

О применении трудового законодательства в период частичной мобилизации

Указом Президента РФ с 21 сентября 2022 № 647 в Российской Федерации объявлена частичная мобилизация.

В соответствии с ч. 2 ст. 1 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» от 28.03.1998 № 53-ФЗ в период мобилизации воинская обязанность граждан предусматривает призыв на военную службу по мобилизации и прохождение военной службы в период мобилизации.

В связи с реализацией Указа Президента РФ возникает много вопросов по применению трудового законодательства. В целях обеспечения социально-трудовых гарантий действия трудовых договоров граждан, призванных на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы РФ в соответствии с Указом Президента РФ от 21 сентября 2022 года № 647, принято постановление Правительства РФ от 22.09.2022 № 1677 «О внесении изменений в особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах.

В соответствии с п. 10 постановления Правительства РФ от 30.09.2022 № 511 (в ред. от 22.09.2022) «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах» действие трудовых договоров таких работников приостанавливается. При этом прекращение указанных трудовых договоров по основаниям, предусмотренным п. 1 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ (в связи с призывом работника на военную службу) и п. 1 ч. 1 ст. 39 Федерального закона «О государственной гражданской службе РФ» (в связи с призывом государственного гражданского служащего на военную службу) не допускается.

Информационный материал для работодателей о применении трудового законодательства в период частичной мобилизации

Указом Президента РФ с 21 сентября 2022 № 647 в Российской Федерации объявлена частичная мобилизация.

В соответствии с ч. 2 ст. 1 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» от 28.03.1998 № 53-ФЗ в период мобилизации воинская обязанность граждан предусматривает призыв на военную службу по мобилизации и прохождение военной службы в период мобилизации.

Призыв граждан на военную службу по мобилизации осуществляет призывная комиссия по мобилизации граждан по представлению военного комиссара.

В связи с реализацией Указа Президента РФ возникает много вопросов по применению трудового законодательства. В целях обеспечения социально-трудовых гарантий действия трудовых договоров граждан, призванных на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы РФ в соответствии с Указом Президента РФ от 21 сентября 2022 года № 647, внесены изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ).

С учетом действия вышеуказанных нормативных правовых актов в настоящем материале представлены ответы на самые актуальные вопросы по соблюдению трудовых прав мобилизованных в соответствии с Указом Президента РФ работников, в том числе:

1. Что является основанием для освобождения работника от работы в связи с исполнением им государственных обязанностей и оплата данного периода?

В соответствии со ст. 170 ТК РФ (далее - ТК РФ) работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

В соответствии с п. 1 Методических рекомендаций по ведению воинского учета в организациях, утвержденных Генштабом Вооруженных Сил РФ 11.07.2017, граждане, подлежащие воинскому учету, обязаны, в том числе, являться в установленные время и место по вызову (повестке) в военный комиссариат муниципального образования (муниципальных образований), в котором они состоят на воинском учете, имея при себе военный билет (справку взамен военного билета, временное удостоверение, выданное взамен военного билета), а также паспорт гражданина Российской Федерации и водительское удостоверение при его наличии.

На мероприятия, которые связаны с призывом на военную службу по мобилизации, военный комиссариат вызывает работников повестками, за исключением граждан, имеющих мобилизационное предписание. В повестке военного комиссариата указывается причина вызова:

- а) на медицинское освидетельствование,
- б) для уточнения сведений воинского учета,
- в) для получения мобилизационного предписания,
- г) для военных сборов (учебных сборов, проверочных сборов).

Таким образом, основанием для освобождения работника от работы является повестка военного комиссариата.

Время отсутствия работника по всем указанным причинам отражается в таблице учета рабочего времени. Государственные (муниципальные) бюджетные учреждения в силу норм ст. 9 Федерального закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» и Приказа

Минфина России от 30.03.2015 №52н применяют для учета рабочего времени табель по форме № 0504421 и отражают время отсутствия с использованием буквенного кода «Г» - «исполнение государственных или общественных обязанностей».

Если работодатель применяет свою форму табеля, указывается буквенный код, который соответствует исполнению государственных или общественных обязанностей.

В соответствии со ст. 170 ТК РФ, постановления Правительства РФ от 01.12.2004 № 704, п. 1 ст. 6 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» граждане на время исполнения воинской обязанности освобождаются от работы с сохранением за ними места постоянной работы и выплатой среднего заработка по месту постоянной работы, им возмещаются расходы, связанные с наймом (поднаймом) жилья и оплатой проезда от места жительства (работы) и обратно, а также командировочные расходы.

2. Расторгается ли трудовой договор с работником в случае призыва на военную службу по мобилизации?

Нет. В соответствии с п. 1 ст. 351.7 ТК РФ в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Согласно п. 10 ст. 351.7 ТК РФ 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.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется

федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

Унифицированная форма приказа (распоряжения) отсутствует. В приказе (распоряжении) необходимо указать наименование работодателя, Ф.И.О. работника, занимаемая им должность, структурное подразделение, в котором он работает, дату начала приостановления действия трудового договора, срок приостановления действия трудового договора (на период прохождения военной службы по мобилизации), а также основание издания приказа (распоряжения) (примерная форма приказа прилагается). Заключение дополнительного соглашения к трудовому договору не требуется.

За указанной категорией работников сохраняется рабочее место (должность).

Время отсутствия работника по всем указанным причинам отражается в таблице учета рабочего времени. При этом буквенный код, отражающий время отсутствия, утверждается работодателем самостоятельно.

3. Какие выплаты работодатель обязан произвести в связи с приостановлением действия трудового договора?

На основании приказа (распоряжения) о приостановлении действия трудового договора работодатель обязан начислить заработную плату за весь отработанный период. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора (п. 5 ст. 351.7 ТК РФ).

Например: оплата командировочных расходов, единовременные поощрительные и другие выплаты, в связи с праздничными днями и юбилейными датами, оплата питания, материальная помощь, дополнительные денежные суммы при предоставлении работникам ежегодного отпуска, оплата учебного отпуска, и другие. На период приостановления действия трудового договора оплата труда не производится.

4. Какой порядок действий работодателя при возобновлении действия трудового договора?

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия

заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Ситуации возобновления трудовых отношений граждан, уволившихся с работы в связи с заключением до 21 сентября 2022 года контракта, регулируются п. 4 ст. 6 Федерального закона от 07.10.2022 № 379-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». Для данной категории граждан предусмотрено в течение трех месяцев после завершения прохождения военной службы по контракту преимущественное право трудоустройства на работу (службу) по ранее занимаемой должности у работодателя (представителя нанимателя), с которым они состояли в трудовых (служебных) отношениях до заключения контракта. В случае невозможности предоставления такой должности работодатель (представитель нанимателя) предлагает другую имеющуюся у него работу (службу), не противопоказанную указанным гражданам по состоянию здоровья.

5. Будет ли приостановлен срочный трудовой договор в случае мобилизации работника?

Да. Постановление о сохранении рабочих мест распространяется на всех работников, призванных по мобилизации с 21.09.2022, за исключением истечения в указанный период срока действия трудового договора.

6. Работникам на испытательном сроке приостановят трудовой договор?

Да. Если работник заключил трудовой договор и сейчас проходит испытательный срок. То в случае призыва по мобилизации с 21.09.2022 его трудовой договор также будет приостановлен. Вернуться к работе можно будет на прежних условиях.

7. Мобилизованным работникам с уведомлением о сокращении трудовой договор приостановят?

Да. В случае если работник уже получил уведомление о сокращении, но еще продолжает работать, то при получении повестки его трудовой договор также будет приостановлен.

8. Будет ли период приостановки договора включен в трудовой стаж?

Да. Период приостановления действия трудового договора в соответствии с п. 7 ст. 351.7 ТК РФ засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

9. Может ли работодатель нанимать иных работников на рабочее место лица, призванного на военную службу по мобилизации, на период отсутствия основного работника?

Да. На период отсутствия основного работника (в том числе в случае призыва на военную службу по мобилизации) работодатель вправе заключать срочные трудовые договоры и принимать на работу иных работников. В соответствии с ч. 1 ст. 59 ТК РФ такой срочный трудовой договор может быть заключен на весь период отсутствия основного работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством сохраняется место работы, но не более чем на 5 лет.

10. Что делать работодателю с отпусками работников, состоящими на воинском учете?

В соответствии со ст. 107 ТК РФ отпуск является видом отдыха. Согласно ст. 106 ТК РФ время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Трудовое законодательство не содержит обязанности работодателя переносить отпуск или отзывать из отпуска работника в связи с объявлением мобилизации.

Однако в соответствии с п. 2 ст. 21 Федерального закона от 26.02.1997 № 31-ФЗ «О мобилизационной подготовке и мобилизации в Российской Федерации» гражданам, состоящим на воинском учете, с момента объявления мобилизации воспрещается выезд с места жительства без разрешения военных комиссариатов, федеральных органов исполнительной власти, имеющих запас.

11. Что делать, если работник был призван на военную службу по мобилизации в период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске?

Нахождение в ежегодном оплачиваемом отпуске не является уважительной причиной для неявки в военный комиссариат по повестке о призыве на военную службу. Работодатель обязан издать приказ (распоряжение) о приостановлении действия трудового договора и приказ о продлении ежегодного оплачиваемого отпуска или его перенесении на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника (ст. 124 ТК РФ).

12. Может ли работодатель направлять в командировки работников, состоящих на воинском учете и находящихся в запасе?

Служебная командировка - поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. При получении повестки о призыве на военную службу по мобилизации военнообязанный работник должен явиться в военный комиссариат.

При направлении в служебные командировки необходимо учитывать Указ Президента РФ от 21 сентября 2022 года № 647 «Об объявлении частичной мобилизации в РФ» и Федеральный закон от 26.02.1997 №31-ФЗ «О мобилизационной подготовке и мобилизации в Российской Федерации».

13. Что делать, если 21.09.2022 работников уволили в связи с мобилизацией по основанию, предусмотренному ст. 83 ТК РФ?

Если работодатель уволил работника в связи с призывом на военную службу по мобилизации на основании п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ (в связи с призывом на военную службу), необходимо отменить приказ (распоряжение) об увольнении и оформить приказ (распоряжение) о приостановлении действия трудового договора.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора может быть урегулировано трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Унифицированная форма № Т-3
 Утверждена Постановлением Госкомстата России
 от 05.01.04 № 1

Форма по ОКУД по ОКПО	Код
	0301006

НАИМЕНОВАНИЕ
 (наименование организации)

Номер документа	Дата составления
1	21.09.2022

ПРИКАЗ
 (распоряжение)
 о приостановлении действия трудового договора с работником

Приостановить действие трудового договора от " 01. " февраля 20 22 г. № 1 ,
 с " 22 " сентября 20 22 г. (выписка из приказа)

Иванов Иван Иванович (фамилия, имя, отчество)	Табельный номер 5
Отделение 1 (структурное подразделение)	
специалист (должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации)	

На период военной службы по мобилизации
 (срок приостановления трудового договора)

Основание (документ, номер, дата): заявление работника, повестка о призыве на военную службу по мобилизации № 28 от 21.09.2022
 (заявление работника, служебная записка, медицинское заключение и т.д.)

Руководитель организации _____ (должность) _____ (личная подпись) _____ (расшифровка подписи)

С приказом (распоряжением) работник ознакомлен _____ (личная подпись) " ____ " _____ 20 ____ г.