Утверждены
решением Российской трехсторонней
комиссии по регулированию
социально-трудовых отношений
(протокол от 26 июня 2026 г. № 6пр)

РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ПО СОПРОВОЖДЕНИЮ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ, ТРУДОВОЙ АДАПТАЦИИ, СОЦИАЛЬНОМУ СОПРОВОЖДЕНИЮ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ ВЕТЕРАНОВ БОЕВЫХ ДЕЙСТВИЙ, ПРИНИМАВШИХ УЧАСТИЕ (СОДЕЙСТВОВАВШИХ ВЫПОЛНЕНИЮ ЗАДАЧ) В СПЕЦИАЛЬНОЙ ВОЕННОЙ ОПЕРАЦИИ

Москва, 2026 год

ПРАВИТЕЛЬСТВО
Свердловской области
08.07.2026
Вх.№ 35653

Общие положения

Цель рекомендаций – помощь работодателям при решении задач трудоустройства, профессиональной, социальной и трудовой адаптации и эффективной интеграции в трудовые коллективы, а также профессионального развития ветеранов боевых действий, принимавших участие (содействовавших выполнению задач) в специальной военной операции (далее - участников СВО).

Рекомендации разработаны с учетом положений законодательства Российской Федерации в части, регулирующей вопросы сохранения рабочего места, трудоустройства, адаптации и профессионального развития участников СВО. Аннотированный перечень основных нормативных правовых актов федерального уровня приведен в приложении 2.

При подготовке рекомендаций использован опыт организаций – победителей и призеров Всероссийского конкурса лучших практик подготовки кадров, проводимого при поддержке Минтруда России и Российского союза промышленников и предпринимателей, по номинации «Новая высота» – лучшие практики трудоустройства, адаптации и профессионального развития участников специальной военной операции» (аннотации практик приведены в приложении 3), примеры региональных практик по сопровождению при трудоустройстве, трудовой адаптации, социальному сопровождению и профессиональному развитию участников СВО (приложение 4), а также опыт открытого акционерного общества «Российские железные дороги» и государственной корпорации «Ростех» (приложения 5 и 6).

Раздел I. Сохранение рабочих мест и прием на работу участников СВО

1.1. Реализация работодателем гарантии сохранения рабочего места и трудовых прав участников СВО

Федеральным законом от 07.10.2022 № 376-ФЗ в Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) введена ст. 351.7, согласно которой установлены трудовые гарантии для лиц, участвующих в СВО, а также членов их семей.

Ст. 351.7 ТК РФ установлены особенности обеспечения трудовых прав работников:

призванных на военную службу по мобилизации в период мобилизации, в период военного положения или в военное время;

направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации (далее – Росгвардия) по мобилизации в период мобилизации, в период военного положения или в военное время;

заключивших контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время;

заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или Росгвардию, в период мобилизации, в период военного положения или в военное время.

Действие трудового договора с указанными лицами приостанавливается на период прохождения работником военной службы, службы в Росгвардии или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или Росгвардию.

На этот период за работником сохраняется место работы (должность) и социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи). Рекомендуется в период приостановления действия трудового договора выплачивать работнику материальную помощь. Этот период засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости). Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу.

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 в соответствии с ч. 1 и абз. 3, 5, 9 – 11 ч. 2 ст. 59 ТК РФ.

В случае если в период приостановления действия трудового договора с указанными категориями работников расторгнуты трудовые договоры в связи с истечением срока их действия, то в течение трех месяцев после окончания прохождения ими военной службы, либо после окончания действия заключенных ими контрактов о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска Росгвардии, данные работники имеют преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателей, с которыми указанные лица состояли в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска Росгвардии, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности

(соответствующая работа) не должна быть противопоказана им по состоянию здоровья.

Участник СВО в течение 3-х месяцев со дня окончания военной службы по мобилизации, службы в войсках Росгвардии или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска Росгвардии, и не позднее, чем за 3 дня до выхода на рабочее место, должен уведомить работодателя о своем возвращении. Если участник СВО не вышел на работу по истечении указанного срока, работодатель рассматривает вопрос о его увольнении. Расторжение трудового договора с работником в этом случае осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному п. 13.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Указанный трехмесячный период продлевается на период временной нетрудоспособности работника, наступившей после окончания прохождения работником соответствующей службы либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или Росгвардию.

Если работник - участник СВО желает продолжить трудовую деятельность на предприятии, но для работы на прежнем рабочем месте ему необходимо восстановить профессиональные компетенции, или приобрести новые, или он имеет ограничения по здоровью или инвалидность, работодатель рассматривает возможность повышения квалификации для работы в соответствии ранее с занимаемой должностью или профессией либо перевода участника СВО на другую работу, которую он может выполнять с учетом своего состояния здоровья. В случае согласия работника пройти обучение, работодатель организует повышение квалификации в рамках программ профессионального обучения или дополнительного профессионального образования. При этом работодатель может использовать возможности обучения в рамках федерального проекта «Активные меры содействия занятости» национального проекта «Кадры» (механизм реализации меры приведен в п.3.3 настоящих рекомендаций).

Также для восстановления профессиональных компетенций или приобретения новых работодатель может использовать механизм наставничества, в котором участник СВО выступает в качестве наставляемого.

В течение шести месяцев после возобновления трудового договора участник СВО имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы (ч. 14 ст. 351.7 ТК РФ).

Поскольку, в соответствии с абз. 7 ч. 1 ст. 121 ТК РФ, период приостановления трудового договора засчитывается в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, за время службы у работника накапливаются дни ежегодного оплачиваемого отпуска, которые он может использовать после возобновления действия трудового договора.

В случае отсутствия у работодателя иной должности (иного места работы, подходящего в том числе с учетом состояния здоровья участника СВО) или отказа участника СВО от иной должности (иного места работы) в той же организации участник СВО может обратиться в региональный филиал Государственного Фонда «Защитники Отечества» (далее – Фонд «Защитники Отечества») или центр занятости населения (кадровый центр) (далее – ЦЗН) для сопровождения по индивидуальному маршруту (включая предложение пройти повышение квалификации, переподготовку, иные варианты трудоустройства).

Участники СВО, с которыми действие трудового договора приостановлено и имеющие в соответствии со ст. 325 ТК РФ право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории РФ к месту использования отпуска и обратно, но не воспользовавшиеся правом на данную компенсацию, могут воспользоваться таким правом из расчета один раз в два года за период приостановления трудового договора после возобновления действия трудового договора (постановление Правительства Российской Федерации от 21.02.2024 № 200).

1.2. Прием на работу участников СВО

1.2.1. Взаимодействие с ЦЗН, региональным филиалом Фонда «Защитники Отечества», иными организациями

Работу по набору новых работников из числа участников СВО целесообразно проводить в сотрудничестве с ЦЗН и региональным филиалом Фонда «Защитники Отечества», а также иными организациями и ведомствами, деятельность которых связана с оказанием поддержки в трудоустройстве, обучении, адаптации и профессиональном развитии данной категории граждан.

ЦЗН и региональные филиалы Фонда «Защитники Отечества» информируют работодателей региона о действующих мерах государственной поддержки, включая возможность получения федеральных и региональных мер поддержки.

Через региональные филиалы Фонда «Защитники Отечества» и ЦЗН возможно проактивное информирование участников СВО о наличии вакансий, требованиях к квалификации и возможности обучения.

В связи с этим работодателю рекомендуется:

– подать заявку в ЦЗН о потребности в работниках из числа участников СВО и направить информацию о наличии вакансий в региональный филиал Фонда «Защитники Отечества»;

– предоставить в Фонд «Защитники Отечества» и ЦЗН контактные данные ответственного работника по управлению персоналом для оперативного взаимодействия;

– участвовать в ярмарках вакансий, в том числе специализированных для участников СВО, и иных мероприятиях, организуемых Фондом «Защитники Отечества» и ЦЗН.

Кроме региональных филиалов Фонда «Защитники Отечества» и ЦЗН, большую работу по социально-трудовой адаптации участников СВО проводят социально ориентированные некоммерческие организации (ассоциации, союзы, общественные объединения и т.п.).

В целях оказания мер поддержки участников СВО в трудоустройстве создаются специализированные информационные ресурсы. В ряде случаев такая работа проводится при поддержке федеральных органов исполнительной власти. Так, Минстроем России совместно с ПАО «Ростелеком», Ассоциацией ветеранов СВО, общественным советом при Минстрое России запущена цифровая платформа «Свой труд» (далее – цифровая платформа) – сервис для содействия в трудоустройстве участников СВО. Сервис цифровой платформы предоставляет участникам СВО доступ к вакансиям в федеральных государственных органах, государственных корпорациях и компаниях в сфере строительства, а также подаче заявок на переобучение и повышение квалификации. Пилотными регионами по внедрению цифровой платформы стали Свердловская область, Пермский край, Донецкая Народная Республика и Республика Татарстан.

Для начала работы на сервисе цифровой платформы работодателю необходимо пройти первичную регистрацию на https://svoitrud.ru в качестве работодателя и заполнить необходимые сведения. Сервис цифровой платформы предоставляет работодателю доступ к базе соискателей, а также возможность для таргетированного поиска и отбора кандидатов, публикации вакансий и упрощенного взаимодействия с участниками цифровой платформы.

1.2.2. Перевод военно-учетных специальностей и боевого опыта в гражданские квалификации при формировании профилей вакансий

Повысить результативность набора новых работников из числа участников СВО можно при условии формирования профилей вакансий с учетом их военных специальностей и боевого опыта.

Примеры конверсии военно-учетных специальностей:

Военно-учетная специальность и боевой опыт	Гражданская квалификация (должность, профессия)	Переносимые компетенции, умения и знания
Командир отделения, взвода	Руководитель подразделения	Лидерство, управление персоналом, планирование

Оператор БПЛА	Оператор беспилотных авиационных систем, специалист по аэрофотосъемке (сельское хозяйство, геодезия, мониторинг, логистика)	Навигация, обработка данных, работа с программным обеспечением
Механик-водитель БМП, танка	Водитель категории «С», «D», «Е», машинист (водитель) спецтехники, автомеханик	Техническое обслуживание, диагностика, управление автомобилем и специальной техникой
Связист, радиотелефонист	Специалист по телекоммуникациям, инсталляции и обслуживанию сетей связи	Работа с радиооборудованием, настройка сетей, устранение неисправностей
Снайпер, разведчик	Охранник 6 разряда, специалист службы безопасности	Анализ рисков, внимание, обращение с оружием
Штабной работник	Администратор, специалист по документообороту	Ведение документооборота, пунктуальность, ответственность

Также рекомендуется учитывать такие востребованные в гражданской сфере компетенции и качества, как стрессоустойчивость, дисциплинированность, умение работать в команде, в иерархичной структуре, способность быстро принимать решения в нестандартных ситуациях.

1.2.3. Маркировка вакансий

При размещении вакансии на Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» (далее – ЕЦП «Работа в России») и иных сайтах по поиску работы рекомендуется указывать в описании отсутствие требований к опыту работы по гражданской специальности при наличии соответствующего военного опыта, а также возможность обучения на рабочем месте. Также необходимо учесть, что в настоящее время во многих регионах службами занятости создаются отдельные банки вакансий для участников СВО и членов их семей.

1.2.4. Организация приема на работу

Участники СВО могут иметь ограничения по здоровью, включая инвалидность, полученную в ходе выполнения боевых задач. В связи с этим работодателям рекомендуется:

- учитывать рекомендации для инвалидов в индивидуальной программе реабилитации и абилитации инвалида (далее - ИПРА);
- исключить противопоказанные виды работ (ночные смены, подъем тяжестей, работа на высоте и др.);
- проводить оценку профессиональных рисков с учетом состояния здоровья кандидата, но не допускать необоснованного отказа в приеме на работу по медицинским показаниям.

При отсутствии у кандидата документа об образовании, но наличии подтвержденного практического опыта, рекомендуется, при необходимости, использовать механизм независимой оценки квалификации (проводится за счет работодателя), собеседований или практических заданий или направлять кандидата на профессиональную переподготовку. Такой подход возможен в том случае, если должность (профессия, специальность) не связана с предоставлением компенсаций и льгот либо с наличием ограничений. Если же выполнение работ по должности (профессии, специальности) связано с предоставлением компенсаций и льгот либо имеются ограничения, то квалификационные требования к работникам должны соответствовать требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или положениям профессиональных стандартов (ст. 57 ТК РФ).

Для участников СВО, направляемых ЦЗН или региональным филиалом Фонда «Защитники Отечества», целесообразно вводить приоритетный порядок рассмотрения кандидатур и сокращенные сроки оформления документов.

При заключении трудового договора рекомендуется при необходимости в соответствии с Национальным стандартом Российской Федерации ГОСТ Р 57958-2017 «Условия труда инвалидов. Требования доступности и безопасности» обеспечить возможность выполнения трудовой деятельности с сокращенным рабочим временем или с уменьшением его объема, вплоть до 25% (0,25 ставки), щадящий режим работы (дистанционная работа, гибкий график).

1.3. Возможность получения работодателем субсидии Социального фонда России при трудоустройстве участника СВО

С 01.01.2025 Социальным фондом России (далее - СФР) из бюджета СФР в рамках федерального проекта «Активные меры содействия занятости» национального проекта «Кадры» работодателям предоставляются субсидии

при трудоустройстве граждан отдельных категорий, в том числе участников СВО и членов их семей.

Порядок предоставления указанных субсидий регламентирован приказами СФР.

В рамках приказа СФР от 29.12.2024 № 2712 «Об утверждении Решения о порядке предоставления субсидий в целях создания (оборудования) рабочих мест для трудоустройства инвалидов» работодателям предоставляются субсидии на оборудование рабочих мест для трудоустройства инвалидов I и II групп, ветеранов боевых действий, имеющих инвалидность (приобретение, монтаж и установку оборудования), в целях частичного возмещения расходов до 200 тыс. руб. за оснащение одного рабочего места.

Правом на получение данной субсидии обладают работодатели, не имеющие задолженности по уплате обязательных платежей, не находящиеся в процессе ликвидации, реорганизации или банкротства, заключившие трудовой договор с инвалидом на срок не менее 9 месяцев на полный рабочий день с заработной платой не ниже МРОТ.

В рамках приказа СФР от 29.12.2024 № 2714 «Об утверждении Решения о порядке предоставления субсидии на государственную поддержку стимулирования найма отдельных категорий граждан» работодателям предоставляются субсидии на частичную компенсацию затрат на выплату заработной платы работникам из числа трудоустроенных отдельных категорий граждан, к которым в том числе относятся:

- ветераны боевых действий, принимавшие участие (содействовавшие выполнению задач) в СВО;
- члены семей лиц, погибших (умерших) при выполнении задач в ходе СВО (боевых действий);
- члены семей умерших после увольнения с военной службы (службы, работы), если смерть таких лиц наступила вследствие увечья (ранения, травмы, контузии) или заболевания, полученных ими при выполнении задач в ходе СВО (боевых действий);
- лица, признанные в установленном порядке инвалидами;
- граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей.

Правом на получение денежных средств обладают работодатели:

- не имеющие задолженности по уплате обязательных платежей;
- не получающие бюджетные средства на трудоустройство соответствующих категорий граждан на основании нормативных правовых актов субъекта РФ, муниципального правового акта или другого решения о предоставлении субсидии на цели, установленные Решением СФР;
- не находящиеся в процессе ликвидации, реорганизации или банкротства;
- трудоустроившие граждан на основании трудового договора, заключенного на неопределенный срок на полный рабочий день;

– выплачивающие трудоустроенным гражданам заработную плату в размере не ниже 1,5 МРОТ, увеличенного на районный коэффициент.

Размер субсидии суммарно на одного нового работника составляет 3 МРОТ за трудоустройство граждан, относящихся к одной из выше перечисленных категорий (за исключением граждан, признанным в установленном порядке инвалидами) и 6 МРОТ за трудоустройство граждан, относящихся к одной из выше перечисленных категорий, признанным в установленном порядке инвалидами.

Размер субсидии определяется как произведение размера выплаты на фактическую численность трудоустроенных граждан по истечении первого, третьего и шестого месяц с даты их трудоустройства.

Предоставление субсидий осуществляется СФР в пределах средств, предусмотренных в бюджете СФР на цель предоставления субсидии.

1.4. Иные возможности для работодателей при трудоустройстве участников СВО с инвалидностью

Для работодателей, у которых численность работников превышает 35 человек, устанавливается квота для приема на работу инвалидов от среднесписочной численности работников в соответствии с нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации.

На федеральном уровне предусмотрен дифференцированный подход исполнения работодателями квоты для приема на работу инвалидов на случаи трудоустройства инвалидов из числа участников специальной военной операции и инвалидов из числа ветеранов боевых действий, указанных в пп. 1 п. 1 ст. 3 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах» (далее – Закон о ветеранах) и принимавших участие в специальной военной операции, и ветеранов боевых действий, указанных в пп. 1.1, 2.2-2.5 п. 1 ст. 3 Закона о ветеранах, а именно:

военнослужащих, в том числе уволенных в запас (отставку), военнообязанных, призванных на военные сборы, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел, войск Росгвардии и органов государственной безопасности, работников указанных органов, работники Министерства обороны СССР и работников Министерства обороны Российской Федерации, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения Российской Федерации, направленных в другие государства органами государственной власти СССР, органами государственной власти Российской Федерации и принимавших участие в боевых действиях при исполнении служебных обязанностей в этих государствах, а также принимавших участие в соответствии с решениями органов государственной власти Российской Федерации в боевых действиях на территории Российской Федерации, и принимавших участие в специальной военной операции;

военнослужащих, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел, войск Росгвардии, Государственной противопожарной службы, учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения Российской Федерации, прокуроры, сотрудников Следственного комитета Российской Федерации, в том числе уволенных в запас (отставку), выполнявших задачи по отражению вооруженного вторжения на территорию Российской Федерации, а также в ходе вооруженной провокации на Государственной границе Российской Федерации и территориях субъектов Российской Федерации, прилегающих к районам проведения специальной военной операции;

лиц, поступивших в созданные по решению органов государственной власти Российской Федерации добровольческие формирования, содействующих выполнению задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (войска Росгвардии), в ходе специальной военной операции, отражения вооруженного вторжения на территорию Российской Федерации, а также в ходе вооруженной провокации на Государственной границе Российской Федерации и территориях субъектов Российской Федерации, прилегающих к районам проведения специальной военной операции;

лиц, принимавших в соответствии с решениями органов государственной власти Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики участие в боевых действиях в составе Вооруженных Сил Донецкой Народной Республики, Народной милиции Луганской Народной Республики, воинских формирований и органов Донецкой Народной Республики и Луганской Народной Республики начиная с 11.05.2014;

лиц, заключивших контракт (имевшие иные правоотношения) с организациями, содействующими выполнению задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в ходе специальной военной операции на территориях Украины, Донецкой Народной Республики и Луганской Народной Республики с 24.02.2022, а также на территориях Запорожской области и Херсонской области с 30.09.2022;

военнослужащих спасательных воинских формирований федерального органа исполнительной власти, уполномоченных на решение задач в области гражданской обороны, принимавших участие в ходе специальной военной операции в проведении работ по поиску, обезвреживанию и (или) уничтожению взрывоопасных предметов на территориях Украины, Донецкой Народной Республики и Луганской Народной Республики с 24.02.2022, на территориях Запорожской области и Херсонской области с 30.09.2022.

Исполнение квоты считается кратным двум рабочим местам и может быть засчитано за 2 рабочих места только в случае исполнения квоты при наличии трудового договора с инвалидом на рабочее место непосредственно у работодателя.

За неисполнение работодателем обязанности по выполнению квоты для приема на работу инвалидов, за исключением случаев освобождения работодателя от выполнения установленной квоты, либо отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты предусмотрена административная ответственность.

Наглядная демонстрация возможностей работодателей при трудоустройстве участников СВО приведена в приложении 1.

Раздел II. Профессиональная, социальная и психологическая адаптация работников – участников СВО

Адаптация участников СВО, возвращающихся к трудовой деятельности в гражданской сфере, требует комплексного подхода, учитывающего специфику их боевого опыта, возможные физические и психологические последствия военной службы, а также необходимость перехода к принципиально иной системе социальных и профессиональных координат.

2.1. Первые дни работы участника СВО

Начальный период трудовой деятельности является наиболее критичным для закрепления работника на рабочем месте. Это тем более характерно для участников СВО, чей недавний опыт был сопряжен с экстремальными условиями и строгой военной субординацией. Переход в гражданскую корпоративную среду для них может быть сопряжен с ощущением дезориентации.

В связи с этим для участников СВО рекомендуется проводить не стандартный, а расширенный вводный инструктаж, выходящий за рамки исключительно требований охраны труда и пожарной безопасности. Целесообразно включить в его содержание следующие блоки:

– ознакомление с организационной структурой и корпоративной культурой: объяснить логику взаимодействия между структурными подразделениями или работниками, неформальные правила коммуникации, принятые формы обращения (на «ты» или «вы», по имени-отчеству или по имени), дресс-код и иные принятые в организации нормы;

– навигация по территории и бытовой инфраструктуре: участнику СВО, особенно имеющему инвалидность или психологические травмы, может требоваться повышенное внимание к организации пространства и безбарьерной среды;

– разъяснение системы оплаты труда и социального пакета: важно детально и прозрачно объяснить, из чего формируется доход (оклад, выполнение нормы выработки, компенсационные и стимулирующие выплаты), порядок выплат и действующие корпоративные льготы, включая добровольное медицинское и пенсионное страхование.

В крупных организациях вводный инструктаж может проводиться в формате групповых сессий для одновременно принятых работников, что способствует формированию внутреннего сообщества, а также с использованием электронных курсов, видеоматериалов и интерактивных тестов, доступных через корпоративный портал, или при посещении корпоративного музея.

В организациях – субъектах малого и среднего предпринимательства (далее – субъекты МСП) - вводный инструктаж может представлять собой неформальную беседу. При отсутствии отдельного подразделения или специалиста по управлению персоналом ее проведение может осуществлять непосредственный руководитель или опытный работник. Знакомство с корпоративной культурой не должно ограничиваться первым днем. В течение первой рабочей недели рекомендуется предусмотреть возможность кратких встреч с непосредственным руководителем или специалистом по управлению персоналом, в рамках которых работник сможет задать уточняющие вопросы.

В первую неделю работы рекомендуется разработать индивидуальную карту адаптации или иной аналогичный документ. Крупные компании могут интегрировать его в существующую HRM-систему. Субъекты МСП могут использовать текстовый или табличный файл, бумажный чек-лист. Важно не перегружать документ большим числом мероприятий, но четко распределить их по неделям и месяцам, предусмотрев контрольные точки с целью получения обратной связи и при необходимости коррекции адаптации.

2.2. Институт наставничества и ученичества для участников СВО

Наставничество – эффективный инструмент профессиональной, социальной и психологической адаптации работников – участников СВО. Оно может решать задачи введения и совершенствования наставляемого в профессии (должности), повышения его информированности об организации и условиях работы, поддержки в установлении деловых и социальных контактов, роста вовлеченности в деятельность компании.

При подборе наставника для работника - участника СВО важно обращать внимание не только на трудовые достижения и авторитет кандидата, но и на его мотивацию, желание делиться опытом, помогать адаптироваться к трудовой деятельности в гражданской сфере. Также важно понимание будущим наставником особенностей взаимодействия и общения с лицами, прошедшими СВО: знание особенностей посттравматического стрессового расстройства (ПТСР), способов снятия напряжения, принципов невербальной коммуникации, принятие военного опыта наставляемого как источника дисциплины, ответственности, умения работать в команде и в экстремальных ситуациях, умение давать обратную связь, мотивировать и поддерживать, избегать патернализма и излишней опеки и т.д. Помочь в этом

может специально организованное обучение и консультационно-методическая поддержка наставников.

Наставником может быть как опытный работник, так и участник СВО, уже трудоустроенный в организации и успешно прошедший адаптацию (наставничество по принципу «равный – равному»). Возможна и смешанная модель, когда опытный работник отвечает, прежде всего, за профессиональную адаптацию, а наставник, прошедший СВО, – за социальную.

Минтрудом России совместно со сторонами социального партнерства, а также при участии заинтересованных органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации разработаны и утверждены методические рекомендации для работодателей в части организации наставничества в сфере труда в целях оказания практической помощи в профессиональном развитии и адаптации на рабочем месте, в приобретении дополнительных профессиональных знаний и навыков для инвалидов вследствие военной травмы и инвалидов из числа участников специальной военной операции (далее – методические рекомендации).

Методические рекомендации размещены на официальном сайте Минтруда России по ссылке: https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/trudotn/nastav.

В крупных организациях также возможна организация профессионального обучения или дополнительного профессионального образования на основе ученического договора (ст. 198-208 ТК РФ) с работником – участником СВО. При этом теоретическая подготовка может проходить в корпоративном учебном центре или внешней образовательной организации, а практика на базе предприятия под руководством наставника (ст. 351.8 ТК РФ) или руководителя практики.

К организации наставничества рекомендуется подходить максимально персонализировано, учитывать потребности работника – участника СВО, состояние его здоровья, личностные особенности, возможности и профессиональные цели.

2.3. Психолого-социальное сопровождение работников – участников СВО

Участники боевых действий могут испытывать ПТСР, тревожные состояния, трудности с концентрацией внимания, повышенную раздражительность или, напротив, эмоциональное оскудение, апатию.

В целях повышения эффективности психолого-социального сопровождения работников - участников СВО работодателям рекомендуется организовывать подготовку и обучение руководителей, специалистов по управлению персоналом, наставников и, при необходимости, других членов трудовых коллективов по вопросам корректного взаимодействия с участниками СВО. Такая подготовка в формате регулярного интерактивного обучения может включать базовое понимание особенностей перехода от

военной к гражданской профессиональной среде, принципы уважительной и безопасной коммуникации, правила профилактики конфликтов, порядок реагирования на признаки трудностей адаптации, а также маршрутизацию работника к профильным специалистам и организациям поддержки при наличии соответствующего согласия работника.

При этом ответственные сотрудники работодателя - руководители, HR-специалисты и наставники - не должны выполнять функции клинических специалистов, ставить диагнозы или самостоятельно оценивать психическое состояние работника.

Задача таких сотрудников работодателя - не пытаться выполнять функции клинического психолога, а создать среду, в которой специализированная помощь доступна и не стигматизируется. Их задача - наблюдать изменения в рабочем поведении участников СВО, обеспечивать понятные правила взаимодействия с ними, поддерживать трудовую адаптацию таких работников и действовать в соответствии с установленным в организации алгоритмом передачи сложных случаев во внешний контур помощи (ЛПУ).

В крупных организациях может работать штатный психолог или же такие организации могут заключать договор с внешним провайдером психологических услуг. Важно предоставить участникам СВО возможность анонимных и конфиденциальных консультаций, профилактических осмотров психотерапевта или клинического психолога. Позитивную роль может сыграть кабинет психологической разгрузки (тихое пространство, средства релаксации), регулярные групповые тренинги (стресс-менеджмент, коммуникативные навыки, командообразование) и иные формы психологического сопровождения.

Как крупные организации, так и субъекты МСП могут решать задачу психологического сопровождения участников СВО на основе партнерства с Фондом «Защитники Отечества». Региональные филиалы Фонда «Защитники Отечества» могут предоставить психолога для выездной консультации на предприятии. Также могут использоваться ресурсы социально ориентированных некоммерческих организаций.

Кроме психологической помощи для участников СВО важен гибкий подход к рабочему графику: работа неполный день, временный переход на удаленную работу или более легкий труд в периоды обострения, в годовщину психотравмирующих событий, для прохождения медицинских осмотров и лечения. Законодательно фиксировать это сложно, но работодателю рекомендуется пойти на такие меры в рамках индивидуальной договоренности.

Участнику СВО может быть необходимо решать вопросы, связанные с лечением и реабилитацией (в том числе протезированием), жилищными проблемами, оформлением выплат и льгот, помощи семье товарища в случае его гибели и т.д. На предприятии (особенно крупном) может назначаться ответственный за связь с региональным отделением Фонда «Защитники

Отечества» и региональным отделением СФР, который в случае получения сигнала о социальной проблеме участника СВО перенаправляет его в профильную организацию и контролирует оказание помощи.

Социальная поддержка участника СВО также может быть реализована в рамках деятельности профсоюзной или молодежной организации и включать вовлечение в мероприятия патриотической, спортивной, культурно-досуговой направленности, корпоративные волонтерские программы, организацию регулярных встреч участников СВО, работающих на предприятии, как пространства для обмена опытом и взаимной поддержки.

Вовлечение участников СВО в социально-полезную деятельность в системе патриотического воспитания детей и молодежи поддерживается также в рамках Всероссийского проекта «Твой герой», реализуемого Федеральным государственным бюджетным учреждением «Российский центр гражданского и патриотического воспитания детей и молодежи». В случае заинтересованности работодателя принять участие в проекте всю информацию о нем можно получить в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» по адресам: rospatriotcentr.ru и myrosmol.ru.

Значимым событием для участников СВО может стать участие в чемпионатах профессионального мастерства, в том числе для людей с инвалидностью «Абилимпикс».

В 2024 году АНО «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов» совместно с Государственной корпорацией по атомной энергии «Росатом» разработан проект Единой технологии проработки решений по жизненным ситуациям (далее – Единая технология), одной из тем которой является тема «Поддержка ветеранов, участников специальной военной операции, членов их семей». Информация о Единой технологии размещена по ссылке: https://cloud.asi.ru/s/pnaXsgLdAXFGRtf.

2.4. Создание инклюзивной среды в трудовом коллективе

Инклюзивная среда – это не только физическая доступность рабочих мест, но и, в первую очередь, психологический климат, в котором участник СВО не чувствует себя «чужим», объектом гиперопеки или, напротив, настороженного отношения.

Прежде всего, работодатель должен транслировать позицию: трудоустройство участников СВО не благотворительность, а рациональный кадровый выбор. Участники СВО обладают ценными качествами: дисциплинированностью, умением работать в команде, стрессоустойчивостью, ответственностью, часто – уникальными техническими навыками, конвертируемыми в гражданские профессии.

Для формирования в корпоративной культуре понимания вклада участников СВО в обеспечение безопасности страны и развитие

предприятия, в крупных организациях могут проводиться информационные кампании: публикации на корпоративном портале, во внутренней газете, изготовление и демонстрация на мероприятиях видеороликов с участием участников СВО, включение вопросов работы с участниками СВО в программы обучения руководителей и специалистов по управлению персоналом. Также в организации может быть создан совет участников СВО и иные ветеранские сообщества.

В субъектах МСП информирование будет носить преимущественно личный характер: беседа руководителя с коллективом перед приемом участника СВО, личный пример руководителя - демонстрация уважительного отношения, постепенное вовлечение участника СВО в коллективные дела без излишнего акцента на «особом статусе». В любой ситуации важно показывать, что государственная поддержка участников СВО – это не привилегия, а компенсация за риск и потери, понесенные в период военной службы, пресекать любые формы дискриминационных высказываний и буллинга, поощрять совместные корпоративные мероприятия, где участники СВО и другие работники взаимодействуют в неформальной обстановке.

В части создания доступной среды для участников СВО с инвалидностью необходимо обеспечить:

- беспрепятственный доступ на прилегающей территории здания работодателя (пешеходные пути движения, наружные пандусы, места для стоянки (парковки) и т.д.);
- беспрепятственный доступ в помещения работодателя, включая санитарно-бытовые;
- адаптацию (оснащение) рабочего места.

Раздел III. Профессиональное развитие и карьерный рост работников – участников СВО

Профессиональное развитие и карьерный рост участников СВО, с одной стороны, представляют собой условие их успешной интеграции в гражданскую жизнь, а с другой – позволяют работодателям решать задачу эффективного использования и развития кадрового потенциала.

3.1. Информирование участников СВО о возможностях построения карьеры на предприятии и создание условий для карьерного роста

Информацию о карьерных траекториях рекомендуется включить в расширенный вводный инструктаж: рассказать о возможных горизонтальных перемещениях (ротации) между подразделениями, перспективах повышения квалификационного и тарифного разряда, категории, перехода на вышестоящую должность, требованиях, которые необходимо для этого выполнить.

Информирование о карьерных возможностях и обеспечение условий для карьерного роста в крупных организациях может проводиться путем создания внутреннего портала или раздела на корпоративном сайте с описанием карьерных треков, регулярной публикации информации об открытых внутри компании вакансиях, проведения ежегодных «дней карьеры» для работников предприятия, внедрения системы регулярной оценки персонала с последующим обсуждением карьерных перспектив.

Рекомендуется разработать «ускоренную траекторию» для работников - участников СВО с высоким потенциалом, предполагающую целевое обучение, наставничество, включение их в программы формирования кадрового резерва на замещение руководящих должностей. Кадровый резерв – это группа перспективных работников, обладающих потенциалом для занятия вышестоящих должностей. Включение участников СВО в кадровый резерв является как мерой их мотивации, так и рациональным управленческим решением, учитывающим высокий управленческий и лидерский потенциал многих участников СВО.

В субъектах МСП рекомендуется обеспечить прямой и открытый диалог работника – участника СВО с руководителем предприятия по вопросам карьерного роста. В субъектах МСП есть возможности для роста статуса через расширение полномочий, повышение квалификации, участие в переговорах с ключевыми клиентами – даже при сохранении должности. Такой вариант может быть востребован работниками - участниками СВО, особенно имеющими ограничения по состоянию здоровья. Горизонтальная карьера возможна и на крупных предприятиях.

3.2. Применение механизма независимой оценки квалификации (НОК) для подтверждения «гражданской квалификации»

Одной из проблем при трудоустройстве участников СВО может стать отсутствие документа, подтверждающего актуальные для рынка труда компетенции.

Независимая оценка квалификации – это процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта. Она регулируется Федеральным законом от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» и подзаконными актами.

Организаторами независимой оценки квалификации являются отраслевые советы по профессиональным квалификациям (СПК). Профессиональный экзамен проводится в центрах оценки квалификаций (ЦОК) и завершается выдачей свидетельства о квалификации, которое признается работодателями. В случае получения неудовлетворительной оценки при прохождении профессионального экзамена выдается заключение о прохождении профессионального экзамена, включающее рекомендации для соискателя.

Для проведения НОК крупные организации могут создать ЦОК на своей базе, а малый и средний бизнес воспользоваться услугами уже созданных ЦОК.

При этом работодателям важно разъяснить работникам преимущества НОК: получение свидетельства, позволяющего без дополнительного обучения подтвердить имеющиеся навыки; основание для карьерного роста и увеличения заработной платы; прохождение оценки оплачивается работодателем, а в случае неудачи работнику не грозит увольнение.

3.3. Информирование о возможностях и создание работодателем условий для непрерывного образования

Использование права на повторное получение среднего профессионального образования (далее – СПО)

Согласно действующему законодательству, участники СВО имеют право на повторное получение среднего профессионального образования за счет средств бюджета. Работодателю рекомендуется:

– включить информацию об этой гарантии в «пакет новичка» или разместить ее на информационном стенде и др. информационных ресурсах;

– при наличии потребности в специалистах, имеющих СПО, обсудить возможность совмещения работы и учебы и заключения договора о целевом обучении или ученического договора.

При получении обучающимся по программам профессионального образования соответствующего уровня впервые предоставляется учебный отпуск с сохранением среднего заработка (ст. 173–176 ТК РФ), в случае получения образования соответствующего уровня повторно также рекомендуется предоставлять оплачиваемый учебный отпуск.

Разработка и реализация коротких программ профессионального обучения для конверсии навыков (для крупных предприятий)

Крупные организации, располагающие собственными учебными центрами или корпоративными университетами, могут разрабатывать краткосрочные программы с целью конвертации «военных компетенций» в «гражданские».

Направление на профессиональное обучение. Использование возможностей федерального проекта «Активные меры содействия занятости» национального проекта «Кадры»

Распоряжением Правительства Российской Федерации от 24 мая 2025 г. № 1311-р утвержден план мероприятий по повышению уровня трудоустройства участников СВО. В рамках плана предусмотрено, что

профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование для участников СВО организуются по федеральному проекту «Активные меры содействия занятости» национального проекта «Кадры».

Это дает работодателю возможность обучить работника – участника СВО бесплатно (за счет средств федерального бюджета), тем самым сократив собственные затраты на обучение персонала. Обучение ведется по широкому спектру программ: востребованные рабочие профессии, программы повышения квалификации, профессиональной переподготовки для специалистов среднего звена и высшей квалификации, а также руководителей.

С учетом возможных ограничений по здоровью, полученного опыта для участников СВО доступно 213 наиболее востребованных на рынке труда профессий, в том числе администратор баз данных, бухгалтер, водитель, диспетчер, консультант по банковским продуктам, мастер по техническому обслуживанию и ремонту автотранспортных средств, менеджер по информационным технологиям, оператор механизированных и автоматизированных складов, оператор связи, охранник, повар, пожарный, разработчик web- и мультимедийных приложений, специалист в области охраны труда, специалист по большим данным, специалист по закупкам и другие.

Механизм и порядок организации обучения определен Положением о реализации мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования отдельных категорий граждан, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 7 марта 2025 г. № 291.

Чтобы воспользоваться механизмом, работодателю необходимо организовать подачу сотрудниками организации заявлений на обучение через ЕЦП «Работа в России», обеспечить возможность прохождения ими профессиональной ориентации в ЦЗН для согласования выбранной образовательной программы и заключить трехсторонний договор с работником и образовательной организацией на ЕЦП «Работа в России».

При обращении работодателя в ЦЗН ему могут быть оказаны консультационные и информационные услуги по вопросу организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования отдельных категорий граждан в рамках федерального проекта «Активные меры содействия занятости». Крупные предприятия могут заключать договоры о сетевом взаимодействии с ЦЗН и образовательными организациями, участвующими в реализации данного федерального проекта.

Приложение 1

РАБОТА РОССИИ

Какую помощь работодатель получает при трудоустройстве участников СВО

Стимулирование найма

Возместим часть расходов на зарплату

Подберем подходящих кандидатов, сопроводим их на собеседование

Как получить субсидию за наем участника СВО

- Подать заявление в кадровый центр на подбор работников из числа участников СВО
- Трудоустроить участника СВО по направлению кадрового центра
- Подать заявление в СФР через месяц после трудоустройства участника СВО
- СФР проверит сведения о работодателе и трудоустроенном работнике
- Выплату направят 3 траншами в течение 6 месяцев. Если у участника СВО есть инвалидность, выплаты — в двойном размере

Помощь при оборудовании рабочих мест для инвалидов

Возместим часть расходов на организацию рабочего места

По запросу разработаем план адаптации сотрудника к рабочим условиям

Как получить субсидию на оборудование рабочего места

- Трудоустроить гражданина с инвалидностью и создать для него рабочее место
- В течение 3 месяцев направить заявление в орган службы занятости на предоставление господдержки
- СФР проверит сведения о работодателе и трудоустроенном работнике с инвалидностью
- Выплату направят в течение 10 рабочих дней после включения работодателя в реестр получателей субсидии

Поддержка от государства составляет более **400 тыс.** рублей:

- более **200 тыс.** рублей за трудоустройство кандидата с инвалидностью
- до **200 тыс.** рублей на обустройство его рабочего места

Это просто и удобно

- достаточно подать **заявку в электронном виде**
- потребуется **минимум отчетных документов:** почти все данные, например, о факте трудоустройства, мы получаем автоматически
- отменены избыточные ограничения по размеру зарплаты, обустройству рабочего места и иным критериям участия в программах содействия

Ваш потенциальный сотрудник может пройти обучение или повысить квалификацию за счет государства

Профобучение перед трудоустройством

Бесплатно обучим будущего сотрудника востребованной профессии. Профессии, которые получат бойцы, предполагают применение в мирной жизни опыта и навыков, сформированных за время участия в спецоперации.

Ветераны СВО могут бесплатно пройти и другие программы в рамках нацпроекта «Кадры». В 2026 году им доступно переобучение по 213 профессиям.

27 программ переподготовки и повышения квалификации доступны исключительно для ветеранов СВО и настроены под их потребности и ограничения:

1. Разработчик приложений
2. Специалист по большим данным
3. Специалист по тестированию в области ИТ
4. Администратор баз данных
5. Специалист по защите информации
6. Менеджер по ИТ
7. Оператор связи
8. Специалист по логистике на транспорте
9. Диспетчер
10. Оператор механизированных и автоматизированных складов
11. Экспедитор по перевозке грузов
12. Водитель
13. Мастер по техобслуживанию автотранспорта
14. Слесарь по ремонту автомобилей
15. Консультант по банковским продуктам
16. Специалист по техподдержке клиентов оператора связи
17. Специалист по охране труда
18. Специалист по закупкам
19. Специалист по организации строительства
20. Бухгалтер
21. Специалист по сметному ценообразованию
22. Специалист по тендерам
23. Инструктор-методист по физической культуре и спорту
24. Педагог дополнительного образования
25. Пожарный
26. Охранник
27. Повар

- Большая часть программ доступна для людей только со средним (школьным) образованием
- Продолжительность образовательных программ — 2–4 месяца
- Ряд программ можно пройти онлайн, совмещая с работой, семейными делами или реабилитацией

Как реализуется сервис

Ветеран или участник СВО*:

Подает заявление на ЕЦП «Работа России»

↓

Выбирает образовательную программу из перечня востребованных профессий, должностей, специальностей

↓

Проходит в кадровом центре профессиональную ориентацию для согласования выбранной образовательной программы

↓

Заключает договор на профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование с образовательной организацией, работодателем или органом службы занятости

↓

Осваивает образовательную программу, получает нужные компетенции и документ о квалификации

↓

Трудоустраивается или ведет поиск подходящей работы при содействии органов службы занятости

* а) ветераны боевых действий, принимавшие участие (содействовавшие выполнению задач) в специальной военной операции на территориях ДНР, ЛНР и Украины с 24 февраля 2022 г., на территориях Запорожской области и Херсонской области с 30 сентября 2022 г., уволенные с военной службы (службы, работы)

б) лица, принимавшие в соответствии с решениями органов публичной власти ДНР, ЛНР участие в боевых действиях в составе Вооруженных Сил ДНР, Народной милиции ЛНР, воинских формирований и органов ДНР и ЛНР, начиная с 11 мая 2014 г.

в) члены семей лиц, указанных в пунктах а) и б), погибших (умерших) при выполнении задач в ходе специальной военной операции (боевых действий), члены семей лиц, указанных в пунктах а) и б), умерших после увольнения с военной службы (службы, работы), если смерть таких лиц наступила вследствие увечья (ранения, травмы, контузии) или заболевания, полученного ими при выполнении задач в ходе специальной военной операции (боевых действий)

Приложение 2

Перечень основных нормативных правовых актов, регулирующих вопросы сохранения рабочего места, трудоустройства, адаптации и профессионального развития участников СВО

Указ Президента Российской Федерации от 15.05.2026 № 327 «О единых базовых мерах поддержки лиц, принимающих (принимавших) участие в специальной военной операции, и других категорий лиц в субъектах Российской Федерации»

Трудовой кодекс Российской Федерации
Статья 351.7. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (федеральные законы от 07.10.2022 № 376-ФЗ, от 19.12.2022 № 545-ФЗ, от 04.08.2023 № 471-ФЗ, от 25.12.2023 № 642-ФЗ, от 26.12.2024 № 498-ФЗ, от 29.09.2025 № 364-ФЗ)

Федеральный закон от 12.01.1996 № 5-ФЗ «О ветеранах»
Статья 3. Ветераны боевых действий
Статья 16. Меры социальной поддержки ветеранов боевых действий

Федеральный закон от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»
Статья 23. Увольнение граждан с военной службы и право на трудоустройство

Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»
Статья 35. Содействие приоритетному трудоустройству граждан, которые завершили прохождение военной службы

Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»
Статья 15. Обеспечение беспрепятственного доступа инвалидов к объектам социальной, инженерной и транспортной инфраструктур

Постановление Правительства Российской Федерации от 30 мая 2024 г. № 709 «О порядке выполнения работодателями квоты для приема на работу инвалидов»
Подпункт «а» пункта 3 Правил выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов

Приказ Минтруда России от 18 сентября 2024 г. № 466н

«Об утверждении порядка разработки и реализации индивидуальной программы реабилитации и абилитации инвалида, индивидуальной программы реабилитации и абилитации ребенка-инвалида и их форм, а также порядка привлечения к разработке индивидуальной программы реабилитации и абилитации инвалида и индивидуальной программы реабилитации и абилитации ребенка-инвалида реабилитационных организаций

и порядка координации реализации индивидуальной программы реабилитации и абилитации инвалида и индивидуальной программы реабилитации и абилитации ребенка-инвалида, включая мониторинг такой реализации и предоставление информации о результатах мониторинга в высший исполнительный орган субъекта Российской Федерации»

Приказ Минтруда России от 19 ноября 2013 г. № 685н

«Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности»

Приказ Минтруда России от 1 октября 2024 г. № 518

«Об утверждении методических рекомендаций по подбору рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидам с учетом нарушенных функций организма и ограничений их жизнедеятельности»

Приказ Минтруда России от 26 февраля 2025 г. № 88н

«Об утверждении Стандарта деятельности по осуществлению полномочия в сфере занятости населения по содействию приоритетному трудоустройству граждан, которые завершили прохождение военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо у которых прекратилось действие заключенного ими контракта о пребывании в добровольческом формировании, предусмотренном Федеральным законом от 31 мая 1996 г. № 61-ФЗ «Об обороне», а также гражданам, относящимся к членам их семей в соответствии с пунктами 5 и 5.1 статьи 2 Федерального закона от 27 мая 1998 года № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»

Распоряжение Правительства Российской Федерации от 24.05.2025 № 1311-р

«Об утверждении плана мероприятий по повышению уровня трудоустройства участников специальной военной операции и организации их профессиональной ориентации».

Приложение 3

Аннотации практик победителей и призеров Всероссийского конкурса лучших практик подготовки кадров по номинации «Новая высота» – лучшие практики трудоустройства, адаптации и профессионального развития участников специальной военной операции

1. **Челябинская область: «Вектор жизни - Работа для СВОих»**
   Центр занятости населения города Челябинска выстроил в регионе системную работу по трудовой самореализации возвращающихся участников специальной военной операции. Практика носит комплексный и системный характер: от этапа реабилитации до трудовой самореализации через психологическую поддержку и социальную адаптацию.
   Особенность: созданы неформальные клубы для ветеранов и женские клубы для их семей – пространства живого общения с психологами и наставниками из числа уже трудоустроенных бойцов. Специалисты ЦЗН и кадровых служб прошли обучение навыкам доверительного диалога (проект «СВОи люди»), что снижает тревожность при собеседованиях. Работодателям компенсируют труд наставника и адаптацию рабочего места, а для самих участников СВО действует специализированный банк из 1483 вакансий.
   Ссылка на место размещения описания практики в сети Интернет: https://bc-nark.ru/best/our/68584/

2. **ООО «Региональный центр оценки квалификаций нефтегазового комплекса»: «Психологический навигатор»**
   Крупная нефтяная компания создала дочернее предприятие для трудоустройства участников СВО с инвалидностью, которые больше не могут работать на прежних местах.
   Особенность: прямо в кадровый цикл встроены клинически валидированные методики – когнитивно-поведенческая терапия и аппарат биологической обратной связи (БОС) для обучения саморегуляции. Психологическое сопровождение начинается еще до выхода на работу и продолжается в адаптационный период (3–6 месяцев). Результат: снижение депрессии на 18%, тревоги на 29%, нулевая текучесть среди трудоустроенных 7 бойцов с инвалидностью.
   Ссылка на место размещения описания практики в сети Интернет: https://bc-nark.ru/best/our/68585/

3. **ОАО «РЖД»: «Наши герои»**
   Комплексная программа профессиональной адаптации и развития участников СВО в крупнейшей транспортной компании страны. Программа объединяет обучение, психологическую поддержку и карьерное сопровождение.
   Особенность: очный образовательный модуль с мастер-классами по гибким навыкам, посещением производственных объектов, индивидуальной работой с психологами и коучами. После модуля участники формируют индивидуальные планы развития и включаются в кадровый резерв компании. Пилот охватил 41 человека, а в мае 2026 года программа масштабируется на 16 территориальных подразделений (проект «Наши герои. Железные дороги»).
   Ссылка на место размещения описания практики в сети Интернет: https://bc-nark.ru/best/our/68586/

4. **АО «Северный пресс»: «От защиты Родины к новой профессии»**
   Комплексный подход к созданию условий для социальной, психологической и профессиональной адаптации ветеранов СВО на промышленном предприятии. На заводе трудится 34 ветерана СВО, включая получивших ранения. Работодатель обеспечивает

трудоустройство на механическом и сборочно-монтажном производстве, в отделе контроля качества, конструкторских разработках, секторе инновационного развития.
Особенность: предприятие самостоятельно выезжает в госпитали с предложениями о работе, сотрудничает с фондами «Защитники Отечества» и «Своих не бросаем». Для ветеранов с инвалидностью оборудовано 16 специальных рабочих мест, действует программа наставничества, организуется обучение и повышение квалификации без отрыва от производства. Кроме того, завод ходатайствует перед губернатором о награждении ветеранов почетным знаком «За участие в СВО от благодарного Санкт-Петербурга» (уже вручено 15 знаков).
Ссылка на место размещения описания практики в сети Интернет: https://bc-nark.ru/best/our/68587/

5. **ПАО «Россети Московский регион»: «Новый вектор»**
Программа поддержки, адаптации и развития ветеранов СВО в электроэнергетической компании. Ветераны рассматриваются как ценные кандидаты, обладающие уникальными компетенциями, навыками лидерства, дисциплиной и ответственностью.
Особенность: все сервисы доступны через мобильное приложение и чат-бота «Электра» – от подбора вакансии до записи на психологическую консультацию. Ветеранам предоставляется 5 дополнительных оплачиваемых дней в год на диспансеризацию, приоритетное право на карьерное продвижение, а также углубленное психофизиологическое обследование. Результат мониторинга: уровень стресса снизился с 7,5 до 3,2 баллов, удовлетворенность работой выросла с 2,8 до 4,5 (из 5), а 100% трудоустроенных ветеранов успешно интегрировались в коллективы.
Ссылка на место размещения описания практики в сети Интернет: https://bc-nark.ru/best/our/68588/

6. **Пензенская область (АНО «Квартал Луи»): «Сурское мужество – Новый ты»**
Курс социальной реабилитации для участников СВО, получивших инвалидность по причине военной травмы. Практика направлена на вывод участников на позитивную модель социального поведения через комплексную 21-дневную программу проживания в арт-поместье «Новые берега» (гостиница, бассейн с подъемником, мастерские).
Особенность: в программу входит акселератор по разработке бизнес-идей с последующей защитой и получением сертификата на социальный контракт от Минтруда региона. Уже 11 участников защитили проекты (от столярной мастерской до животноводческой фермы), 9 из них начали свое дело. Курс сопровождают реабилитолог, психолог, наставники по бизнесу и финансам, а после выпуска действует служба поддержки «Кл.рядом».
Ссылка на место размещения описания практики в сети Интернет: https://bc-nark.ru/best/our/68589/

Приложение 4

Примеры региональных практик по сопровождению при трудоустройстве, трудовой адаптации, социальному сопровождению и профессиональному развитию ветеранов боевых действий, принимающих участие (содействовавших выполнению задач) в специальной военной операции

1. Астраханская область
Регион реализует комплексный подход: режим «одного окна», карьерные консультанты, ярмарки вакансий. Уникальная мера – материальная поддержка на профобучение участников СВО и их семей (средний размер 59 580 руб.). Действует региональная программа «Победоносец» (аналог федеральной «Время героев») для подготовки управленцев из числа ветеранов СВО. 16 финалистов с сентября 2025 г. обучаются по программе «Государственное и муниципальное управление», часть уже трудоустроена на руководящие должности (заместитель министра, главный специалист администрации, заместитель директора РЦСП «Каспий»), один избран депутатом гордумы Астрахани.

2. Республика Башкортостан
Ключевая мера – образовательные социальные сертификаты до 50 тыс. руб., по которым в 2025 г. 203 участника СВО прошли обучение, 157 (77,3%) трудоустроены. Введена квота 1% для работодателей с численностью от 100 человек. Создана Ассоциация менеджеров по управлению персоналом, проводятся мастер-классы и вебинары. Налажено межведомственное взаимодействие: алгоритм трудоустройства, рабочая группа (24 заседания, 439 участников СВО). Сформирован реестр из 522 работодателей на 2 530 вакансий. За ветеранами закреплено 170 наставников от партии «Единая Россия».

3. Волгоградская область
Создана рабочая группа региональной межведомственной комиссии по поддержке участников СВО и членов их семей по содействию в трудоустройстве и профессиональном переобучении. Рабочая группа анализирует проблемные вопросы и лучшие практики, направляет рекомендации муниципальным комиссиям. Облкомтруд совместно с комитетами промышленности, сельского хозяйства и строительства проработали с крупными предприятиями вопросы: сокращения рабочего времени для супруга участника СВО при наличии несовершеннолетних детей с сохранением зарплаты; адаптации участников СВО с привлечением советов ветеранов внутри предприятий; внутрикорпоративных выплат за ранение, потерю трудоспособности, гибель; специальных программ трудоустройства для участников СВО с ОВЗ.
Предприятия и организации региона применяют следующие внутрикорпоративные меры поддержки: материальная помощь всем призванным на СВО работникам; единовременная выплата в связи с гибелью работника – участника СВО; бесплатное санаторно-курортное лечение и реабилитация участников СВО; бесплатные путевки в детские оздоровительные лагеря, новогодние подарки для детей участников СВО; приоритетное право на отпуск; компенсация оплаты услуг ЖКХ; бесплатная юридическая и психологическая помощь. Ряд предприятий готовы сокращать рабочее время для супругов участников СВО с сохранением зарплаты. Организации строительной отрасли и сельского хозяйства на системной основе оказывают всестороннюю поддержку, включая финансовую помощь.

4. Краснодарский край
Регион располагает разветвленной системой поддержки: 16 мер господдержки, квотирование 4% для граждан, уволенных с военной службы, и ветеранов боевых действий

(создано 21 тыс. квот). На 01.04.2026 на квотируемых местах работают 496 уволенных с военной службы, 205 участников СВО, 1064 ветерана. Предусмотрены субсидии на зарплату инвалидов (41,7 млн руб. на 180 чел. ежегодно). В 2026 г. 3 участника СВО получили по 381,3 тыс. руб. на открытие собственного дела. Всего через центры занятости трудоустроено 378 участников СВО.

5. Кемеровская область – Кузбасс

Реализуется проект «Работа для СВОих» – от профориентации до адаптации. Практикуется дооборудование рабочих мест для инвалидов по нацпроекту «Кадры», стажировки с наставником, повышение квалификации. Работодатели обеспечивают психологическую поддержку, духовное наставничество, проводятся «Уроки мужества». Социальные программы включают премии, подарки, летний отдых детей, выплаты женам в отпуске по уходу за ребенком.

6. Москва

С 2023 г. работает представительство службы занятости в Едином центре поддержки участников СВО. Карьерные консультанты сопровождают от резюме до адаптации. Проведено 12 тренингов для 280+ работников из 57 организаций. Разработан типовой план адаптации на 3 месяца с персональным наставником. Всего трудоустроено 1,9 тыс. из 2,4 тыс. обратившихся (79%). Яркий пример – обучение 14 участников СВО с ампутацией нижних конечностей вождению на авто с ручным управлением и их трудоустройство водителями в ГБУ «Мосавтосантранс» на спецавтомобили «Москвич» с созданием доступной среды, сокращенным графиком и дополнительными отпусками.

7. Московская область

Кадровый центр Подмосковья закрепляет за каждым участником СВО персонального куратора; ведется проактивная работа с необратившимися (11 кураторов, 2 психолога). Создан реестр из 827 работодателей на 25 350 рабочих мест. За период с 24.02.2022 трудоустроено 292 участника СВО. Применяются субсидии СФР. Организуются профтуры на предприятия, действует трек «Герои». В 2026 г. 67 участников СВО обратились за профобучением по нацпроекту «Кадры», 7 уже учатся по направлениям «1С программист», «Нейросети», «Оператор БПЛА» и др.

8. Омская область

Утверждена региональная программа «Содействие занятости участников СВО» на 2025-2028 гг. На базе Кадрового центра работает площадка «Работа для героев» с персональными консультантами и ежемесячными мероприятиями. Внедрено включение сведений об участии в СВО в ИПРА. С февраля 2026 г. ведет прием медицинский психолог. Введено квотирование 1% для инвалидов СВО. Действуют сервисы «теплые контакты» и «экспертиза рабочего места». Запущен клуб участников СВО «От службы к возможностям» по правовым и социально-трудовым вопросам.

9. Республика Татарстан

В регионе налажено межведомственное взаимодействие центров занятости с Фондом «Защитники Отечества», военкоматами и работодателями. Ключевая инициатива – разработка типовой программы адаптации участников СВО для всех работодателей через Республиканскую трехстороннюю комиссию. Систематизированы практики: индивидуальный подход на собеседовании (приоритет качеств, а не стажа), сокращенный или отмена испытательного срока, наставничество, гибкий график и перевод на другую должность с сохранением зарплаты, исключение триггерных факторов (факторов, которые приводят к эмоциональному переживанию травматического опыта), оздоровление, материальная помощь по локальным актам.

10. Ростовская область
Введено квотирование 3% для ветеранов боевых действий (для предприятий с численностью более 35 чел.), зарезервировано 323 вакансии. Проводится региональный конкурс «Лучший работодатель» с номинацией по трудоустройству участников СВО, работают клубы «Больше, чем работа». В 2025 г. по нацпроекту «Кадры» трудоустроено 16 участников СВО, создано 2 оборудованных рабочих места для инвалидов. Действует региональная субсидия на оплату труда (в 2025 г. трудоустроено 12 чел., из них 2 участника СВО). Всего с сентября 2022 г. трудоустроено 318 участников СВО.

11. Самарская область
Формируется рейтинг работодателей, трудоустраивающих участников СВО. Проведен мониторинг локальных актов: более 940 работодателей внесли дополнительные меры поддержки (сохранение рабочего места, материальная помощь, бесплатная психологическая и юридическая помощь, дополнительные дни отдыха, сохранение зарплаты до года при переводе по медпоказаниям, санаторно-курортное лечение, профессиональная переподготовка, доступ к ФОК, профилакториям, детским лагерям). Также практикуется доставка до работы и наставничество.

12. Санкт-Петербург
Внедрен социальный паспорт участника СВО и закрепление социальных кураторов (методические рекомендации). Работодатели предоставляют широкий спектр мер: ежемесячные выплаты на период службы, матпомощь при ранении/утрате трудоспособности/гибели, ежемесячная помощь детям (в размере МРОТ), первоочередные путевки на санаторно-курортное лечение с 100% компенсацией, ДМС работнику и члену семьи на время службы и 3 года после, ежегодные комплексные обследования.

13. Республика Саха (Якутия)
Государственный комитет Республики Саха (Якутия) по занятости населения разработал проект методических рекомендаций по наставничеству. 196 работодателей сохраняют 1 293 рабочих места для участников СВО, еще 212 готовы принять на 1 961 место. В 2025 г. трудоустроен 121 участник СВО, за 4 месяца 2026 г. – 77. Флагманский работодатель – АК «АЛРОСА» (ПАО) заключил трехлетнее соглашение с Фондом «Защитники Отечества», сотрудничает с центрами занятости, реализует программу психологической помощи на рабочем месте и индивидуальные планы профподготовки.

14. Свердловская область
Действует государственная программа содействия занятости. С начала СВО обратились 1113 участников СВО, трудоустроено 337. Ведется реестр из 1152 работодателей на 11 846 вакансий. Проводится конкурс «Лучший работодатель» в номинации «От службы к карьере. Новые возможности». В каждом центре занятости есть персональные кураторы. Организуется профобучение под потребности работодателей. Обобщенные практики: денежное поощрение за боевые награды, матпомощь при убытии/ранении/гибели, предоставление жилья, профобучение за счет работодателя, бесплатные юридические консультации, свободный график, санаторно-курортное лечение, дотация на питание.

15. Тульская область
Персональный куратор от кадрового центра «Работа России» разрабатывает индивидуальный план (профориентация, психологическая поддержка, обучение, подбор работы).
Разработан и утвержден (в качестве приложения к Областному трехстороннему соглашению между Правительством Тульской области, Тульской Федерацией профсоюзов

и Тульским областным Союзом работодателей на 2021–2023 годы с продлением на 2024–2026 годы) Региональный стандарт мер поддержки со стороны работодателей работников – участников СВО и членов их семей. Стандарт содержит унифицированные подходы и рекомендации для руководителей предприятий, реализуемые с учетом финансово-экономического положения работодателя.
Внедрен сервис обратной связи «Адаптация участника СВО на рабочем месте». На заседании клуба работодателей подписаны соглашения с 4 крупными работодателями о мониторинге закрепляемости в течение 12 месяцев.

16. Ханты-Мансийский автономный округ – Югра

Утверждена единая межведомственная модель комплексного сопровождения. Психологическую помощь оказывают 41 учреждение (около 300 психологов), действует ресурсный центр в Нефтеюганске. Социальные координаторы ведут индивидуальные маршруты и социальные паспорта. Предусмотрены первоочередное зачисление в СПО и отдельная квота в вузах. Сформирован реестр 213 работодателей, 52 соглашения, 693 вакансии. Наставничество для инвалидов субсидируется из бюджета. Трехстороннее соглашение на 2026-2028 гг. включает более 15 мер (психологическая и юридическая помощь, обучение за счет работодателя, медпомощь, удаленка, гибкий график, компенсация ЖКУ и родительской платы и др.). Реализуется проект «Герои Югры» – обучение по программе «Государственное и муниципальное управление» с наставничеством. Активно привлекают участников СВО на муниципальную службу (введение специальных должностей, целевое обучение, стажировки, первоочередное жилье).

Приложение 5

ПРАКТИКА ОАО «РЖД»
о реализации комплексной программы реинтеграции и поддержки работников ОАО «РЖД» – участников специальной военной операции

В ОАО «РЖД» реализуется комплексная программа социальной реинтеграции и адаптации работников – участников СВО для обеспечения условий их труда и отдыха, а также совершенствования порядка предоставления таким работникам и членам их семей мер социальной поддержки.

Деятельность курируется подразделениями – держателями процессов, руководителями региональных подразделений, а также Координационным советом по поддержке работников ОАО «РЖД» – участников СВО и членов их семей.

Основные меры поддержки можно разделить на несколько направлений:

1. Социальная поддержка

ОАО «РЖД» сохраняет и расширяет льготы для участников СВО и их семей:

- сохранение трудовых отношений и восстановление на работе после возвращения из зоны СВО;
- единовременное денежное вознаграждение при уходе на военную службу, возвращении на работу не позднее 3-х месяцев после окончания службы;
- предоставление адресной материальная помощь при ранении или гибели;
- донорские акции для нужд тяжелораненых;
- сохранение выплаты ипотечной субсидии по оформленному в рамках жилищной ипотечной программы ОАО «РЖД» кредитному договору *(при условии оплаты платежей работником ОАО «РЖД» в установленные сроки)*;
- сохранение условий по участию в программе НПФ «Благосостояние»;
- выплаты по компенсируемому социальному пакету *(предоставление компенсируемого социального пакета в течение года с даты возобновления трудовых отношений с ОАО «РЖД» (по решению работодателя))*;
- предоставление приоритетного права на получение санаторно-курортного оздоровления;
- жилищная поддержка *(внеочередное предоставление корпоративной поддержки при приобретении жилья в собственность работнику ОАО «РЖД» – участнику СВО в случае подтверждения нуждаемости в улучшении жилищных условий; предоставление жилого помещения и компенсации за найм жилья)*.

2. Поддержка семей участников СВО

Для членов семей предусмотрено *(в том числе в период нахождения работника ОАО «РЖД» в зоне действия СВО)*:

- предоставление приоритетного права на выделение путевок на детское оздоровление *(в соответствии с нормативными документами ОАО «РЖД»)*;
- приоритетное устройство детей в детские сады;
- освобождение от оплаты детских садов и школ-интернатов;
- предоставление выплат, связанных с поддержкой материнства и детства *(материальная помощь при рождении ребенка и пр.)*;
- специальные меры для семей погибших работников:
  - ежемесячные пособия детям, до достижения ими возраста 18 лет;
  - предоставление детям до достижения ими возраста 18 лет права бесплатного проезда по личным надобностям в поездах дальнего следования один раз в год *(при получении ими образования очно в высших и средних специальных учебных заведениях железнодорожного транспорта; в учебных заведениях иного профиля на основании договоров о целевом обучении, заключенных с филиалами и структурными подразделениями ОАО «РЖД» с целью последующего трудоустройства, до окончания такого обучения, но не дольше чем до достижения возраста 24 лет)*;
  - благотворительная помощь.

3. Трудоустройство и карьерное развитие

ОАО «РЖД» организует:

- взаимодействие с центрами занятости населения и фондом «Защитники Отечества»;
- помощь в трудоустройстве и профориентации;
- возможность переобучения *(за счет ОАО «РЖД»)* и перевода на вакантные должности при медицинских ограничениях;
- карьерные консультации и программы адаптации;
- обучение в АНО ДПО «Корпоративный университет РЖД» по программе развития участников СВО «Наши герои» с целью их поддержки и адаптации;
- проведение обучения для специалистов по управлению персоналом и руководителей линейных предприятий особенностям взаимодействия, социально-психологической адаптации в трудовых коллективах, инструментам поддержки участников СВО;
- включение участников СВО в кадровый резерв компании.

4. Медицинская помощь и реабилитация

Участникам СВО предоставляется:

- внеочередная медицинская помощь в учреждениях здравоохранения ОАО «РЖД» *(при предъявлении соответствующих подтверждающих документов)*;

- диспансеризация, стационарное лечение и дополнительные обследования *(при необходимости)*;
- специализированная и высокотехнологичная медицинская помощь;
- медицинская реабилитация;
- санаторно-курортное лечение *(при наличии медицинских показаний и отсутствии медицинских противопоказаний для санаторно-курортного лечения)*;
- медицинская помощь в мобильном медицинском центре «Святой Пантелеймон» *(предназначен для медицинского обследования жителей труднодоступных и отдаленных населенных пунктов, где отсутствуют медицинские организации в границах Дальневосточной, Восточно-Сибирской и Забайкальской железных дорог)*.

5. Психологическая поддержка

ОАО «РЖД» обеспечивает:

- мониторинг актуального психологического состояния участников СВО и членов их семей;
- диагностику посттравматического стрессового расстройства;
- выявление участников СВО, нуждающихся в повышенном внимании по вопросам психофизиологического сопровождения;
- предоставление квалифицированной психологической помощи *(индивидуальные консультации, релаксационные и восстановительные практики)*;
- проведение восстановительных мероприятий с использованием методов, направленных на снятие психоэмоционального напряжения, негативных эмоций *(психологическое консультирование, методики, ориентированные на снижение стрессового состояния, дыхательные техники, аутогенная тренировка, медитация, релаксация и ряд других инструментов)*.

6. Коммуникационная поддержка

ОАО «РЖД» обеспечивает оперативное предоставление информации участникам СВО о мерах поддержки в вопросах трудовых отношений, финансовой поддержке, жилищных программах, об образовании, организации отдыха, льготного проезда, пенсионного и социального обеспечения.

Каналы информирования и обратной связи, используемые для работников ОАО «РЖД» – участников СВО:

- горячая линия, личный кабинет Центра поддержки работников ОАО «РЖД» – участников СВО и членов их семей *(информирование о мерах поддержки, оказание помощи в оформлении льгот и компенсаций, предоставление материальной помощи, оказание адресной помощи корпоративными волонтерами в быту, предоставление медицинской помощи, психологической поддержки, решение вопросов по санаторно-курортному оздоровлению и детскому отдыху)*;
- единый информационно-справочный ресурс «Горячая линия»;

- Сервисный портал работника ОАО «РЖД» *(корпоративная онлайн-платформа для сотрудников ОАО «РЖД»)*;
- информационно-разъяснительные материалы *(памятки, листовки)*;
- взаимодействия с работниками социально-кадрового блока и руководителями подразделений ОАО «РЖД».

ДЛЯ ЛЮДЕЙ ДЕЛА

СПЕЦИАЛИСТАМ СОЦИАЛЬНО-КАДРОВОГО БЛОКА ОАО «РЖД»

Ознакомьте работника - участника СВО с памяткой «Пять направлений поддержки компании»

ПОДДЕРЖКА РАБОТНИКОВ, ВОЗВРАЩАЮЩИХСЯ С СВО

ПОДДЕРЖИВАЙТЕ НА ВСЕХ ЭТАПАХ

Помогите с оформлением документов, восстановлением трудовых отношений и разъяснением возможностей, которые предлагает компания

ПРОЯВЛЯЙТЕ УВАЖЕНИЕ И ПОНИМАНИЕ

Относитесь к вернувшимся работникам с вниманием и уважением, учитывате их опыт и возможные трудности в адаптации

СОЗДАВАЙТЕ БЛАГОПРИЯТНЫЙ КЛИМАТ

С учетом мнения работника инициируйте мероприятия (встречи с коллективом, руководством и др.), чтобы проявить внимание, подчеркнуть ценность работника для компании

Рекомендации по общению и этические нормы доступны в Кодексе деловой этики ОАО «РЖД» и Пособии по деловому общению (распоряжение ОАО «РЖД» от 18.07.2023 № 1792)

АЛГОРИТМ ДЕЙСТВИЙ

1 ВОЗОБНОВЛЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

- Работник должен предупредить работодателя о возвращении к своим обязанностям не позднее, чем за 3 рабочих дня
- На основании его заявления издается приказ о возобновлении действия трудового договора ст.351.7 ТК РФ
- Трудовой договор возобновляется в день выхода на работу
- Выплата единовременного вознаграждения (при возвращении на работу не позднее 3 месяца после окончания службы)

2 МЕДОСМОТР

При возобновлении трудового договора нет оснований направлять работника на периодический медосмотр вопрос № 174290 от 12.01.2023 на сайте Онлайнинспекция.рф

Если к моменту возобновления трудового договора у работника истек срок периодического медосмотра, необходимо:

- возобновить с ним трудовой договор ст.351.7 ТК РФ
- временно приостановить исполнение им обязанностей абз.4 ч.1 ст.76 ТК РФ
- направить работника на медосмотр абз.14 ч.3 ст.214 ТК РФ
- допустить к работе после успешного прохождения медосмотра ч.2 ст.76 ТК РФ

Если по итогам периодического медосмотра у работника имеются противопоказания для занятия должности:

- перевести работника на другую работу с его письменного согласия, если она не противопоказана по состоянию здоровья
- если работник отказывается от перевода либо такая работа отсутствует, отстранить работника от работы с сохранением должности (при этом заработная плата не начисляется)

3 ЧТО ДЕЛАТЬ, ЕСЛИ У ВЕРНУВШЕГОСЯ РАБОТНИКА ЕСТЬ ОГРАНИЧЕНИЯ ПО ЗДОРОВЬЮ:

- Перевести на дистанционную работу, если это допускает профессия и характер деятельности (с контролем исполнения трудовых обязанностей и учетом отработанного времени)
- Предоставить перечень вакансий, где могут трудиться работники с ограничениями по здоровью

  В случае согласия — организовать работу и перевод
- Предоставить возможность обучения в УЦПК или сторонних учебных учреждениях за счет ОАО «РЖД» на подходящие по здоровью специальности

  Быть на связи, предлагать новые вакансии, оказывать консультации

Приложение 6

Информационные материалы

📋 Памятка кадровому работнику: трудоустройство участника СВО (пример)

✅ **1. Документы при приёме на работу**:

- **Паспорт** (обязателен для заключения трудового договора).
- **СНИЛС**: при отсутствии документа необходимо запросить его номер в Социальном фонде России (СФР).
- **Документы воинского учёта**: военный билет с соответствующими отметками или справка из военкомата/воинской части.
- **Документ, подтверждающий участие в СВО**:
  - удостоверение ветерана боевых действий;
  - справка установленного образца (при временном отсутствии удостоверения).
- **Трудовая книжка**: при её отсутствии необходимо завести новую или оформить электронную трудовую книжку.
- **Важно**: период участия в СВО засчитывается в общий трудовой стаж.

Рекомендация: если у соискателя временно отсутствует военный билет или справка — не нужно отказывать в приёме на работу. Предлагаем подготовить письменное обязательство о предоставлении недостающих документов в разумный срок.

✍ **2. Заключение трудового договора**

При заключении трудового договора с участником СВО необходимо учитывать следующие особенности:

- **Вид трудового договора**:
  - **Срочный**: может быть заключён только по соглашению сторон, если работа носит временный характер или сам сотрудник настаивает на срочном договоре;
  - **Бессрочный** — это рекомендуемый вариант, который в полной мере гарантирует соблюдение всех трудовых прав.
- **Обязательный пункт в договоре**: включите условие о предоставлении работнику дополнительного отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 35 календарных дней в году (льгота для ветеранов боевых действий на основании ст. 16 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»).

⚖ **3. Льготы и гарантии (обязательные для исполнения)**

- **Ежегодный оплачиваемый отпуск** предоставляется в удобное для ветерана время на основании его письменного заявления.

- **Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы** продолжительностью до 35 календарных дней в году (также по заявлению).
- **Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата**: ветераны боевых действий имеют приоритет перед другими сотрудниками (ст. 179 ТК РФ).
- **Направление на переобучение и повышение квалификации**: по возможности необходимо организовать обучение за счёт работодателя (если это предусмотрено локальными нормативными актами или коллективным договором).

🚫 4. Что категорически запрещено

- **Отказывать в приёме на работу** из-за отсутствия военного билета или временного отсутствия справки, если соискатель обязался предоставить их позже.
- **Отказывать в предоставлении отпуска в удобное для ветерана время** без уважительных производственных причин.
- **Увольнять за прогул**, если сотрудник представил больничный лист или медицинскую справку, подтверждающую лечение посттравматического стрессового расстройства (ПТСР). Такое состояние признаётся заболеванием, требующим реабилитации, и не может считаться прогулом.

🤝 5. Рекомендации по адаптации и психологической поддержке

- **Наставничество**: по возможности необходимо закрепить за новым сотрудником наставника из числа коллег-ветеранов боевых действий (если такие есть в коллективе).
- **Гибкий режим работы**: в первые 2–3 недели предлагаем не требовать полной загрузки, а разрешить гибкий график или удалённую работу по согласованию.
- **Внимание к психологическому состоянию**: при повышенной раздражительности, замкнутости, тревожности необходимо предложить сотруднику обратиться к корпоративному психологу (при наличии) либо предоставить контакты профильной горячей линии для участников СВО.

📞 6. Разрешение спорных ситуаций

При возникновении споров (отсутствие документов, противоречия в статусе участника СВО и т.п.) необходимо направить официальный запрос:

- в **военный комиссариат** по месту жительства сотрудника;
- в **филиал Государственного фонда «Защитники Отечества»** по месту нахождения организации.

ПАПКА КАДРОВИКА (пример)

Ветеран СВО на производстве: права, льготы, инструкции, образцы

ИНСТРУКЦИЯ (кратко)

1. Когда сотрудник уходит на СВО, действия кадрового сотрудника:

- Основание – заявление сотрудника о приостановлении ТД + повестка или выписка с приказа о зачислении, или контракт о прохождении военной службы в зоне СВО;
- Приказ – о приостановлении ТД (ст. 351.7 ТК РФ);
- Табель – код «СВО» (или 35);
- Стаж и место работы на весь период службы - сохраняются (ст. 351.7 ТК РФ).

По факту возвращения сотрудника с СВО:

- Предоставляется документ, подтверждающий окончание службы:
  - выписка из приказа об исключении из списков части;
  - справка из воинской части либо из Военного комиссариата;
  - военный билет с отметкой.
- Медицинские документы (при наличии изменений здоровья):
  - справка МСЭ (медико-социальная экспертиза), если установлена инвалидность/категория годности, либо ИПРА (индивидуальная программа реабилитации;
  - заключение ВВК.

Действия кадрового специалиста:

- Основание – заявление сотрудника о возобновлении ТД/выходе на работу (дата – любая, но в пределах 3 месяцев после окончания службы).
- Издать приказ о возобновлении ТД (со дня выхода).
- Внести запись в личную карточку, дата возобновления ТД.
- В табеле с даты выхода – обычный код, до выхода код «СВО» не меняйте
- Провести внеплановые инструктажи по охране труда (при перерыве более 60 дней – обязательно).

Важно: сотрудник должен предупредить о выходе за 3 рабочих дня (ст. 351.7 ТК РФ), в случае если не предупредил – принять все равно обязаны.

2. Если сотрудник/соискатель предъявил удостоверение ветерана БД

- Внести отметку в личную карточку.
- Отпуск в удобное время (даже если график утверждён).
- Доп. отпуск 35 дней без сохранения зарплаты по заявлению.

3. Отпуск без сохранения зарплаты (до 35 дней в год)

- Основание – заявление сотрудника о возобновлении ТД/выходе на работу (дата – любая, но в пределах 3 месяцев после окончания службы);
- По заявлению участника СВО;
- По заявлению близкого родственника (супруг(а), родители, дети, родные братья/сёстры).

4. Специалисту по кадрам ЗАПРЕЩЕНО

- Спрашивать о службе при приёме на работу;
- Требовать справки о ранении, ПТСР (посттравматическое стрессовое расстройство);

- Отказывать в льготе (достаточно удостоверения ветерана);
- Передавать данные о статусе ветерана без согласия;
- Ставить отметки о ПТСР (посттравматическое стрессовое расстройство) в личное дело.

ПАМЯТКА (пример).

В зависимости от причин завершения военной службы участника СВО, его социального статуса, уровня образования, прежнего опыта трудовой деятельности, востребованности на рынке труда, состояния здоровья, возможных ограничений к трудовой деятельности, а также решений (пожеланий по дальнейшему трудовому пути), которые принимает для себя участник СВО, выделяются следующие основные траектории направления работы работодателя:

1. Гражданин желает продолжить свою трудовую деятельность на прежнем месте работы, однако утрачены навыки работы, необходимо восстановление профессиональных навыков или приобретение новых для возвращения на сохраненное рабочее место (**траектория «Восстановление профессиональных навыков или приобретение новых для возвращения на сохраненное рабочее место»**).

2. Возвращаясь, гражданин не желает продолжать свою трудовую деятельность по прежней специальности (**траектория «Проведение обучения по другой специальности»**).

3. Гражданин вернулся с ограничениями по здоровью (инвалидность) и:

3.1. Желает продолжить трудовую деятельность (**траектория «Инвалидность – работа на той же должности»**);

3.2. Желает продолжить трудовую деятельность по другой специальности (**траектория «Инвалидность – работа по другой специальности»**).

4. В рамках **траектории «Восстановление профессиональных навыков или приобретение новых для возвращения на сохраненное рабочее место»**:

4.1. Сохранение рабочего места на весь период службы (вернуться к прежним обязанностям можно в течение трех месяцев после окончания службы).

4.2. Содействие в организации подтверждения квалификаций;

4.3. Профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование (по необходимости).

5. В рамках **траектории «Проведения обучения по другой специальности»**:

5.1. Организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора новой профессии;

5.2. Приоритетное право на прохождение профессионального обучения или получение дополнительного образования за счет работодателя;

5.3. Прохождение (для оценки квалификаций и навыков, выбора направлений обучения) профессионального обучения, получения дополнительного профессионального образования.

6. В рамках **траектории «Инвалидность – работа на той же должности»**:

6.1. Адаптация рабочего места с учётом требований индивидуальной программы реабилитации гражданина;

6.2. Профессиональная адаптации на рабочем месте.

7. В рамках **траектории «Инвалидность – работа по другой специальности»**:

7.1. Адаптация рабочего места с учётом требований индивидуальной программы реабилитации гражданина;

7.2. Организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы профессиональной деятельности (профессии), прохождения профессионального обучения, получения дополнительного профессионального образования (для оценки квалификаций и навыков, выбора направлений обучения);

7.3. Профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование.

Кейс по получению организацией субсидии на создание (оборудование) рабочих мест.

В рамках приказа СФР от 29.12.2024 № 2712 (ред. от 17.09.2025) в целях создания благоприятных условий для работы был реализован проект по вспомогательному оборудованию для оснащения рабочего места для инвалида-ветерана СВО.

Через личный кабинет на Единой цифровой платформе «Работа в России» организацией-работодателем были направлен пакет документов на кандидата инвалида-ветерана СВО для трудоустройства и подтверждения его статуса.

После согласования ЦЗН статуса кандидата он был трудоустроен и через месяц начался процесс сбора и формирования комплекта документов с целью дальнейшего предоставления субсидии организации-работодателю на приобретение вспомогательного оборудования для работника (роботизированная реабилитационная перчатка).

В рамках принятия решения о предоставлении субсидии было организовано посещение организации - работодателя Комиссией в составе представителей Минтруда России и ЦЗН по проверке достоверности сведений, предоставляемых работодателями при получении субсидии, в целях создания рабочих мест для трудоустройства инвалидов и передачей данных в СФР РФ.

После принятия положительного решения организации-работодателю была выделена субсидия на компенсацию затрат, связанных с приобретением вспомогательного оборудования для работника.

Ростех

ТЕХНОЛОГИЯ

Холдинг в отрасли химической промышленности

Обнинское научно-производственное предприятие «Технология» им. А. Г. Ромашина» — передовое предприятие России в области разработки и производства высокотехнологичной наукоёмкой продукции из неметаллических материалов.

Направления деятельности

- Прикладные исследования и инновационные разработки в области создания новых материалов, уникальных конструкций и технологий
- Серийное производство продукции из полимерных композиционных, керамических и стеклообразных материалов

Мы предлагаем участникам СВО и членам их семей

- Стабильную работу на ведущем российском предприятии
- Трудоустройство согласно ТК РФ
- Конкурентная заработная плата
- Социальные гарантии: ДМС, программы корпоративных льгот, частичная компенсация аренды жилья, ипотеки
- Приоритетное предоставление льготного санаторно-курортного лечения
- Корпоративные пенсионные программы
- Компенсацию детских путёвок
- Корпоративное обучение, профессиональное развитие и карьерный рост
- Корпоративный транспорт по Обнинску

Следите за нашими новостями

НАШИ ЦЕННОСТИ

общее дело

забота о людях

среда для развития нового

Ростех

ТЕХНОЛОГИЯ

Холдинг в отрасли химической промышленности

ВАКАНСИИ

ИТР, СПЕЦИАЛИСТЫ

от 64 тыс. руб	Инженер по нормоконтролю технологической / конструкторской документации
от 66 тыс. руб	Техник КИПиА
от 67 тыс. руб	Экономист
от 78 тыс. руб	Специалист по проведению закупочных процедур
от 79 тыс. руб	Инженер-лаборант физико-механических / химических испытаний
от 83 тыс. руб	Бухгалтер
от 85 тыс. руб	Специалист по промышленной безопасности
от 89 тыс. руб	Инженер по ремонту
от 100 тыс. руб	Инженер-технолог
от 100 тыс. руб	Инженер-конструктор
от 110 тыс. руб	Инженер-электроник
от 110 тыс. руб	Инженер-программист 1 С

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ

от 45 тыс. руб	Уборщик территории
от 55 тыс. руб	Рабочий на производство
от 65 тыс. руб	Электромонтер
от 65 тыс. руб	Сборщик стеклоизделий
от 69 тыс. руб	Контролер ОТК
от 70 тыс. руб	Станочник широкого профиля
от 70 тыс. руб	Оператор станков с ПУ
от 70 тыс. руб	Пропитчик электротехнических изделий
от 80 тыс. руб	Слесарь-ремонтник
от 87 тыс. руб	Наладчик КИПиА

АКТУАЛЬНЫЕ ВАКАНСИИ

HH.ru

Trudvsem.ru

г. Обнинск, Киевское шоссе, 15

8 (484) 399-65-92 / 8 (484) 399-66-03 op@technologiya.ru