Спрашивали? Отвечаем!

**Разрабатываем график отпусков на будущий год. Нужно ли включать в этот график мобилизованных сотрудников?**

Согласно ч. 1 ст. 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Поскольку, 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 ч. 3 ст. 351.7 ТК РФ, то, по нашему мнению, включать в график отпусков работников, в отношении которых приостановлено действие трудового договора не нужно. По окончанию приостановки трудового договора необходимо внести изменения в график отпусков и предусмотреть возможность реализации права работника на ежегодный отпуск в порядке, предусмотренном трудовым законодательством (ст. 123 ТК РФ).