**Мобілізація працівників: що повинні знати роботодавці та працівники**

Як відбувається отримання повістки про мобілізацію на військову службу на роботі?

Чи можна залишитися без роботи, вступивши до війська?

Що потрібно, щоб не втратити своє робоче місце?

Ситуація Якщо на момент вручення повістки ви працевлаштовані, дотримуйтеся такого алгоритму дій:

Крок 1. Подайте до відділу кадрів повістку територіального центру комплектування та соціальної підтримки про призов або заяву про увільнення від роботи у зв’язку з вибуттям у військову частину.

Важливо! На випадок ймовірного незаконного звільнення на копіях заяви та повістки попросіть проставити відмітку про прийняття такої заяви/повістки.

Крок 2. Отримайте у відділі кадрів наказ про увільнення вас від роботи зі збереженням робочого місця, посади та середнього заробітку.

Важливо! Ви увільняєтесь з роботи на час явки до територіального центру комплектування та соціальної підтримки, проходження медогляду та всього періоду виконання військового обов’язку. В свою чергу, мобілізованим ви вважаєтесь лише після вручення мобілізаційного припису, який видається після медогляду.

Крок 3. Після закінчення військової служби надайте до відділу кадрів військовий квиток з відповідними відмітками.

Важливо! Якщо військовий квиток відсутній, то надається:

- для військовозобов’язаних – довідка про проходження військової служби (видає територіальний центр комплектування та соціальної підтримки або військова частина);

- для резервістів – витяг з наказу або довідка про проходження зборів (видає військова частина).

Які трудові гарантії передбачені для мобілізованих працівників?

Під час дії особливого періоду за мобілізованими працівниками, а також прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі при укладенні нового контракту, на строк до закінчення особливого періоду, або до дня фактичного звільнення зберігається:

– робоче місце та середній заробіток (військовослужбовці увільняються від виконання посадових обов’язків) (стаття 119 Кодексу законів про працю України);

– право на щорічну відпустку (пункт 2 частина перша статті 9 Закону України «Про відпустки»);

– стаж роботи не переривається (стаття 2 Закону України «Про військовий обов’язок і військову службу»).

Важливо! Трудові гарантії поширюються також на поранених, полонених або визнаних безвісно відсутніми до моменту звільнення їх з військової служби, повернення з полону, появи після визнання безвісно відсутніми або до дня оголошення судом їх померлими.

Ситуація У разі, якщо на момент вручення повістки ви не були працевлаштовані та перебували на обліку у центрі зайнятості, то виплата допомоги по безробіттю припиняється, і ви знімаєтесь з обліку як безробітній.

Важливо! Після звільнення в запас, при повторній реєстрації у центрі зайнятості, виплати по безробіттю здійснюватимуться з урахуванням фактичного працевлаштування протягом проходження служби та розміру грошового забезпечення.

Ситуація У разі, якщо на момент вручення повістки ви не були працевлаштовані та не перебували на обліку в центрі зайнятості, після завершення військової служби ви можете звернутися до центру зайнятості для того, щоб стати на облік.

Візьміть з собою паспорт, реєстраційний номер облікової картки платника податків, трудову книжку, військовий квиток, документ про освіту та інші документи, які підтверджують особливий статус (особа з інвалідністю внаслідок війни, учасник бойових дій, внутрішньо переміщена особа тощо).

Ситуація У разі, якщо ви бажаєте взяти участь у воєнних діях у якості добровольця та перебуваєте у трудових відносинах, необхідно враховувати, що на добровольця, який уклав контракт добровольця територіальної оборони, поширюються гарантії соціального і правового захисту, передбачені Законом України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» та статті 119 Кодексу законів про працю України.

Важливо! Документами, що підтверджують участь в територіальній обороні є контракт добровольця територіальної оборони.

Враховуючи специфіку служби в територіальній обороні, яка може передбачати не постійне, а періодичне залучення працівника до виконання своїх обов’язків, на думку Міністерства економіки України, роботодавцю не потрібно в обов’язковому порядку видавати наказ про увільнення працівника від виконання роботи за трудовим договором.

У кожному конкретному випадку слід виходити із рівня залучення працівника до участі в територіальній обороні, кількості робочого часу, який витрачає працівник на цю діяльність та ефективність і можливість виконання його обов’язків за трудовим договором.

При цьому на час виконання працівниками обов’язків з територіальної оборони у робочий час їм гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку.