**Новации в Трудовом кодексе Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона № 376 от 07 октября 2022 года «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской федерации»**

21 сентября 2022 года Президент Российской Федерации Путин В.В. подписал Указ № 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации», которым с 21 сентября 2022 года объявил частичную мобилизацию.

С целью защиты трудовых прав работников и предоставления им дополнительных гарантий и компенсаций 7 октября 2022 года принят Федеральный закон № 376-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (далее - Федеральный закон № 376-ФЗ).

Федеральным законом № 376-ФЗ внесены дополнения в некоторые статьи Трудового кодекса Российской Федерации, а глава 55 дополнена статьёй 351.7 «Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации», которая регулирует трудовые отношения с работниками, призванными на военную службу:

1. В целях обеспечения социально-трудовых гарантий в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_422432/63d103882fc8db710a1e00e243adca21f3987487/#dst616) Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (далее - мобилизованные работники), **действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем приостанавливается.**

При этом, следует иметь в виду, что законодатель не устанавливает различий в зависимости от вида и условий заключенного трудового договора.

Следовательно, **правило о приостановлении работы на период мобилизации работника распространяется на всех работников: заключивших трудовой договор на неопределенный срок, срочный трудовой договор, работающих на условиях испытательного срока.**

**На основании заявления работника работодатель издает приказ о приостановлении действия трудового договора.** К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

**Помимо приказа работодателя о приостановлении действия трудового договора с мобилизованным работником закон не требует составления дополнительного соглашения.**

Каких - либо требований к содержанию приказа о приостановлении трудового договора законом не установлено. Приказ составляется в свободной форме.

Вместе с тем, при составлении приказа о приостановлении трудового договора необходимо в него включить:

* - ФИО работника, с которым приостанавливается трудовой договор;
* - номер и дату трудового договора;
* - реквизиты повестки из военкомата;
* - пункт о том, что трудовой договор приостанавливается с какого числа на период мобилизации.

***Образец заявления работника о приостановлении действия трудового договора***

***\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_***

Директору (название организации)

Петрову А.А

от инженера производственного отдела

Семенова Ивана Ивановича

ЗАЯВЛЕНИЕ

В связи с призывом для прохождения военной службы по мобилизации прошу приостановить действие заключенного со мной трудового договора от 01.06.2018 № 17/2018г. с 09.12 2022 г.

Приложение: копия повестки № \_\_\_\_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Семенов И.И. /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

7.12.2022 г.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

***Примерная форма приказа о приостановлении трудового договора***

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ПРИКАЗ № \_\_\_

о приостановлении трудового договора на период мобилизации

г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 года № 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации» и статьей 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Освободить \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (ФИО работника) от работы на период мобилизации с сохранением за ним занимаемой должности.

2. Действие трудового договора с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (ФИО работника) от \_\_\_\_\_\_\_\_\_ (дата договора) приостановить с «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

3. Главному бухгалтеру произвести расчет с работником.

4 Начальнику отдела кадров проставить соответствующие отметки в табеле учета рабочего времени.

5. Контроль за выполнением приказа возложить на начальника отдела кадров.

Основание: копия повестки № \_\_\_\_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Директор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

С приказом ознакомлены:

Руководитель отдела кадров \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

Главный бухгалтер \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

Работник (ФИО, должность) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Как разъяснил Минтруд России в своем письме от 27 сентября 2022 года № 14/610/В-13042 «О сохранении рабочих мест для мобилизованных граждан», если работодатель ведет табель учета рабочего времени по унифицированной форме, утвержденной Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 года, то на период приостановления трудового договора в связи с мобилизацией в табеле учета рабочего времени можно ставить код «Г» (23), что означает освобождение работника с сохранением за ним работы (должности) на время исполнения государственных или общественных обязанностей. Также приказом работодатель может установить собственный цифровой код.

Дистанционные работники и работники, участвующие в электронном документообороте, могут направить сканированную копию повестки работодателю в порядке того документооборота, который установлен в организации.

2. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей в рамках гарантий в период мобилизации.

3. Несмотря на то, что Трудовой кодекс Российской Федерации в числе оснований для прекращения трудового договора устанавливает призыв на военную службу, мобилизованным работникам не стоит бояться, что из-за направления на военную службу по мобилизации они потеряют работу. Приняты поправки в статью 83 Трудового кодека Российской Федерации, препятствующие нарушению трудовых прав работников в связи с частичной мобилизацией.

Важное дополнение - запрет на увольнение мобилизованных работников, в том числе государственных гражданских служащих, **внесенное в**  [**пункт 1 части 1 статьи 83 Трудового кодекса  Российской Федерации и пункт 1 части 1 статьи 39 Федерального закона от 27.07.2004 года №79-ФЗ «О государственной гражданской службе».**](http://base.garant.ru/12125268/9d89ba6e3e633b0dac1a8caf5a5a81d3/#block_831)

**В период приостановления действия трудового договора за мобилизованными работниками сохраняется место работы (должность).**

**Таким образом, прекращение трудовых договоров и служебных контрактов с мобилизованными работниками в связи с таким призывом не допускается. Мобилизованные работники смогут вернуться к исполнению обязанностей по своей должности на прежних условиях.**

Это правило распространяется на правоотношения, возникшие с даты объявления частичной мобилизации – с 21 сентября 2022 года.

Вместе с тем, в этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Как следует из части 1 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором [сохраняется](https://internet.garant.ru/#/multilink/12125268/paragraph/4387/number/0) место работы, может быть заключен срочный трудовой договор. **В связи с тем, что в период приостановления действия трудового договора за мобилизованными работниками сохраняется место работы (должность), на его место может быть принят другой работник только по срочному трудовому договору.**

Согласно части 3 статьи 79 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу. **Таким образом, в этом случае окончание срока трудового договора обусловлено не конкретной датой, а наступлением определенного события – выходом на работу отсутствующего мобилизованного работника.**  При этом, часть 1 статьи 79 Трудового кодекса Российской Федерации не устанавливает обязанности работодателя уведомлять заранее работника, принятого по срочному трудовому договору на должность отсутствующего работника, о прекращении трудового договора в связи с истечением его срока ([пункт 2 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации](https://its.1c.ru/db/garant/content/12025268/hdoc/772)). Срочный трудовой договор с вновь принятым работником должен быть прекращен до издания приказа о возобновлении действия трудового договора с работником, который был мобилизован.

4. На основе приказа о приостановлении трудового договора на период мобилизации работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату за все отработанные, но еще не оплаченные дни, также причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора. Например, оплата командировочных расходов, единовременные поощрительные выплаты, оплата питания, материальная помощь, и т. п. Также мобилизованный работник не должен быть лишен выплат, предоставляемых, например, по результатам работы за квартал, год и т.п.

Кроме того, в соответствии со статьей 126 Трудового кодекса Российской Федерации часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

**При этом, для перечисления всех положенных мобилизованному работнику выплат дожидаться даты выплаты заработной платы не надо.**

5. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

6. Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Статья 121 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливает правила исчисления стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска**. Часть 1 статьи 121 Трудового кодекса Российской Федерации дополнена положением о том, что в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается период приостановления трудового договора, заключенного с мобилизованным работнико**м в соответствии со статьей 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации.

**Вместе с тем, исходя из редакции статьи 121 Трудового кодекса Российской Федерации в стаж работы, дающий право на дополнительные отпуска, время приостановления трудового договора включаться не будет.** Например, в части 3 статьи 121 Трудового кодекса Российской Федерации указано, что в стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время. Следовательно, время приостановления трудового договора не будет включаться в стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

7. Действие трудового договора возобновляется в день выхода мобилизованного работника на работу, о **чем работник обязан предупредить работодателя не позднее чем за три рабочих дня.** Поскольку действие трудового договора мобилизованного работника приостанавливалось приказом работодателя, для возобновления действия договора работодателю также необходимо издать приказ.

Для этого работник должен направить работодателю уведомление в произвольной форме. Уведомление будет основанием для издания приказа о возобновлении трудового договора Важно, чтобы работник предупредил не позднее чем за три рабочих дня.

Необходимо отметить, вопрос о дате издания работодателем приказа о возобновлении действия трудового договора законодательно не урегулирован. Работодатель должен издать приказ о возобновлении действия трудового договора после того, как получит от работника соответствующее заявление. Типовой формы приказа нет, поэтому работодатель издает приказ в произвольной форме.

***Образец заявления работника о возобновлении действия трудового договора***

***\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_***

Директору(название организации)

Петрову А.А

от инженера производственного отдела

Семенова Ивана Ивановича

ЗАЯВЛЕНИЕ

В связи с окончанием прохождения военной службы по мобилизации прошу возобновить действие заключенного со мной трудового договора от 01.06.2018 № 17/2018г. с 9 декабря 2022г.

Семенов И.И. /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

05.12.2022 г.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

В приказе о возобновлении трудового договора необходимо отразить следующие сведения и условия:

* фамилия, имя, отчество работника;
* должность (профессия) и структурное подразделение, в котором работает сотрудник;
* дата, с которой возобновляется действие трудового договора с сотрудником. Этой датой является дата выхода работника на работу;
* основания для издания приказа:
* заявление с указанием его реквизитов;
* предписываемые действия с указанием должностных лиц или структурных подразделений, а также обязанности по контролю за их исполнением.

С приказом необходимо ознакомить работника под роспись

***Примерная форма приказа о возобновлении работы***

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ПРИКАЗ № 114

О возобновлении действия трудового договора после окончания   
 военной службы по мобилизации

В соответствии со статьей 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Считать инженера производственного отдела Семенова И.И.. приступившим к работе с 09. 12.2022г. после окончания прохождения военной службы по мобилизации.
2. Возобновить с 09.12.2022г. действие трудового договора от 01.06.2018 № 17/2018, заключенного с. Семеновым И.И
3. Главному бухгалтеру выплачивать Семенову И.И . заработную плату в соответствии с условиями трудового договора.
4. Руководителю отдела кадров проставить соответствующие отметки в табеле учета рабочего времени.
5. Контроль за выполнением приказа возложить на руководителя отдела кадров.

Основание: заявление Семенова И.И . от \_\_\_\_\_\_ 202\_ г.

Директор Петров А.А.. /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

С приказом ознакомлены:

руководитель отдела кадров*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

главный бухгалтер *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

работник (Ф. И. О., должность) *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

8. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, **за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.**

Порядок прекращения трудового договора в связи с истечением срока его действия определен статьёй 79 Трудового кодекса Российской Федерации. Обязательным условием, которое предваряет расторжение срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия, является письменное предупреждение работника о предстоящем увольнении. Такое предупреждение должно быть направлено работодателем не позднее чем за 3 дня до даты окончания действия договора.

В соответствии с  частью 1 статьи 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись, но в связи с тем, что приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника, на приказе производится соответствующая запись в соответствии с частью 2 статьи 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Роструд разъяснил, как поступить работодателю, если работника, заключившего срочный трудовой договор, мобилизовали. В этом случае действие трудового договора приостанавливается в соответствии со статьёй 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации до даты его окончания. Как только срок действия срочного договора истечёт, работника можно уволить, но при этом необходимо соблюсти правило статьи 79 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодателю нужно:

-мобилизованного работника письменно предупредить об окончании срока договора не позднее чем за 3 дня до даты окончания действия договора, для чего отправить по почте на его адрес по прописке уведомление об истечении срока трудового договора и предстоящем увольнении;

- в приказе об увольнении необходимо сделать пометку, что подписи работника пока не будет в связи с мобилизацией;

-копию приказа можно выслать по почте работнику на домашний адрес.

9. Работник в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для него время. При этом, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется независимо от стажа работы у работодателя.

10. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_422432/63d103882fc8db710a1e00e243adca21f3987487/#dst616) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному **новым** [**пунктом 13.1 части первой статьи 81**](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_428405/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst3059) **Трудового кодекса Российской,** согласно которому работник может быть уволен в связи с невыходом на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_422432/63d103882fc8db710a1e00e243adca21f3987487/#dst616) Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

При этом, федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_422432/63d103882fc8db710a1e00e243adca21f3987487/#dst616) Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

### Изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации в соответствии с Федеральным законом № 376-ФЗ от 07 октября 2022 года «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» предусматривают дополнительные гарантии для членов семей мобилизованных работников.

1. Статья 179 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливает преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников.

В часть 2 статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации внесли дополнение и теперь родителю, имеющему ребенка в возрасте до 18 лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, будут отдавать предпочтение в оставлении на работе при сокращении численности или штата работников.

**Если работодатель проводит сокращение численности или штата, то при равной производительности труда и квалификации он предоставляет преимущественное право на оставление на работе сотруднику, у которого есть несовершеннолетний ребенок (то есть до 18 лет), а второй родитель ребенка мобилизован или проходит службу по контракту.**

2. В соответствии с частью 2 статьи 259 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель вправе направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Теперь гарантии, предусмотренные частью второй настоящей статьи**,** предоставляются также членам семей работников, призванным на военную службу по мобилизации или проходящим военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № [53-ФЗ](https://tkrfkod.ru/zakonodatelstvo/federalnyi-zakon-ot-28031998-n-53-fz/) "О воинской обязанности и военной службе", либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации

То есть, согласно части 3 статьи 259 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель вправе направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе или работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни родителя, у которого есть ребенок в возрасте до 14 лет, в случае, если второй родитель мобилизован или проходит службу по контракту, но делать это работодатель может только при соблюдении порядка, который предусмотрен  частью 2 статьи 259 Трудового кодекса Российской Федерации, а именно:

- **только с письменного согласия женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до 14 лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.**