

10.10.2022

Помощник кадровика



Самое важное и интересное для специалистов кадровых служб

Трудовые гарантии в период мобилизации

Федеральным законом от 07.10.2022 № 376-ФЗ внесены изменения в Трудовой кодекс РФ в части предоставления социально-трудовых гарантий работникам, призванным на военную службу в рамках частичной мобилизации.

Рассмотрим, в чем заключаются изменения.

Прежде всего обратите внимание, что все гарантии распространяются как на мобилизованных работников, так и на работников, которые заключили:

- контракт в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе»

либо

- *контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы РФ.*

Итак, в Трудовом кодексе РФ законодательно закреплена возможность приостановки трудового договора (контракта) на период мобилизации.

Работодатель должен будет сохранить рабочее место за мобилизованным работником.

Важно! На время службы приостанавливаются только бессрочные трудовые договоры (в том числе в период испытательного срока и уведомления о сокращении).

Если действие срочного трудового договора истекает в период мобилизации, то он должен быть расторгнут.

На время исполнения обязанностей отсутствующего (мобилизованного) работника работодатель вправе принять другого работника по срочному трудовому договору.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются уже закрепленные за ним социально-трудовые гарантии (дополнительное страхование, негосударственное пенсионное обеспечение, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Работники, призванные по мобилизации с 21 сентября 2022 года, смогут вернуться на свои рабочие места на прежних условиях.

Алгоритм приостановления трудового договора:

1. Работник обращается к работодателю с заявлением о приостановлении трудового договора и прикладывает к нему копию повестки.
2. Работодатель издает приказ о приостановлении трудового договора.
3. На основании приказа работодатель производит все выплаты, причитающиеся работнику на данный момент:
 - заработную плату за все отработанные, но еще не оплаченные дни, не дожидаясь даты выплаты зарплаты;
 - иные выплаты, предусмотренные трудовым договором, коллективным договором, соглашением сторон социального партнерства (например, оплата командировочных расходов, единовременные поощрительные и другие выплаты, в том числе 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);
 - компенсация за неиспользованные дни отпуска свыше 28 календарных дней может производиться по заявлению работника в соответствии с законодательством.
4. Запись в бумажную трудовую книжку о приостановлении трудового договора не производится. В ПФР по форме СЗВ-ТД не позднее следующего рабочего дня передаются сведения о приостановлении трудового договора («ПРИОСТАНОВЛЕНИЕ»).

5. Делается отметка в разделе «Дополнительные сведения» карточки № 10 сотрудника, призванного на военную службу по причине мобилизации, с пометкой о сохранении за сотрудником рабочего места (п. 33 Инструкции об организации работы по обеспечению функционирования системы воинского учета, утвержденной Приказом Министра обороны от 22.11.2021 № 700).

6. Рекомендуем сделать отметку о приостановлении трудового договора в личной карточке работника.

7. Делается отметка о времени отсутствия сотрудника в связи с призывом на мобилизацию в таблице учета рабочего времени.

Законодательством не предусмотрен код для отметки времени мобилизации, поэтому работодателю необходимо утвердить собственный код для обозначения этого периода (например, «ПД» — приостановление договора и т. д.).

Действие трудового договора должно быть возобновлено в день выхода работника на работу. При этом работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за 3 рабочих дня.

Гарантии, связанные с предоставлением отпуска мобилизованному работнику

Период приостановления трудового договора включается в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст. 121 Трудового кодекса РФ).

Работник в течение 6 месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время, независимо от стажа работы у работодателя.

Мобилизация входит в стаж

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

Также в скором времени будут приняты законопроекты, в соответствии с которыми период приостановления трудового договора не будет учитываться при расчете пособий по временной нетрудоспособности.

Кроме того, прорабатываются поправки о включении в специальный стаж работы, дающей право на досрочное пенсионное обеспечение, периодов участия в специальной военной операции.

Вопросы увольнения мобилизованного работника

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением:

- ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
- истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

В случае если работник не вышел на работу по истечении 3 месяцев после окончания прохождения им военной службы, расторжение трудового договора осуществляется по инициативе работодателя по новому основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации:

«Невыход работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ „О воинской обязанности и военной службе“, либо после окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации».

Гарантии членам семей мобилизованных работников

Родитель, имеющий ребенка в возрасте до 18 лет, имеет преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации (ст. 179 Трудового кодекса РФ).

Родителя, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, можно привлекать к следующим работам только с его письменного согласия и при условии, что это не запрещено ему медицинским заключением (ст. 259 Трудового кодекса РФ):

- к сверхурочной работе;
- к работе в ночное время;
- к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- к служебным командировкам.

Важно! Аналогичные гарантии предоставлены также гражданским служащим (Федеральный закон от 07.10.2022 № 379-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»).

Что в системе

Еще больше информации о вопросах частичной мобилизации, касающихся работодателей и кадровых специалистов, смотрите в материале [«Частичная мобилизация: кадровые аспекты»](#).

В системе [«Помощник кадровика: Эксперт»](#) также содержатся справки: [«Военнообязанные»](#), [«Гарантии и компенсации работникам при выполнении государственных и общественных обязанностей»](#), [«Воинский учет в организациях»](#), [«Военнослужащие \(особенности прохождения военной службы по контракту\)»](#).

Для того чтобы найти все необходимые материалы, достаточно в строке интеллектуального поиска ввести запрос *«мобилизация»*.

The screenshot shows the search interface of the 'Помощник кадровика: Эксперт' system. The search bar contains the word 'мобилизация'. Below the search bar, there are several search results. One result is highlighted with a red box: 'Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации' (On the declaration of a partial mobilization in the Russian Federation), with a sub-link 'Указ Президента РФ от 21.09.2022 N 647'. To the right of the search results, there is a sidebar titled 'Актуальные материалы по запросу' (Actual materials by request), which lists various categories of documents related to mobilization, such as 'Военнообязанные', 'Новости', 'Комментарии, консультации', 'Образцы и формы', and 'Термины'.

У вас еще не установлена система «Помощник кадровика: Эксперт»?



А знаете ли вы?

Образцы кадровых документов для приостановления трудового договора

Если работник призван на военную службу в рамках частичной мобилизации, увольнять его нельзя, но нужно приостановить действие трудового договора.

В системе «Помощник кадровика: Эксперт» размещены образцы документов, необходимые для того, чтобы оформить приостановление:

- заявление работника о приостановлении трудового договора;
- приказ о приостановлении трудового договора.

Данные образцы позволят вам обеспечить реализацию трудовых прав мобилизованных работников и сохранить за ними их рабочие места на период мобилизации.

<p>Примерная форма (наименование должности руководителя организации) (Ф.И.О. руководителя организации) (Ф.И.О. работника, должность)</p> <p>заявление.</p> <p>В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 22.09.2022 N 1677 "О внесении изменений в особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах" прошу приостановить действие моего трудового договора от "___" _____ 20__ г. № ___ с "___" _____ 20__ г. на период военной службы по мобилизации.</p> <p>На период приостановления действия трудового договора прошу сохранить за мной работу по должности (указываемой должности).</p> <p>По завершению военной службы по мобилизации прошу допустить меня к работе в прежней должности на прежних условиях.</p> <p>Основание: <u>заявление работника</u> *Также в документе указывается наименование организации.</p> <p>_____ (подпись) _____ (расшифровка подписи) "___" _____ 20__ г.</p>	<p>(наименование организации) (примерная форма)</p> <p>Приказ о приостановлении действия трудового договора в связи с мобилизацией</p> <p>Руководствуясь Постановлением Правительства РФ от 22.09.2022 N 1677 "О внесении изменений в особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах"</p> <p>приказываю:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Приостановить действие трудового договора от "___" _____ 20__ г. № ___ с "___" _____ 20__ г.2. На период приостановления действия трудового договора "___" _____ 20__ г. № ___ сохранить за (Ф.И.О. работника) рабочее место по должности (указываемой должности).3. Восстановить/выдать (Ф.И.О. работника) рабочее место за срок/в течение срока (два варианта).4. По завершению военной службы по мобилизации допустить (Ф.И.О. работника) к работе в прежней должности на прежних условиях.5. Внести в учетные документы (указать форму) запись об (Ф.И.О. работника) увольнении. <p>Основание: <u>заявление работника</u> Руководитель организации</p>
---	---

Новые документы в системе «Помощник кадровика: Эксперт»

Специалисту по кадрам всегда важно быть в курсе изменений трудового законодательства.

Новые документы в сфере трудового права, опубликованные в сентябре-октябре, позволят вам сэкономить время на поиске нормативных правовых актов и своевременно учесть их в своей работе. В перечень документов входят нормативные акты по вопросам мобилизации, постановления Правительства РФ, а также большое количество разъясняющих писем, в том числе по последним нововведениям.



[Список новых документов](#)

Еще не работаете с системой «Помощник кадровика: Эксперт»?



ПОПРОБОВАТЬ БЕСПЛАТНО

Госорган дает разъяснение

Роструд о расчете компенсации за неиспользованный отпуск

Роструд в [Письме от 22.06.2022 № ПГ/15718-6-1](#) прокомментировал вопрос о выплате компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника, стаж работы которого составляет 10 месяцев и 20 дней.

По общему правилу, условия и порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работника регулируются [гл. 19 Трудового кодекса РФ](#).

Вместе с тем [Трудовой кодекс РФ](#) не устанавливает общий порядок расчета компенсации за неиспользованный отпуск (за исключением [ст. 291 Трудового кодекса РФ](#), согласно которой работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, компенсация выплачивается из расчета два рабочих дня за месяц работы).

Принцип пропорциональности выплаты компенсации за неиспользованные дни отпуска при увольнении в случае, когда рабочий год полностью не отработан, закреплен в [Правилах об очередных и дополнительных отпусках](#), утвержденных [Постановлением НКТ СССР от 30.04.1930 № 169](#) (далее — [Правила](#)).

Правила в настоящее время применяются в части, не противоречащей положениям [Трудового кодекса РФ](#) ([ст. 423 Трудового кодекса РФ](#)).

Следовательно, Правилами необходимо руководствоваться при выплате компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении ([Письмо Минтруда России от 25.07.2022 № 14-2/ООГ-4884 «О возможности применения Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР 30 апреля 1930 г.»](#)).

Итак, при увольнении работника, не использовавшего свое право на отпуск, выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск ([ст. 127 Трудового кодекса РФ](#), [п. 28 Правил](#)).

Увольняемые по каким бы то ни было причинам работники, проработавшие у данного работодателя не менее 11 месяцев, подлежащих зачету в срок работы, дающей право на отпуск, получают полную компенсацию ([п. 28 Правил](#)).

При исчислении сроков работы, дающих право на пропорциональный дополнительный отпуск или на компенсацию за отпуск при увольнении, излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца ([п. 35 Правил](#)).

В рассматриваемом примере стаж работы работника у данного работодателя составляет 10 месяцев и 20 дней.

20 дней — это более половины месяца, а, следовательно, их необходимо округлить до полного месяца. После округления стаж работника составит 11 месяцев.

Таким образом, если работник увольняется, отработав 10 месяцев и 20 дней, то ему необходимо выплатить компенсацию за отпуск в полном объеме.

В системе «Помощник кадровика: Эксперт» содержатся справки: «Выплаты при увольнении (кадровые аспекты)», «Рабочий год для предоставления отпуска».

*Комментарий подготовлен
экспертом системы «Помощник кадровика: Эксперт»
Кочетовой Татьяной Сергеевной*



**Еще больше новостей и материалов
по трудовому законодательству и кадровому делопроизводству
— в группе «Помощник кадровика: Эксперт» в социальной сети «ВКонтакте»**

© АО «Кодекс», 2022

Исключительные авторские и смежные права принадлежат АО «Кодекс».

Политика конфиденциальности персональных данных