актами организации.

3. Выплаты в период приостановления трудового договора

2.3.1. В соответствии со ст.351.7 ТК РФ работодатель вправе в период приостановления трудового договора выплачивать работнику материальную помощь и иные меры поддержки, предусмотренные коллективными договорами, иными локальными актами организации.

4. Возобновление трудовых отношений

2.4.1. В соответствии со ст.351.7 ТК РФ возобновление трудовых отношений с работником производится по следующему алгоритму:

1) После окончания военной службы по мобилизации (окончания действия контракта) в течение трех месяцев бывший работник должен выйти на прежнее место работы.

2) Трудовой договор (контракт) с работником возобновляется в день выхода участника СВО на работу. О выходе на работу работник должен предупредить работодателя за 3 рабочих дня.

2.4.2. Если работник не выйдет на работу по истечении 3-х месяцев с даты окончания военной службы, то его можно уволить в связи с невыходом работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации(п.13.1 части 1 статьи 81 ТК РФ).

5. Дополнительная гарантия предоставления отпусков работникам

2.5.1 В течение 6 месяцев после возобновления трудового договора работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя. Использовать такой отпуск работник может полностью или по соглашению с работодателем разделить его на части, ограничения не установлены (ст.351.7 ТК РФ).

2.5.2. Дополнительные гарантии предоставления отпусков для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:

1) В соответствии со ст.14 Закона РФ от 19.02.1993г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», статьями 321, 322 ТК РФ дополнительная гарантия работникам после возобновления трудового договора предусмотрена для работников, работающих в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и имеющих право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории РФ к месту использования отпуска и обратно, но не воспользовавшиеся таким правом в связи с приостановлением трудового договора. Такие работники могут воспользоваться таким правом из расчета один раз в два года за период приостановления трудового договора после возобновления действия трудового договора. Правом на компенсацию расходов работник может воспользоваться один раз в год.

2) В соответствии со статьями 325, 326 ТК РФ при наличии у работника права на компенсацию расходов за периоды приостановления трудового договора одновременно с правом на компенсацию расходов по графику отпусков работник может воспользоваться правом на компенсацию расходов за периоды приостановления трудового договора в следующем году согласно графику отпусков, утвержденному работодателем.

6.Иные меры поддержки, реализуемые работодателями

2.6.1. Работодателю рекомендуется при наличии финансовых средств предусматривать выплату материальной помощи, иной меры поддержки на период отпуска без сохранения заработной платы работнику, при направлении его на медицинскую реабилитацию, санаторно-курортное лечение.

III. Трудовые гарантии, предусмотренные для членов семей участников СВО

1.Гарантии родителю, если другой родитель служит в зоне СВО

3.1.1. В соответствии со ст. 179 ТК РФ если один родитель мобилизован либо он является контрактником или добровольцем, а в семье есть ребенок в возрасте до 14 лет, на другого родителя распространяются дополнительные гарантии:

только с письменного согласия и при условии, что это не запрещено медицинским заключением, другого родителя можно направить в командировку, привлечь к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Работодателю рекомендуется ознакомить такого родителя в письменной форме с правом отказаться от командировки или привлечения его к указанным работам.

3.1.2. В соответствии со ст.259 ТК РФ работодателю следует учитывать, что в случае сокращения численности (штата) преимущественное право оставления на работе, в том числе сохраняется у родителя с ребенком в возрасте до 18 лет, при условии, что другой родитель является мобилизованным, контрактником или добровольцем.

2. Гарантии вдовам (вдовцам) участников СВО

3.2.1. В соответствии со ст.261.1 работодателю запрещено расторгать трудовой договор с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана. Данное требование не применяется при ликвидации организации, неоднократном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, а также при представлении работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

3. Гарантии по отпуску без сохранения зарплаты родителям, супругам и детям мобилизованных, контрактников и добровольцев

3.3.1. В соответствии со ст.128 ТК РФ работодателю следует учитывать наличие льгот у родителей, супруга и ребенка (детей), в том числе совершеннолетнего, если мобилизованный, контрактник или доброволец:

-погиб или умер, например, из-за ранения, которое получено при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту добровольца. В этом случае названные родственники могут взять отпуск без сохранения зарплаты продолжительностью до 14 календарных дней в году;

-получил ранение, контузию или увечье при указанных обстоятельствах либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту добровольца, и ему требуется уход. Необходимость ухода должно подтверждаться медицинским заключением, выданным в установленном порядке. В этом

случае продолжительность отпуска без сохранения заработной платы с целью ухода за гражданином составит до 35 календарных дней в году.

Во всех перечисленных случаях работодатель обязан предоставить отпуск на основании письменного заявления работника.
