

**?** **Должны ли работники ставить подпись при ознакомлении с должностной инструкцией или достаточно упоминания в трудовом договоре?**

**ОТВЕТ**: Подпись работника в трудовом договоре не может служить доказательством реального ознакомления с должностной инструкцией. Работник должен быть ознакомлен с инструкцией под подпись в самой должностной инструкции или в листе ознакомления.

**?** **Работника призвали на военную службу по мобилизации. Работодатель издал приказ о приостановлении действия трудового договора с ним. Вносить ли в трудовую книжку работника соответствующую запись?**

**ОТВЕТ:** Если работника призвали на военную службу по мобилизации, действие заключённого с ним трудового договора не прекращается, а приостанавливается на период прохождения военной службы.

В трудовую книжку работника вносятся, в частности, сведения:

* о работнике;
* о выполняемой им работе;
* о переводе на другую постоянную работу;
* об увольнении работника;
* о причинах прекращения трудового договора;
* о награждении за успехи в работе.

Законодательство НЕ ПРЕДУСМАТРИВАЕТ необходимости вносить в трудовую книжку работника сведения о приостановлении и возобновлении действия, заключённого с ним трудового договора.

К СВЕДЕНИЮ:

Сведения о приостановлении действия трудового договора работодатель должен отражать в форме СЗВ - ТД, которую представляет в территориальный орган ПФР не позднее рабочего дня, следующего за днём издания приказа о приостановлении действия трудового договора либо иного документа.

ОСНОВАНИЯ:

* часть 1 ст. 351.7 ТК РФ
* Часть 4 ст. 66 ТК РФ, п.4 Порядка ведения и хранения трудовых книжек, утверждённого Приказом Минтруда России от 19.05.2001 г.
* Пункт 2.4, подпункт 2 п. 2.5 ст. 11 Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе обязательного пенсионного страхования» (в редакции от 07.10. 2022 г.).
* Письмо Минтруда России от 22.11.2022 № 14-2/ООГ - 7236.