

12 ВОПРОСОВ

ПРО ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ С УЧАСТНИКАМИ СВО



Трудовые гарантии участникам СВО — тема, которая накапливает свою актуальность. Работники возвращаются со спецоперации или, наоборот, заключают новые контракты; законодатели и Генпрокуратура обозначили защиту прав этой категории граждан как один из главных приоритетов в своей работе.

Мы запустили серию обучающих материалов по трудовым взаимоотношениям с участниками СВО — вебинары, памятки. В том числе подготовили ответы на частые вопросы от наших подписчиков.

Содержание

Ответы на вопросы

1. С какими категориями приостанавливают трудовой договор?
2. Можно ли приостановить трудовой договор только по заявлению работника?
3. Можно ли закрыть обособленное подразделение, если в нем числятся мобилизованные?
4. Какую квоту закрывает ветеран-инвалид?
5. Считают ли в исполнение квоты вернувшихся работников, трудовые договоры с которыми были приостановлены?
6. Какой документ подтверждает статус ветерана боевых действий?
7. Если работник с приостановленным трудовым договором дезертировал (пришел запрос из прокуратуры), надо ли менять приостановку на отсутствие по невыясненным причинам?
8. Как подтвердить, что работник участвовал в СВО?
9. Что делать, если сотрудник погиб на СВО?
10. Сколько дней на диспансеризацию предоставить участнику СВО?
11. Период приостановления трудового договора надо включать в стаж для ежегодного основного оплачиваемого отпуска?
12. Сохранять ли за мобилизованным право на дополнительные отпуска?

Что еще посмотреть по теме

Ответы на вопросы

1. С какими категориями приостанавливают трудовой договор?

Для целей приостановления трудового договора работодатель должен знать про три основных категории, которых мы кратко обозначим мобилизованный, контрактник и доброволец.

Мобилизованный	Призванный на военную службу по мобилизации, направленный на службу в войска Росгвардии по мобилизации <i>Граждане РФ, призванные на военную службу по мобилизации, имеют статус военнослужащих, проходящих военную службу в ВС РФ по контракту (п. 2 Указа Президента РФ от 21.09.2022 № 647, Федеральный закон «О статусе военнослужащих» от 27.05.1998 № 76-ФЗ)</i> <i>Статус мобилизованных в Росгвардию — Указ Президента РФ от 18.11.2024 № 987</i>
Контрактник	Заключивший контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время <i>Имеют статус военнослужащих по контракту (ст. 2 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ)</i>
Доброволец	Заключивший контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ (доброволец) <i>Порядок заключения контракта и срок его действия — Приказ Министра обороны РФ от 15.02.2023 № 67</i> <i>Заключивший контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на войска национальной гвардии РФ (доброволец Росгвардии)</i> <i>Порядок заключения контракта и срок его действия — Приказ Федеральной службы войск национальной гвардии РФ от 26.02.2025 № 59</i>

Со всеми указанными выше категориями работодатель приостанавливает трудовой договор в соответствии со ст. 351.7 Трудового кодекса. В период приостановления ТД включают:

1. Период прохождения работником военной службы, службы в войсках Росгвардии или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на ВС РФ, Росгвардии.
2. Период со дня, следующего за днем окончания прохождения работником службы по мобилизации или контракту, либо со дня, следующего за днем окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии, до дня возобновления действия трудового договора, но не более 3-х месяцев.
3. Период временной нетрудоспособности, наступившей после окончания службы или действия добровольческого контракта. Этот срок продлевает срок в п. 2 выше.

ОБРАТИТЕ ВНИМАНИЕ



При предоставлении гарантий добровольцам и членам их семей учитывайте п. 5.1 ст. 2 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ. Участники добровольческих формирований имеют статус военнослужащих с 24 февраля 2022 года (п. 2 ст. 8 Федерального закона от 04.11.2022 № 419-ФЗ, п. 10 ст. 22.1 Федерального закона от 31.05.1996 № 61-ФЗ «Об обороне»).

2. Можно ли приостановить трудовой договор только по заявлению работника?

Неоднократно сталкиваемся с ситуациями, когда работник уезжает на СВО, не предоставив кадровику документы для приостановления трудового договора. Или присылает не тот документ. Поэтому кадровики часто спрашивают, можно ли приостановить трудовой договор только на основании заявления работника.

Издать приказа о приостановлении трудового договора только на основании заявления работника можно, но есть риск возникновения спора с трудовой инспекцией по несоблюдению процедуры. ГИТ при проведении плановых проверок проверяет корректность приостановления трудового договора с работниками и наличие подтверждающих документов у работодателя (приложение 79 к приказу Роструда от 01.02.2022 № 20).

Для приостановления трудового договора нужны (ст. 351.7 ТК РФ):

- заявление работника о приостановлении трудового договора;
- копия повестки о призыве или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта, которые прикладывают к заявлению.

Если уведомления о заключении контракта нет, то рекомендуем письменно попросить работника предоставить контракт для подтверждения факта прохождения военной службы. Контракт подписывают в двух экземплярах, поэтому маловероятно, что у сотрудника не будет его копии (п. 7 ст. 4 Указа Президента РФ от 16.09.1999 № 1237).

Если все-таки работник не сможет (не захочет) предоставить копию контракта, то можно направить письменный запрос:

- в военный комиссариат по месту жительства работника;
- в воинскую часть, если она известна.

В таком запросе можно указать, что работник подал заявление о приостановлении трудового договора, однако не приложил подтверждающие документы.

Если военкомат или воинская часть ответят, то на основании их письменного ответа издайте приказ о приостановлении трудового договора. Рекомендуем его делать той же датой, в какую получили ответ, чтобы не затягивать сроки и не нарушать права работника. Однако саму дату приостановления трудового договора можно указать более ранней, чем дата приказа. Приостановить трудовой договор с работником рекомендуем со дня подписания такого контракта (ч. 4 ст. 32 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе»).

Для соблюдения норм законодательства и прав работника рекомендуем придерживаться следующего алгоритма:

1. Письменно попросить работника предоставить контракт.
2. В случае отказа предоставить контракт обратиться в военкомат или воинскую часть для подтверждения факта прохождения воинской службы.
3. До момента получения информации от работника/ военного комиссариата наиболее безопасным будет вариант отражения в таблице учета рабочего времени дней отсутствия работника кодом «НН» или «30», если в организации применяется унифицированная форма таблицы учета рабочего времени, утв. Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1. В таком случае трудовой договор с работником не утратит свою силу, а после получения подтверждающей информации о заключенном работником контракте можно будет изменить данный код.
4. При получении сведений от работника или военкомата/ военной части издать приказ о приостановлении трудового договора с даты заключения контракта и произвести все выплаты.
5. Направить информацию в СФР. Не позднее следующего рабочего дня после издания приказа о приостановлении трудового договора нужно подать подраздел 1.1 ЕФС 1. В графе 3 таблицы подраздела 1.1 «Сведения о трудовой (иной) деятельности» подраздела 1 разд. 1 формы ЕФС-1. В качестве кадрового мероприятия необходимо указать «ПРИОСТАНОВЛЕНИЕ» (п. 43 Порядка заполнения формы ЕФС-1). Уведомлять военкомат о приостановлении действия трудового договора не надо.

3. Можно ли закрыть обособленное подразделение, если в нем числятся мобилизованные?

Если в штате есть мобилизованные работники, с которыми приостановили трудовой договор, закрыть обособленное подразделение в данной местности можно только, если в указанной местности нет других обособленных подразделений и головной организации.

Работодатель оформляет увольнение в связи с ликвидацией обособленного подразделения. К такой ситуации применяют положения об увольнении в связи с ликвидацией организации (ч. 4 ст. 81 ТК РФ). То есть трудовые договоры расторгают абсолютно со всеми работниками, включая мобилизованных.

Если же в данной местности есть иные обособленные подразделения (независимо от вида их деятельности), то будет иметь место сокращение работников. Трудовой кодекс не предусматривает возможность увольнения мобилизованных работников по такому основанию — перечень оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя в период приостановления его действия закрытый (ч. 11 ст. 351.7 ТК РФ).

Перевод, например, в другое подразделение возможен только при согласии работника и подписании с ним дополнительного соглашения к трудовому договору. То есть при наличии возможности подписать дополнительное соглашение — например, мобилизованный находится в отпуске, или с ним есть связь. Тогда работодатель вправе перевести сотрудников и после этого закрыть обособленное подразделение. Если нет возможности перевода, нельзя закрывать обособленное подразделение до момента возобновления трудового договора. Повторим, что это не относится к случаям ликвидации организации.

4. Какую квоту закрывает ветеран-инвалид?

Для целей квотирования рабочих мест и предоставления гарантий работодателям полезно знать про две категории льготников.

Ветеран боевых действий	Кто относится — ст. 3 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах» <i>Список постоянно растет. Всегда проверяйте на актуальность</i> Список гарантий — ст. 16 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ
Инвалид боевых действий (инвалиды войны)	Кто относится — ст. 4 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ Список гарантий — ст. 14 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ

В ноябре 2025 года на федеральном уровне нет квотирования рабочих мест для ветеранов боевых действий. Действуют правила квотирования рабочих мест для инвалидов (ст. 38 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости...», Постановление Правительства РФ от 30.05.2024 № 709). Они не содержат особых условий для ветеранов боевых действий.

Минтруд подготовил проект изменений в Постановление Правительства № 709 (ID проекта: 158339). Он предлагает ввести правило о том, что при заключении трудового договора с инвалидом на рабочее место непосредственно у работодателя выполнение квоты считается кратным 2 рабочим местам при трудоустройстве одного инвалида из числа граждан, получивших в соответствии с Федеральным законом «О ветеранах» статус ветерана боевых действий после 24 февраля 2022 года. Сейчас такая норма есть только для инвалидов I группы. Правило может заработать (и скорее всего, заработает) с 1 марта 2026 года.

ВАЖНО



Госдума рассматривает изменения в Закон о занятости в части установления на федеральном уровне квоты для приема на работу лиц, указанных в статье 3 Федерального закона от 12 января 1995 года № 5-ФЗ «О ветеранах», в размере от 2 до 4 процентов от среднесписочной численности работников ([законопроект № 917534-8](#)).

5. Считают ли в исполнение квоты вернувшихся работников, трудовые договоры с которыми были приостановлены?

Повторим, что на федеральном уровне квотирования рабочих мест для участников СВО нет. Принятые в разных регионах правила квотирования настолько неоднородны, что нельзя однозначно ответить на вопрос выше. Надо всегда смотреть, что написано в нормативно-правовом акте субъекта РФ по квотированию и внимательно оценивать формулировки.

Пример. Наличие приостановленных трудовых договоров с мобилизованными и контрактниками не освобождает работодателя от обязанностей по квотированию в Самарской области. В этом регионе она считается выполненной в случае заключения трудовых договоров с гражданами, особо нуждающимися в социальной защите, на рабочие места, определенные в соответствии с частью 1 статьи 4 Закона Самарской области от 30.05.2025 № 58-ГД (п. 2 ст. 5 Закона № 58-ГД).

Работодатель, численность которого превышает 100 человек, обязан определить 1 % рабочих мест от среднесписочной численности работников для трудоустройства граждан, указанных в статье 3 Закона № 58-ГД (Вопрос № 229787 от 18.09.2025 на сайте «Онлайнинспекция.рф»).

С учетом неоднородности подходов к квотированию в субъектах РФ рекомендуем:

1. Проанализировать нормативно-правовой акт по квотированию субъекта РФ. Обращать внимание на формулировки.
2. Проверить, есть ли в вашем регионе решение по квотированию рабочих мест для участников СВО, и кого именно оно касается. Правила неоднородны.
3. Вести отдельный список участников СВО — его постоянно запрашивают разные ведомства.
4. Держать в фокусе внимания потенциальные изменения в законодательстве по квотированию.
5. Сделать письменный запрос в службу занятости, чтобы узнать их подход к выполнению квоты.

До момента восстановления действия трудового договора не рекомендуем учитывать мобилизованных работников в счет квоты. Они фактически не выполняют трудовую функцию. Действующие сейчас нормативно-правовые акты не предусматривают напрямую возможность учесть их в счет выполнения квоты.



Региональные законы по квотированию смотрите в нашей памятке [«Квотирование СВО, ветеранов боевых действий по субъектам РФ»](#). Она доступна подписчикам экосистемы «Кадровый обзор» в разделе «Квоты и гарантии».

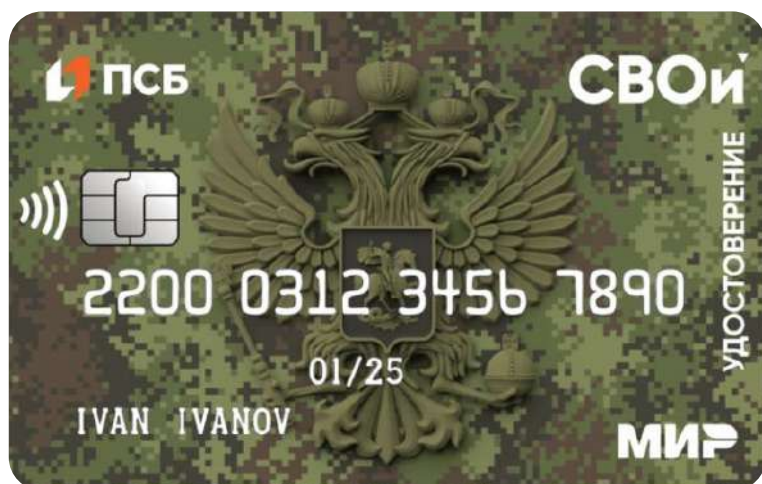
6. Какой документ подтверждает статус ветерана боевых действий?

Льготы ветеранам боевых действий (ВБД) предоставляют на основании удостоверения ветерана боевых действий (п. 2 Постановления Правительства РФ от 19.12.2003 № 763 «Об удостоверении ветерана боевых действий»). Образец и описание удостоверения смотрите в Постановлении № 763.



Минобороны на своем сайте приводит алгоритм оформления удостоверения ВБД для разных категорий участников СВО: https://guk.mil.ru/Uchastnikam-SVO/Udostoverenie-veterana-boevykh-deystviy/algorithm_vbd

Можете довести эту информацию до сведения работающих у вас мобилизованных, контрактников, добровольцев.



Кроме бумажного, есть электронное удостоверение ВБД. Это пластиковая карта «СВОи», которая объединяет функции ветеранского удостоверения, социальной и банковской карт.

Для идентификации личности на обратную сторону карты наносятся персональные данные ветерана боевых действий, номер удостоверения и фото владельца.

7. Если работник с приостановленным трудовым договором дезертировал (пришел запрос из прокуратуры), надо ли менять приостановку на отсутствие по невыясненным причинам?

Если работодатель получил такой запрос из прокуратуры, то на основании этого письменного документа он может:

1. Издать приказ об отмене приостановления трудового договора и корректировке табеля рабочего времени. Рекомендуем дату отмены приостановления определить из запроса прокуратуры, например, с какого числа гражданин находится «в бегах».
2. В табеле период отсутствия работника обозначать кодом «НН» или «30», если в организации применяется унифицированная форма табеля учета рабочего времени, утв. Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1.
3. Подать в СФР корректировку ЕФС-1 с отменой приостановления трудового договора.

Все эти действия безопасно выполнять, если у работодателя действительно есть письменный документ, подтверждающий дезертирство. Как в описанном случае — запрос прокуратуры.

8. Как подтвердить, что работник участвовал в СВО?

Такие вопросы возникают, когда трудовой договор не приостанавливали ввиду отсутствия подтверждающих документов, или отменяли приостановление, как в ситуации по предыдущему вопросу. Это случаи, когда в табеле стоит код «НН» — неявка на работу по невыясненным причинам (до выяснения обстоятельств).

Когда «пропавший» работник выйдет на работу, запросите с него объяснительную причин неявки. Он может сам предоставить подтверждающие отсутствие документы, а именно Справку, подтверждающую участие в специальной военной операции (Постановление Правительства РФ от 09.10.2024 № 1354).

Запросить такую Справку могут:

- сам участник СВО;
- члены его семьи.

Справку выдают те федеральные органы исполнительной власти (федеральные госорганы), которые направили (привлекли) гражданина для участия в СВО. В Минобороны России работу по оформлению и выдаче справки организуют:

- федеральное казенное учреждение «Военно-социальный центр» Минобороны России (ФКУ ВСЦ Минобороны России);
- военные комиссариаты;
- воинские части.

Получить у них справку вправе военнослужащие, добровольцы, контрактники, мобилизованные.

Документ, подтверждающий факт участия в СВО, можно получить несколькими способами:

- в ФКУ ВСЦ Минобороны России;
- в военном комиссариате или воинской части;
- в любом МФЦ во всех регионах РФ;
- в электронном виде через Госуслуги.

Справка действительна в течение 30 дней.

9. Что делать, если сотрудник погиб на СВО?

Если на СВО погиб работник, с которым ранее приостановили трудовой договор, то возобновлять трудовой договор не нужно. Фактически сотрудник не сможет выйти на работу, а именно выход его на работу является условием возобновления действия трудового договора исходя из буквального толкования ч. 9 ст. 351.7 Трудового кодекса.

На основании свидетельства о смерти следует:

- издать приказ об увольнении в связи со смертью работника (ст. 84.1 ТК РФ);
- указать в качестве даты увольнения дату смерти работника;
- внести в трудовую книжку запись об увольнении работника в связи со смертью (в случае ее ведения);
- подать подраздел 1.1 подраздела 1 разд. 1 формы ЕФС-1 в СФР.

Вне зависимости от приостановления действия трудового договора при увольнении работника в связи со смертью нужно представить сведения об этом в СФР по форме ЕФС-1. Данную форму представляют не позднее рабочего дня, который следует за днем издания приказа о прекращении трудового договора с работником (пп. 2 п. 5 ст. 11 Закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ). В подразделе 1.1 подраздела 1 разд. 1 формы ЕФС-1 следует указать причину и основание увольнения в соответствии с формулировкой п. 6 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса.

10. Сколько дней на диспансеризацию предоставить участнику СВО?

6 января 2025 года вступило в силу Постановление Правительства РФ от 27.12.2024 № 1940 «О Программе государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи на 2025 год и на плановый период 2026 и 2027 годов». По этому документу в течение месяца после получения медицинской организацией информации о прибытии участника СВО в субъект РФ ему организуют проведение диспансеризации. Продолжительность диспансеризации может варьироваться от 1 дня до:

- 3 рабочих дней после проведения первого этапа диспансеризации (прохождения врача-терапевта) в случае проживания участника СВО в городском населенном пункте;
- 10 рабочих дней после проведения первого этапа диспансеризации (прохождения врача-терапевта) в случае проживания участника СВО в сельской местности (поселке городского типа, рабочем поселке) или в отдаленном населенном пункте.

При этом законодатель не внес соответствующие изменения в ст. 185.1 Трудового кодекса. Поэтому есть спорность в оплате дней диспансеризации, если ее срок превышает сроки, указанные в ст. 185.1 Трудового кодекса.

Возможно несколько вариантов:

1. Сохранить средний заработок за такое количество дней диспансеризации, которое предусмотрено ст. 185.1 Трудового кодекса. Это может привести к спорам с работником. Однако оснований для сохранения заработка за большее количество дней трудовое законодательство не предусматривает. И нет оснований для привлечения работодателя к ответственности.

2. Сохранить средний заработок за все дни диспансеризации. В таком случае есть риск, что работодатель не сможет включить в расходы по налогу на прибыль выплаты работнику за период, превышающий лимит в ст. 185.1 Трудового кодекса. Для минимизации этого риска рекомендуем включить в трудовой договор с работником положение о сохранении среднего заработка на весь период диспансеризации как ветерану боевых действий (п. 25 ст. 255 НК РФ). Но полностью это риск не исключит.

Рекомендуем выбрать наиболее приемлемый для компании вариант с учетом возможных рисков.

11. Период приостановления трудового договора надо включать в стаж для ежегодного основного оплачиваемого отпуска?

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включают период приостановления трудового договора в соответствии со статьей 351.7 Трудового кодекса (абз. 7 ч. 1 ст. 121 ТК РФ).

Такую же позицию занимает Роструд (Вопрос № 231481 от 13.10.2025 на сайте «Онлайнинспекция.рф»).

12. Сохранять ли за мобилизованным право на дополнительные отпуска?

Все зависит от основания, по которому работнику предоставляют дополнительный отпуск. По нашему мнению, работникам в период приостановки трудового договора не исчисляют:

- стаж для предоставления отпуска за работу во вредных и опасных условиях труда;
- стаж для предоставления льгот, связанных с нахождением в особых климатических регионах (северные);
- отпуск за ненормированный рабочий день.

Каждый из указанных отпусков — это компенсация за особые условия труда.

Если таких условий нет, то и основания для предоставления отпуска также отсутствуют. Спорными будут гарантии по включению этого периода для предоставления иных льгот и гарантий, установленных коллективными договорами и локальными актами. Тут необходимо проанализировать положения этих документов.

В любом случае конкретный работодатель имеет полное право улучшить положение работника и включить ему период приостановки трудового договора в стаж для предоставления льгот и гарантий. Рекомендуем прописать эти льготы в трудовом договоре, чтобы без споров отнести затраты по ним на себестоимость (затраты) по ст. 255 Налогового кодекса.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включают время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (ч. 1 ст. 121 ТК РФ). При этом перечень событий, при которых период не включают в стаж на отпуск, четко определен ч. 2 ст. 121 Трудового кодекса. Весь период сохранения рабочего места за мобилизованным работником будет входить в его стаж работы, дающий право только на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

В стаж работы, дающий право на отпуск за работу во вредных и опасных условиях труда, такой период не включают, поскольку в это время работник фактически не работает в указанных условиях (ч. 3 ст. 121 ТК РФ, позиция СФР). Принцип расчета данного дополнительного отпуска должен исключать периоды, когда сотрудник не работал. Минтруд России в письме от 22.02.2024 № 14-6/ООГ-1005 также указал, что период приостановления трудового договора (согласно ст. 351.7 ТК РФ) включают только в стаж, дающий право на основной отпуск. Указанный период не включается в стаж, дающий право на дополнительный отпуск.

Такой же подход применим к дополнительному отпуску за работу на территориях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Ненормированный рабочий день — это особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости периодически привлекаться к выполнению своих трудовых

функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ст. 101 ТК РФ). В соответствии с этой же нормой перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливают коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Работодатель предоставляет работникам с ненормированным рабочим днем ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или ПВТР, и который не может быть менее трех календарных дней (ч. 1 ст. 119 ТК РФ). Отпуск за ненормированный рабочий день предоставляют без учета отработанного времени — он связан только с самим фактом установления работнику такого режима (ст. 101, 119 ТК РФ, письмо Департамента здравоохранения г. Москвы от 19.04.2010 № 72-18-204).

Но поскольку в период приостановления трудового договора работник не выполняет трудовую функцию, отпуск за ненормированный рабочий день ему не предоставляют.

Что еще посмотреть по теме



[«Запись вебинара «Кадровая политика работодателя для участников СВО»](#)

Первый вебинар из серии. На нем Валентина МИТРОФАНОВА рассматривает базовые вопросы: статусы разных категорий участников СВО, ветеранов боевых действий, инвалидов войны; положенные им гарантии.



[Запись вебинара «Практические вопросы организации труда и взаимодействия с участниками СВО»](#)

Второй вебинар из серии. Валентина МИТРОФАНОВА рассказывает про квотирование рабочих мест для участников СВО; решение организационных вопросов при трудоустройстве участника СВО, в том числе кураторство; вопросы психологического взаимодействия и предупреждения конфликтов.

ПРАКТИКУМ - 28 АПРЕЛЯ 2026 Г.

Особенные кадры 2026: оформление, риски, основания для увольнения

СПИКЕРЫ:



Татьяна ГЕЖА

Эксперт-консультант
по трудовому и миграционному
законодательству, кадровому
делопроизводству



Юлия БУСЫГИНА

Эксперт по трудовому
законодательству
и расчету
заработной платы

Программа:

ЧАСТЬ I. РАБОТНИКИ-ИНВАЛИДЫ В 2026 ГОДУ

- Документы, подтверждающие инвалидность. ИПРА в электронной форме с 01.03.2026;
- Действия работодателя при установлении работнику инвалидности;
- Обеспечение занятости инвалидов;
- Изменения в порядке квотирования рабочих мест для инвалидов. Изменения в Федеральном законе от 12.12.2023 № 565-ФЗ;
- Специальные рабочие места;
- Сопровождаемая деятельность;
- Действия работодателя при установлении работнику инвалидности;
- Сложные вопросы увольнения в зависимости от группы инвалидности;
- Условия труда инвалидов. Гарантии и ограничения в соответствии с ТК РФ;
- Проверки работодателей по соблюдению квоты и подаче отчетов. Ответственность в части несоблюдения квоты.

ЧАСТЬ II. СОВМЕСТИТЕЛИ: ВНУТРЕННИЕ И ВНЕШНИЕ

1. Правовое регулирование совместительства:

- Понятие совместительства в ТК РФ 2026 года;
- Отличие внутреннего и внешнего совместительства;
- Ограничения и запреты на совместительство;
- Максимальная продолжительность рабочего времени.

2. Оформление трудовых отношений:

- Документы при приеме на работу совместителя;
- Особенности трудового договора по совместительству;
- Приказ о приеме на работу: обязательные реквизиты;
- Запись в трудовой книжке (электронной/бумажной).

Программа:

3. Гарантии и увольнение совместителей:

- Оплата труда и премирование совместителей;
- Предоставление отпусков и их оплата;
- Особенности увольнения по инициативе работодателя;
- Прекращение договора по дополнительным основаниям.

ЧАСТЬ III. УЧАСТНИКИ СВО И ИНЫЕ ОСОБЫЕ КАТЕГОРИИ

1. Участники специальной военной операции:

- Правовой статус и гарантии участников СВО;
- Сохранение рабочего места на период участия в СВО;
- Порядок оплаты труда и предоставления отпусков;
- Возвращение к трудовой деятельности;
- Медицинская и социальная реабилитация.

2. Увольнение участников СВО:

- Запрет увольнения по инициативе работодателя;
- Особые условия увольнения по соглашению сторон;
- Гарантии при ликвидации организации;
- Порядок восстановления на работе.

3. Профилактика злоупотреблений правами:

- Законные методы противодействия злоупотреблениям;
- Документирование нарушений трудовой дисциплины;
- Особенности привлечения к ответственности особых категорий.