**Что означает мобилизация**

Президент объявил 21 сентября 2022 года о частичной мобилизации (Указ Президента от 21.09.2022 № 647).

Мобилизация – это комплекс мероприятий по переводу экономики РФ, субъектов РФ, муниципальных образований и переводу органов государственной власти, органов местного самоуправления и организаций на работу в условиях военного времени. также переводят Вооруженные Силы РФ, другие войска, воинские формирования, органы и специальные формирования на организацию и состав военного времени.

Мобилизация может быть общей или частичной. Комплекс мероприятий, которые проводят при объявлении общей или частичной мобилизации в России определяют в соответствии с [Законом от 26.02.1997 № 31-ФЗ](https://vip.1gl.ru/#/document/99/9038722/), нормативными правовыми актами Президента РФ, Правительства РФ и иными нормативными правовыми актами РФ ([ст. 1 Закона от 26.02.1997 № 31-ФЗ](https://vip.1gl.ru/#/document/99/9038722/ZA01LE83A5/)).

Частичная мобилизация введена в России с 21 сентября 2022 года [Указом Президента РФ от 21.09.2022 № 647](https://vip.1gl.ru/#/document/99/351809307/).

Кого призовут на военную службу по мобилизации

При частичной мобилизации призывать будут военнообязанных граждан, которые сейчас состоят в запасе, и в первую очередь тех, кто проходил службу в рядах Вооружённых Сил РФ, имеет определённые военно-учётные специальности и боевой опыт. Призванные на военную службу перед отправкой в военные части будут проходить дополнительную военную подготовку с учётом опыта специальной военной операции ([Обращение Президента РФ от 21.09.2022](https://vip.1gl.ru/#/document/97/499885/dfasa0ky0u/)).

Состав запаса делится как по воинским званиям, так и по возрасту. Закон устанавливает для военнослужащих запаса возрастные цензы по разрядам.

Таблица 1. Категории призывников запаса

| Звание | Возраст первой очереди призыва | Возраст второй очереди призыва | Возраст третьей очереди призыва |
| --- | --- | --- | --- |
| Звание | Возраст первой очереди призыва | Возраст второй очереди призыва | Возраст третьей очереди призыва |
| Солдаты, рядовые, матросы, сержанты, старшины, прапорщики, мичманы | до 35 лет | от 35 до 45 лет | от 45 до 50 лет |
| Младшие офицеры | до 50 лет | от 50 до 55 лет | от 55 до 60 лет |
| Майоры, капитаны 3 ранга, подполковники, капитаны 2 ранга | до 55 лет | от 55 до 60 лет | от 60 до 65 лет |
| Полковники, капитаны 1 ранга | до 60 лет | от 60 до 65 лет | – |
| Высшие офицеры | до 65 лет | от 65 до 70 лет | – |
| Женщины, которые имеют воинские звания офицеров | – | – | до 50 лет |
| Остальные женщины, которые находятся в запасе | – | – | до 45 лет |

Граждан, которые сняты с воинского учета по состоянию здоровья или по возрасту, призывать не будут. Если гражданин снят с воинского учета, у него есть отметка об этом в военном билете. Предельный возраст пребывания в запасе зависит от пола и воинского звания военнообязанного. Посмотреть возраст граждан, которых нужно снять с воинского учета, можно в [таблице](https://vip.1gl.ru/#/document/16/117499/).

Таблица 2. Возраст снятия с воинского учета по возрасту

| Звания | Возраст снятия с учета |
| --- | --- |
| Солдаты, рядовые, матросы, сержанты, старшины, прапорщики, мичманы | 50 лет |
| Младшие офицеры | 60 лет |
| Майоры, капитаны 3 ранга, подполковники, капитаны 2 ранга, полковники, капитаны 1 ранга | 65 лет |
| Высшие офицеры | 70 лет |

Определить отношение к воинской обязанности можно в разделе V. «Пребывание в запасе» военного билета. В пункте 23 «Категория запаса» указана категория запаса, в которой состоит гражданин. Всего есть три категории.

К первой категории относят наиболее востребованных для армии и обороны государства группа граждан, которых при мобилизации вызывают в войска в первую очередь. Первая категория учёта включает в себя находящихся в запасе рядовых и сержантов, а также прапорщиков и мичманов в возрасте до 35 лет, офицеров и высший руководящий состав до 45-60 лет в зависимости от звания. К этой группе относят всех граждан, которые прошли срочную службу или имеют опыт боевых действий.

Ко второй категории относят возрастную группу военнослужащих: солдаты от 35 до 45 лет и руководящий состав от 45 до 60 лет. По приоритету они уступают гражданам первой категории запаса, а потому их призывают во вторую волну мобилизации. Ко второй группе относят также военнообязанных, которые по тем или иным причинам не прошли срочную службу – получили освобождение по категориям В или Г.

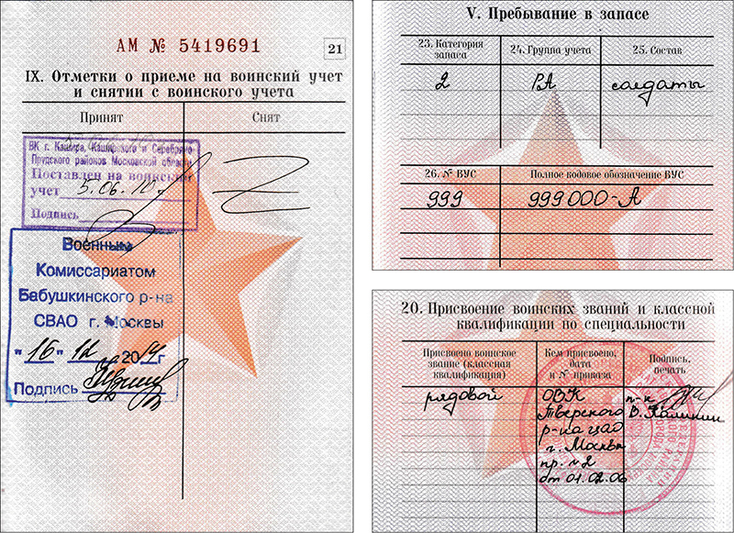
Третья категория запаса означает, что граждане имеют наиболее низкий приоритет для призыва при введении военного положения. Их отправляют в войска только в критической ситуации, в том числе, если боевые действия будут вестись продолжительное время – более одного года.

К третьей группе относят солдат, которым исполнилось 45, но ещё нет 50 лет, а также офицеров от 50 до 60 лет. Кроме того, в эту категорию запаса военнообязанных могут входить женщины, которые имеют опыт службы или военное образование в возрасте до 45-50 лет, в зависимости от наличия или отсутствия звания.

В пункте 24. «Группа учета» военного билета должно стоять РА, что означает Российская армия.

В пункте 25. «Состав» военного билета указывают состав или профиль войск. У тех граждан, кто не дослужился до офицерского звания, пишут состав: «Солдаты», «Матросы», «Прапорщики». У офицеров указывают профиль – «Командный», «Медицинский».

Рисунок. Раздел V военного билета



В пункте 26 «Полное кодовое обозначение ВУС» военного билета указывают военно-учетную специальность. Обозначение некоторых кодов ВУС смотрите в таблице ниже.

Полного списка расшифровки кодовых обозначений ВУС нет, потому что часть этой информации находится под грифом «Секретно». ВУС, по которым будут сейчас призывают граждан на службу, определяют военкоматы в каждом регионе по распоряжению руководства. Например, некоторые военкоматы запрашивают информацию у компаний по таким специальностям: 100, 106, 131, 166, 878, 879, 113, 554.

Таблица. Расшифровка некоторых кодов ВУС в военном билете

Первые три цифры — род войск Вторые три цифры — должность Если в коде есть буква

Первые три цифры — род войск Вторые три цифры — должность Если в коде есть буква

034 — зенитно-ракетные войска;

100 — стрелковые;

101 — пулеметные;

102 — гранатометные;

106 — разведывательные;

107 — части и подразделения спецназа (СпН);

109 — снайперские;

113 — танковые;

121 — БМП;

122 — БМД;

124 — БТР;

131 — автоматизация во всех видах и родах войск;

166 — инженерные войска;

252 — машинист бронепоезда;

262 — механик;

423 — артиллеристские;

461 — коротковолновые радиостанции;

554 — космическая радиосвязь;

600 – оператор ЭВМ;

756 — механик технического подразделения;

757 — мастер технического подразделения;

760 — старший кондуктор;

837 — водители транспортных средств категории ВС;

838 — автомобили. Эксплуатация автомобильной техники;

878 — санитары;

879 — медики;

956 — строительные войска;

960 — водоснабжение и канализация;

998 — пригодный для службы в армии, но ее не проходил;

999 — ограничено пригоден к службе в армии, но не имеет военную подготовку.

000 — без какой либо должности;

001 — специалист по аккумуляторам;

097 — заместитель командира;

182 — командир;

220 — механик, который обслуживает реактивные моторы самолетов;

259 — механик-водитель;

385 — эксперт по подрывным работам, которые проводятся под водой.

543 — оператор;

673 — специалист по измерению земли и перепада высот на местности;

915 — стрелок А — сухопутные войска, а так же береговые войска ВМФ;

Б — специалисты по ракетному оружию;

Д – воздушно-десантные войска;

К — плавсостав надводных кораблей;

М — морская пехота;

П — внутренние войска;

Р — пограничные войска (ФПС, Пограничная служба ФСБ);

Т — строительные части и подразделения;

Е — лётный состав авиации;

С – подразделения МЧС;

Ф – подразделения специального назначения;

Х — разведка горных воинских частей и подразделений;

З — уровень образования (институт/высшее училище);

Ш — ФАПСИ

В разделе VI. «Сведения о медицинский освидетельствованиях и прививках» военного билета указывают категорию годности к военной службе. Установлены следующие категории:

А – годные к военной службе;

Б – годные к военной службе с незначительными ограничениями;

В – ограниченно годные к военной службе;

Г – временно не годные к военной службе;

Д – не годные к военной службе.

Сейчас при мобилизации будут призывать только категорию А и Б.

Рисунок. Раздел VI военного билета



СИТУАЦИЯ

Кто такие резервисты и будут ли их призывать на службу при мобилизации

Резервисты – это военнослужащие, которые после демобилизации заключают с военкоматом контракт и находятся дальше в резерве, получая за это определенные выплаты, а также проходят переподготовку регулярно. Они попадут в первую очередь призыва по мобилизации.

Сроки и количество граждан, кого призовут в связи с частичной мобилизацией, определят чиновники из Минобороны. Повестки о призыве на военную службу по мобилизации сотрудники получат на бумаге. Так пояснили в Военном комиссариате Москвы. В Минцифры подтвердили, что повестки в рамках частичной мобилизации рассылать военнообязанным через Госуслуги не будут.

При объявлении мобилизации граждане, которые подлежат призыву, обязаны явиться на сборные пункты в сроки, указанные в мобилизационных предписаниях, повестках и распоряжениях военкоматов, федеральных органов исполнительной власти, имеющих запас.

СИТУАЦИЯ

Что такое мобилизационное предписание и есть ли у него срок годности

Мобилизационное предписание – это специальный вкладыш в военном билете, который выдают части граждан, которые пребывают в запасе. В мобилизационном предписании указан номер команды на случай мобилизации, наименование и код воинской должности, воинское звание.

Такое предписание не имеет срока годности и находится в военном билете в течение всего призывного срока. Оно означает, что гражданин находится в составе воинской команды, которую при мобилизации, будут формировать в максимально короткий срок.

Поэтому сотрудник, у которого есть мобилизационное предписание, после объявления мобилизации должен прибыть в указанное в предписании место и срок без дополнительной повестки и предупреждения из военкомата (ст. 21 Федерального закона от 26.02.1997 № 31-ФЗ).

Гражданам, которые состоят на воинском учете, с момента объявления мобилизации запрещают выезд с места жительства без разрешения военкоматов. Однако, частичная мобилизация запрещает свободное перемещение с места жительства только тем гражданам, которые уже получили повестку из военкомата или тем, у которых в военном билете есть мобилизационное предписание. Поэтому пока в России не введены общие ограничения на выезд за границу или на перемещение между регионами страны. Также не установлены требования носить с собой военный билет или предъявлять его при поездках (ст. 21 Федерального закона от 26.02.1997 № 31-ФЗ).

Однако, в отдельных регионах военкоматы могут ограничивать выезд граждан, которые состоят в запасе и еще не получили повестку или у них нет мобилизационного предписания. Например, такие ограничения ввели в Воронежской и Тверской областях (приказ военного комиссара Воронежской области от 21.09.2022 № 367, приказ военного комиссара Тверской области от 21.09.2022 № 229).

Кто получит отсрочку от военной службы по мобилизации

Отсрочку от призыва на военную службу по мобилизации предоставляют:

гражданам, забронированным под гражданские нужды;

временно не годным к военной службе по состоянию здоровья – на срок до шести месяцев;

гражданам, которые постоянно ухаживают за отцом, матерью, женой, мужем, родным братом, родной сестрой, дедушкой, бабушкой или усыновителем, которые нуждаются по состоянию здоровья по заключению медико-социальной экспертизы в постороннем постоянном уходе, либо которые являются инвалидами I группы, при отсутствии других лиц, обязанных по закону их содержать;

опекунам или попечителям несовершеннолетнего родного брата или несовершеннолетней родной сестры при отсутствии других лиц, обязанных по закону их содержать;

гражданам, у которых на иждивении четыре и более детей в возрасте до 16 лет или воспитывают без матери одного ребенка и более в возрасте до 16 лет;

женщинам, у которых есть один ребенок и более в возрасте до 16 лет;

беременным женщинам, если срок беременности не менее 22 недель;

отцам, у которых на иждивении три и более детей в возрасте до 16 лет и жена, срок беременности которой составляет не менее 22 недель;

матери которых кроме них имеют четырех и более детей в возрасте до восьми лет и воспитывают их без мужа;

членам Совета Федерации и депутатам Государственной Думы.

Такой порядок закрепили в статье 18 Федерального закона от 26.02.1997 № 31-ФЗ.

Не будут призывать граждан, у которых есть неснятая или непогашенная судимость за совершение тяжкого преступления (п. 4 ст. 17 Федерального закона от 26.02.1997 № 31-ФЗ).

Не призовут по мобилизации сотрудников, у которых есть бронь. Бронированию подлежат граждане, которые пребывают в запасе и работают в органах государственной власти, органах местного самоуправления и организациях. Их освобождают от призыва на военную службу по мобилизации и последующих призывов в военное время на время предоставленной отсрочки. Организацию и порядок бронирования определяет Правительство России (раздел 6 Федерального закона от 26.02.1997 № 31-ФЗ).

Отсрочку от призыва на военную службу по мобилизации предоставляют и другим гражданам указом Президента России. Так, указом Президента РФ от 21.09.2022 № 647 отсрочку предоставили работникам организаций оборонно-промышленного комплекса на период работы в этих организациях. Перечень других категорий граждан, которым тоже предоставят отсрочку, Правительство России определит в ближайшее время.

Так, отсрочку от призыва на военную службу по мобилизации предоставили студентам, которые обучаются по очной и очно-заочной формам обучения по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам среднего профессионального и высшего образования в государственных образовательных организациях, в научных организациях и получающим образование соответствующего уровня впервые (Указ Президента РФ от 24.09.2022 № 664).

Минобороны уточнило, что для обеспечения работы отдельных высокотехнологических отраслей, а также финансовой системы России, не будут призывать на военную службу при частичной мобилизации граждан с высшим образованием по соответствующим специальностям и направлениям подготовки, которые работают полный рабочий день:

в аккредитованных ИТ-организациях, которые задействованы в разработке, развитии, внедрении, сопровождении и эксплуатации решений в области ИТ и обеспечения функционирования информационной инфраструктуры;

в российских операторах связи, которые задействованы в обеспечении устойчивости, безопасности и целостности функционирования сооружений связи, центров обработки данных, а также средств и линий связи общего пользования России;

в системообразующих организациях в сфере информации и связи, а также их взаимозависимых лицах, которые являются учредителем, редакцией, издателем зарегистрированного средства массовой информации, вещателем телеканала, радиоканала и задействованы в производстве, распространении продукции СМИ;

в организациях, которые обеспечивают стабильность национальной платежной системы и инфраструктуры финансового рынка, управление банковской ликвидностью, наличное денежное обращение.

Чтобы освободить сотрудников таких организаций от призыва на службу по мобилизации, руководители организаций должны будут предоставить списки сотрудников по установленной форме в Генеральный штаб ВС РФ. В списке перечислите Ф. И. О. и должности сотрудников, которые имеют право на отсрочку. Списки разместили на сайте Минобороны. Скачайте пример списка для СМИ.

Список аккредитованных ИТ-компаний можно посмотреть на официальном сайте Минцифры. Список специальностей высшего образования, по которым можно получить отсрочку, опубликован в приказе Минцифры от 26.09.2022 №712.

Сотрудник, который претендует на отсрочку от мобилизации, должен самостоятельно заполнить и направить заявление через Госуслуги. К заявлению нужно приложить форму-подтверждение его соответствия необходимым требованиям. Форму заполняет сотрудник кадровой службы и подписывает усиленной квалифицированной электронной подписью генеральный директор. Файл с формой можно скачать здесь. Инструкцию по подаче заявления об отсрочке можно посмотреть здесь.

Какие документы брать сотрудникам, которые имеют право на отсрочку, с собой в военкомат, если они уже получили повестку до публикации формы и подачи списков, разъяснили в памятках:

для сотрудников ИТ-компании;

для сотрудников СМИ;

для сотрудников компаний операторов связи.

Образец справки сотруднику с места работы для военкомата скачайте здесь.

Эльвира Набиуллина сообщила, что сотрудники Банка России, организаций финансовой инфраструктуры и банков, занятые на критически важных направлениях, останутся на рабочих местах при частичной мобилизации в России. К таким сотрудникам относят:

специалистов, которые отвечают за критическую инфраструктуру

платежи и расчеты

инкассацию

функционирование и защиту информационных систем

работники дежурных смен и специалисты, которые работают с населением и предприятиями.

Что делать с отпусками и командировками

Работники, которые состоят на воинском учете, не могут покидать место жительства, пока идет мобилизация. Исключение — если в военкомате согласуют поездку (ч. 2 ст. 21 Федерального закона от 26.02.1997 № 31-ФЗ).

Член Совета по правам человека при Президенте РФ заявил, что ограничений на выезд, в том числе за границу, нет до тех пор, пока сотрудник не получит повестку. При этом официальных разъяснений по этому поводу пока нет. Поэтому рекомендуем, по возможности перенести военнообязанным сотрудникам отпуска и отменить командировки.

Однако, работодатель не может самовольно отменить все отпуска сотрудников, которые состоят на воинском учете. Также работодатель не имеет права контролировать, где находится сотрудник в его свободное время. Работодателя, который отпустил сотрудника в отпуск и оформил документы и выплаты без нарушений, привлечь к ответственности не могут.

Поэтому выдайте военнообязанным сотрудникам, которые хотят уйти в отпуск по графику или заявлению, уведомления с информацией о запретах покидать место жительства. В этом же документе можете предложить им перенести отпуска.

На данный момент направлять военнообязанных сотрудников в командировки рискованно. Поэтому поговорите с руководством и отмените командировки сотрудникам, которые находятся в запасе. Их согласие не нужно.

Чтобы отменить командировку, издайте приказ. В нем укажите причину, по которой отменяете командировку, При этом подготовить такой приказ и ознакомить с ним работника нужно не позднее чем за день до отъезда. Это нужно, чтобы работник мог спланировать свое время.

После того как приказ подпишет директор, необходимо сдать билеты и отменить бронирование гостиницы. Если работник самостоятельно покупал билеты и бронировал жилье, то заниматься возвратом денежных средств ему придется самому. Объясните этот момент сотруднику. При необходимости помогите советом, если у вас есть опыт возврата билетов.

Учтите, что за отмену бронирования и возврат билетов часто предусмотрены штрафы, поэтому всю сумму, которая была уплачена, сотрудник, скорее всего, вернуть не сможет. В такой ситуации выплатите сотруднику разницу.

Если сотруднику уже выдали деньги на командировку, то он должен вернуть их в кассу или на расчетный счет организации (п. 26 положения, утвержденного постановлением Правительства от 13.10.2008 № 749).

Если сотрудник не вернет выданные ему деньги, работодатель вправе удержать соответствующую сумму из его заработной платы (ст. 137 ТК). Такое решение работодатель должен принять не позднее одного месяца со дня отмены командировки, при условии, что работник не оспаривает оснований и размера удержаний. При этом учтите, что общий размер всех удержаний при каждой выплате зарплаты не может превышать 20 процентов. Поэтому может не получиться взыскать всю сумму сразу (ст. 138 ТК).

Как оформить отсутствие сотрудника

Чтобы разобраться, как оформлять отсутствие работника, вам нужно выяснить, зачем его вызывают в военкомат.

На мероприятия, которые связаны с призывом на военную службу по мобилизации, военный комиссариат вызывает сотрудников повестками. До получения повестки сотрудникам самим не следует обращаться в военкомат. Исключение – сотрудники, которые имеют мобилизационные предписания в военном билете. Им необходимо после объявления мобилизации прибыть в указанное в предписании место и срок без дополнительной повестки и предупреждения из военкомата (приложение 1 к постановлению Правительства от 11.11.2006 № 663, подп. «ж» п. 28 Методических рекомендаций).

В повестке из военкомата укажут причину вызова, например, «для уточнения документов воинского учета», «для прохождения призывной комиссии», «для отправки к месту прохождения военной службы».

Повестку сотруднику может вручить работник военкомата по месту его проживания, либо отправить по месту работы. В первом случае сотрудник должен самостоятельно уведомить руководителя организации о вызове в военкомат и передать ему извещение, которое является отрезной частью повестки.

Во втором случае – когда повестка приходит по месту работы, наоборот, организация обязана сообщить сотруднику о том, что его вызывают в военкомат. Поэтому если вам пришла повестка из военкомата, вручите ее сотруднику под подпись за три дня до даты, когда сотрудник должен прийти в военкомат. Затем распишитесь в отрезной части повестки и направьте ее обратно в военкомат. Подпись ответственного сотрудника подтвердит тот факт, что вы оповестили работника о вызове в военкомат (приложение 1 к постановлению Правительства от 11.11.2006 № 663, подп. «ж» п. 28 Методических рекомендаций).

Если сотрудник отказывается получить повестку, которая пришла ему по месту работы, составьте акт об отказе получать повестку. Такой акт подтвердит, что работодатель исполнил свою обязанность по содействию явке сотрудника в военкомат.

ВНИМАНИЕ

Работодатель должен содействовать своевременной явке сотрудника в военкомат и не препятствовать этому

Если этого не сделать, то военные комиссары могут привлечь руководителя организации или сотрудника, ответственного за воинский учет, к административной ответственности (ст. 23.11 КоАП). Штраф за данное правонарушение составляет от 1000 до 3000 руб. (ст. 21.2 КоАП).

Уточнение документов воинского учета

Если сотрудника вызвали по повестке для уточнения документов воинского учета, то в день и час, который указали в повестке, освободите его от работы и сохраните за ним средний заработок. Чтобы освободить сотрудника от работы, оформите приказ. Унифицированного формы бланка для этого случая нет, поэтому оформите приказ в произвольной форме (ст. 170 ТК, абз. 2 п. 1 ст. 4 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ).

Если по повестке работник должен прибыть в другой населенный пункт, ему положены дополнительные выплаты — суточные, компенсацию на оплату найма жилья и проезда до пункта сбора, который указан в повестке. Дополнительные выплаты также укажите в приказе об освобождении от работы. Это следует из пункта 1 статьи 6 Закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ, подпункта 5 пункта 2 Правил компенсации расходов, утвержденных постановлением Правительства от 01.12.2004 № 704.

Период освобождения от работы отобразите в табеле учета рабочего времени. Используйте буквенный код «Г» или цифровой код «23» – невыход на время исполнения государственных или общественных обязанностей. Если применяете свою форму табеля, укажите буквенный и цифровой код, который соответствует исполнению государственных или общественных обязанностей.

Расходы по оплате среднего заработка возмещает военкомат по местонахождению организации. Порядок возмещения закреплен в постановлении Правительства РФ от 1 декабря 2004 г. № 704 (п. 7 ст. 1 Закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ).

Сдавать отчет СЗВ-ТД за время, когда сотрудник пришел в военкомат для сверки учетных документов, не нужно. В данном случае нет увольнения, перевода или других кадровых мероприятий, при которых нужно сдавать СЗВ-ТД.

Период отсутствия сотрудника для сверки документов в военкомате нужно выделить в СЗВ-СТАЖ, если работник имеет право на досрочное назначение пенсии. Отразите этот период по коду «ОБЩЕСТ». Если работник не имеет права на досрочную пенсию, выделять названный период в СЗВ-СТАЖ не нужно. Это следует из письма отделения ПФР по г. Москве и Московской области от 18.03.2021 № Б-210-6/1256-21.

Если после сверки учетных документов, военкомат примет решение призывать сотрудника военную службу по мобилизации, то ему выдадут еще одну повестку.

Призыв на службу по мобилизации

Когда в повестке из военкомата стоит любая причина кроме уточнения документов воинского учета, то это значит, что сотрудника призывают на военную службу по мобилизации. В повестке может быть указано, например, «для прохождения призывной комиссии», «для прохождения военных сборов», «для отправки к месту прохождения военной службы». Как разъяснили в Минобороны, сейчас плановые военные сборы не проходят. Поэтому если в повестке, которую вручили сотруднику сейчас указано основание «для прохождения военных сборов», это означает, что сотрудника призывают по мобилизации. В повестке военкомат укажет дату явки на пункт сбора (п. 16 Положения, утв. постановлением Правительства РФ от 11 ноября 2006 г. № 663).

За сотрудниками, которых призывают на службу по мобилизации, работодатель обязан сохранить рабочее место и после окончания службы предоставить прежнее место работы. Поэтому увольнять мобилизованного сотрудника в связи с призывом на военную службу по пункту 1 части первой статьи 83 Трудового кодекса, нельзя. Такой порядок действует с 21 сентября 2022 года (постановление Правительства РФ от 22.09.2022 № 1677).

На срок военной службы трудовой договор с сотрудником в вашей компании нужно приостановить. Основанием для приостановки будет повестка из военкомата или ее копия, если сотрудника уже призвали, либо мобилизационное предписание. Чтобы оформить приостановление договора на время мобилизации, издайте приказ о приостановке действия трудового договора. Такие разъяснения дали специалисты Минтруда в информации от 26.09.2022 и в письме от 27.09.2022 № 14-6/10/В-13042.

В приказе укажите срок приостановления трудового договора. Сроком начала приостановки будет дата явки на пункт сбора, которая указана в повестке или мобилизационном предписании. Срок окончания службы сейчас в повестках не пишут, не указан срок и в мобилизационных предписаниях, поэтому указать конкретную дату окончания службы невозможно. Пропишите в приказе, что договор приостанавливаете на весь период военной службы по мобилизации.

Приостановить нужно в том числе и срочный трудовой договор. В такой ситуации срок договора продлевается на весь период военной службы сотрудника по мобилизации.

Работодатель обязан выплатить сотруднику зарплату, а также другие выплаты, если они установлены договором, за все отработанные, но еще не оплаченные рабочие дни до даты приостановки договора, не дожидаясь даты выплаты зарплаты. К другим выплатам относят: оплату командировочных расходов, оплату питания, материальную помощь, отпускные, оплату учебного отпуска, а также единовременные поощрительные и другие выплаты, в связи с праздничными днями или юбилейными датами. Выплатить работнику деньги нужно не позже дня, когда приостановили договор (информация Минтруда от 26.09.2022).

Также сотруднику нужно выплатить денежную компенсацию за неиспользованные дни отпуска свыше 28 календарных дней, если он подаст заявление на такую замену. Заменить часть отпуска денежной компенсацией сотрудник может, только если ему положен дополнительный или удлиненный отпуск. Если сотрудник не пользовался отпуском в течение двух лет, то заменить компенсацией можно только ту часть каждого ежегодного отпуска, которая превышает 28 дней (ст. 126 ТК).

Зарплату или средний заработок сотруднику с даты приостановки трудового договора уже не начисляйте и не выплачивайте. Период приостановки трудового договора в случае мобилизации сотрудника включается в его трудовой стаж и стаж работы по специальности. Однако, в стаж для досрочного назначения пенсии период службы по мобилизации не входит.

ВНИМАНИЕ

Планируют принять поправки в Трудовой кодекс

Согласно проекту поправок, в ТК закрепят положения о сохранении рабочих мест за работниками, которые призваны на службу в рамках мобилизации, а также за добровольцами, которые идут на службу по контракту.

В ТК пропишут, что для оформления приостановления трудового договора нужно будет брать с сотрудника заявление с просьбой приостановить действие его договора на период службы. К заявлению работника нужно будет приложить копию повестки о призыве по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о том, что работник заключил контракт о прохождении военной службы. На основании этих документов, работодатель издает приказ о приостановке трудового договора. Заявление можете брать уже сейчас, так как поправки вступят в силу с 21 сентября 2022 года. Скачайте образец заявления.

Приостановить действие трудового договора нужно будет не только с работником, которого мобилизовали. Также придется поступить и в случае, когда работник ушел служить добровольцем или заключил контракт о поступлении на военную службу в период ЧС или для участия в мероприятиях, чтобы поддержать или восстановить мир и безопасность между народами.

Пока трудовой договор приостановили, нельзя уволить сотрудника по инициативе работодателя. Исключения два. Первое — компания ликвидируется. Второе — у работника был срочный трудовой договор на определенный срок и он закончился в период его службы.

Действие трудового договора возобновляется в день выхода сотрудника на работу после службы. Сотрудник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. Выйти на работу нужно в течение трех месяцев после окончания службы, иначе работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по своей инициативе. Скачайте образец уведомления.

Также введут дополнительные гарантии для членов семей мобилизованных граждан и добровольцев. Их нельзя будет без их согласия направлять в командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время и в выходные и праздничные дни.

Приоритетное право остаться на работе при сокращении численности или штата добавили родителю ребенка в возрасте до 14 лет, если второго родителя призвали на службу по мобилизации или он служит по контракту, в том числе как доброволец.

Время отсутствия сотрудника в связи с призывом на мобилизацию отразите в табеле учета рабочего времени. Специального кода для такой ситуации в постановлении Госкомстата от 05.01.2004 № 1 нет. Поэтому введите в табель учета рабочего времени свой собственный код, чтобы отмечать времени период, на который приостановили действие трудового договора мобилизованного работника. Например, введите буквенный код «ПД» или цифровой «43».

Запись о приостановке действия трудового договора в трудовую книжку мобилизованного работника вносить не нужно. В сведениях о работе трудовой книжки вносят только записи о работе, постоянных переводах и увольнении сотрудника. Не позволяет вносить запись о том, что приостановили действие трудового договора, и порядок ведения и хранения трудовых книжек (ч. 4 ст. 66 ТК, приказ Минтруда от 19.05.2021 № 320н).

Сведения о приостановлении трудового договора в отчет СЗВ-ТД включать не нужно. Но в отчет СЗВ-М сотрудника нужно включать на весь период приостановления трудового договора.

ВНИМАНИЕ

Планируют изменить порядок сдачи отчетов СЗВ-ТД и СЗВ-СТАЖ

В отчете СЗВ-ТД нужно будет отражать начало и окончание периода приостановления действия трудового договора с сотрудником, которого призвали на военную службу по мобилизации. Для этого введут мероприятия «ПРИОСТАНОВЛЕНИЕ» и «ВОЗОБНОВЛЕНИЕ». Отправлять такой отчет нужно будет не позже следующего рабочего для после приостановления или возобновления действия трудового договора (проект).

В отчете СЗВ-СТАЖ период мобилизации нужно будет отражать отдельным кодом «ВОЕНСЛ». Его нужно будет указывать в графе 11 «Дополнительные сведения» для периодов службы, при которых за работником сохранялось рабочее место, в соответствии со статьей 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации (проект).

На время приостановки трудового договора работодатель может заключать срочные трудовые договоры и принимать на работу временных сотрудников в общем порядке. Такие разъяснения дали специалисты Минтруда в информации от 22.09.2022.

Как поступить, если в отдел кадров пришло письмо или приказ из военкомата с требованием организовать явку работников

После объявления частичной мобилизации работодатели стали получать письма из военкомата с требованием организовать явку сотрудников, которые состоят в запасе.

В письме или приказе от военного комиссариата будет информация о сотрудниках, которые должны явиться в военкомат. Конкретный возрастной порог, звания и коды ВУС сотрудников, которые нужны в военкомате, могут отличаться в зависимости от региона (п. 8 Указа Президента РФ от 21.09.2022 №647).

Выдайте работникам уведомления о том, что им необходимо явиться в военкомат и взять с собой военный билет. Уведомление составляйте в двух экземплярах — одно оставьте в отделе кадров с подписью работника о том, что второй экземпляр он получил. Второй экземпляр выдайте работнику. Пропишите в уведомлении причины, по которым работник может пропустить явку в военкомат. Доказывать, что причина уважительная, ему придется с помощью документов, например листка нетрудоспособности.

Отвезите в военный комиссариат список работников, которые подходят под критерии из запроса военкомата. Специальной формы нет, используйте ту же, по которой проводите сверку. Документ безопаснее отвезти лично, так как в письме указаны ограниченные сроки, в которые нужно предоставить список, — максимум сутки с даты, когда получили письмо.

Информацию о тех, с кем компания заключила договоры ГПХ, в списки добавлять не надо. Даже если придет такой запрос, пишите в ответном письме, что предоставить списки по исполнителям не сможете, так как они не приносили вам документы воинского учета. Требовать такую информацию у кого-то кроме работников не имеете права (ст. 65 ТК).

Какая ответственность работника

В законах есть административная и уголовная ответственность за уклонение граждан от мобилизации.

Административная ответственность граждан за неисполнение обязанностей по воинскому учету, предусмотрена в статье 21.5 КоАП. Так, за неявку в военкомат по повестке или по мобилизационному предписанию без уважительной причины гражданину сделают предупреждение или выпишут административный штраф в размере от 500 до 3 000 рублей.

Все граждане, кто подлежит мобилизации, становятся военнослужащими только после того, как поступают на службу в Вооруженные силы РФ: придут в военкомат и будут отправлены на сборы или к месту несения службы. До того, как человек не приехал по повестке в военкомат и его не зачислили в Вооруженные силы РФ, он не военнослужащий (ст. 2. Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ).

Таким образом, уголовной ответственности для всех, кто находится в запасе, не существует. Их нельзя привлечь в уголовной ответственности по части первой статьи 328 Уголовного кодекса РФ.

Для военнослужащих, то есть тех, кто уже пришел по повестке в военкомат, отправлен на сборы, к месту несения службы, установили следующие виды ответственности:

за симуляцию болезни, подлог документов или другой обман, причинение себе повреждений – лишение свободы на срок от 5 до 10 лет;

за самовольное оставление части или места службы, неявку в срок без уважительных причин на службу продолжительностью свыше двух суток, но не более 10 суток – лишение свободы на срок до 5 лет;

за дезертирство, то есть самовольное оставление части или места службы в целях уклонения от прохождения военной службы, а равно неявка в тех же целях на службу – лишение свободы на срок от 5 до 15 лет. Это ситуация, когда уже призванный и поехавший из военкомата к месту несения службы военнослужащий оставляет свою часть, бежит из нее, чтобы не служить;

за неисполнение приказа командира – лишение свободы на срок от 2 до 3 лет;

за сопротивление командиру или нанесение ему побоев – лишение свободы на срок от 5 до 15 лет;

за нарушение правил несения боевого дежурства – лишение свободы на срок от 5 до 10 лет;

за добровольную сдачу в плен – лишение свободы на срок от 3 до 10 лет;

за мародерство, то есть изъятие чужого имущества, в том числе у убитых, раненых или у гражданского населения – лишение свободы на срок до 6 лет. Если мародерство совершено с применением насилия, не опасного для жизни или здоровья, либо с угрозой применения такого насилия – лишение свободы на срок до 10 лет. За более тяжкие виды мародерства наказание может составить от 3 до 15 лет лишения свободы.

Такие изменения ввел в УК Закон от 24.09.2022 № 365-ФЗ.

СИТУАЦИЯ

Можно ли уволить работника, которого призвали, если он сам написал заявление

Да, можно, но только если дата увольнения по собственному желанию, раньше даты призыва по повестке.

Сотрудник имеет право уволиться по собственному желанию в любое время, и работодатель не имеет права запретить это сделать. Более того, призыв на службу по мобилизации – уважительная причина уволиться без отработки двух недель (ст. 80 ТК).

Проверьте текст заявления на увольнение: в качестве причины увольнения должно быть указано собственное желание без уточнения, что оно появилось из-за мобилизации. Иначе есть риск, что сотрудник после возвращения со службы подаст на работодателя в суд и будет требовать вернуть его в штат. Судебной практики по таким делам пока нет, но, скорее всего, судьи будут поддерживать работников.

СИТУАЦИЯ

Есть ли запреты на увольнение работников в период мобилизации по каким-либо основаниям

Пока нет запретов на увольнение работников по другим основаниям.

За сотрудниками, которых призывают на службу по мобилизации, работодатель обязан сохранить рабочее место и после окончания службы предоставить прежнее место работы. Поэтому увольнять мобилизованного сотрудника в связи с призывом на военную службу по пункту 1 части первой статьи 83 Трудового кодекса, нельзя. Такой порядок действует с 21 сентября 2022 года (постановление Правительства РФ от 22.09.2022 № 1677).

Ограничений на увольнения по любым другим основаниям, формально нет. Поэтому, сотрудника можно уволить по собственному желанию или по соглашению стороне. Если работник еще перед мобилизацией прогулял работу или пришел на нее пьяным, можете уволить его за это, если успели запросить объяснения и у работника было два полных рабочих дня ответить. Если сделать этого не успели, увольнять не стоит, ведь мобилизованный работник не может предоставить вам информацию о причинах отсутствия.

Увольнять по сокращению штата или численности сотрудников, которых призвали, нельзя. В случае если работник уже получил уведомление о сокращении, но еще продолжает работать, то при получении повестки его трудовой договор нужно приостановить (информация Минтруда от 26.09.2022).

Судебной практики по похожим спорам сейчас нет, поэтому наверняка предсказать, как суды будут рассматривать споры с работниками, которых призывали по мобилизации, нельзя. Велика вероятность, что судьи будут вставать на сторону работников. Поэтому, если хотите минимизировать риски проигрышей в судах, по инициативе работодателя мобилизованных не увольняйте.

СИТУАЦИЯ

Нужно ли включать сотрудника в список по запросу военкомата, если он увольняется

Ответ зависит от даты увольнения.

В связи с мобилизацией военкоматы ставили запрашивать у работодателей информацию о сотрудниках, которые должны явиться в военкомат. Конкретный возрастной порог, звания и коды ВУС сотрудников, которые нужны в военкомате, могут отличаться в зависимости от региона.

Поэтому, если военкомат запросил у вас информацию о сотрудниках, которые должны явиться в военкомат, то в список нужно включить всех сотрудников на момент подачи списка, в том числе, если сотрудник написал заявление на увольнение, но еще работает. При этом, со следующего дня после даты увольнения, он уже не будет являться сотрудником организации, и обязанности включать его в список нет.

СИТУАЦИЯ

Нужно ли включать исполнителя по ГПД в список сотрудников по запросу военкомата

Нет, не нужно.

Работодатели обязаны вести воинский учет только по сотрудникам, которые работают в организации по трудовым договорам. Кроме этого, документы воинского учета при приеме на работу предоставляют только сотрудники по трудовым договорам. Исполнители по гражданско-правовым договорам документы воинского учета при заключении договора не предоставляют (ст. 65 ТК).

Поэтому, если военкомат запросил у вас информацию о сотрудниках, которые должны явиться в военкомат, то не включайте в список исполнителей по гражданско-правовым договорам.

СИТУАЦИЯ

Что делать, если сотрудник получил повестку, но в военкомат не явился, а продолжает ходить на работу

В настоящее время работодатель не несет ответственности, если сотрудник продолжает ходить на работу, после того как получил повестку. Рекомендуем, уведомить его документально об ответственности за уклонение о воинской обязанности.

Работодатель должен содействовать своевременной явке сотрудника в военкомат и не препятствовать этому. Если этого не сделать, то военные комиссары могут привлечь руководителя организации или сотрудника, ответственного за воинский учет, к административной ответственности (ст. 23.11 КоАП). Штраф за данное правонарушение составляет от 1000 до 3000 руб. (ст. 21.2 КоАП).

СИТУАЦИЯ

Что делать, если сотрудника забрали на службу по мобилизации, но повестку он работодателю не представил

Необходимо получить хотя бы копию повестки от сотрудника или его родственником любым доступным способом: лично, по почте, через мессенджеры. Чтобы у работодателя было подтверждение отправки сотрудника к месту службы.

На срок военной службы трудовой договор с сотрудником приостанавливается Основанием для приостановки будет повестка из военкомата или мобилизационное предписание. Чтобы оформить приостановление договора, достаточно издать приказ о приостановке действия трудового договора (постановление Правительства РФ от 22.09.2022 № 1677, информация Минтруда от 26.09.2022).

СИТУАЦИЯ

Что делать, если сотрудник находится на больничном, а в организацию пришла повестка на сотрудника

Если повестка пришла работодателю, а сотрудник находится на больничном, то работодатель должен уведомить об этом военкомат любым доступным способом. После того, как сотрудник выйдет с больничного, работодатель должен вручить ему повестку. Сотрудник должен после этого явиться в военкомат и предоставить больничный листок, как подтверждение несвоевременной явки в военкомат.

СИТУАЦИЯ

Что делать, если руководителю организации пришла повестка на службу

Оформите приостановку действия трудового договора руководителя организации в общем порядке и оформите временное замещение должности руководителя другим сотрудником.

Чтобы оформить приостановление договора, достаточно издать приказ о приостановке действия трудового договора. Такие разъяснения дали специалисты Минтруда в информации от 26.09.2022.

СИТУАЦИЯ

Как поступить, если срок трудового договора заканчивается в период военной службы при мобилизации

Срок трудового договора нужно продлить на период службы.

За сотрудниками, которых призывают на службу по мобилизации, работодатель обязан сохранить рабочее место и после окончания службы предоставить прежнее место работы. Основанием для приостановки будет повестка из военкомата или мобилизационное предписание. Приостановить нужно в том числе и срочный трудовой договор. В такой ситуации срок договора продлевается на весь период военной службы сотрудника по мобилизации. Чтобы оформить приостановление договора, достаточно издать приказ о приостановке действия трудового договора. Такие разъяснения дали специалисты Минтруда в информации от 26.09.2022.

СИТУАЦИЯ

Существуют ли квоты по численности призываемых по мобилизации сотрудников одной организации

Такие квоты в настоящее время не установлены, поэтому призвать могут всех сотрудников, если их по закону могут призвать при частичной мобилизации и у них нет отсрочки.

При частичной мобилизации призывать будут военнообязанных граждан, которые сейчас состоят в запасе, и в первую очередь тех, кто проходил службу в рядах Вооружённых Сил РФ, имеет определённые военно-учётные специальности и боевой опыт. Призванные на военную службу перед отправкой в военные части будут проходить дополнительную военную подготовку с учётом опыта специальной военной операции (Обращение Президента РФ от 21.09.2022).

СИТУАЦИЯ

Нужно ли сотруднику при приостановки трудового договора по мобилизации платить компенсацию за неиспользованный отпуск

Нет, не нужно.

Работодатель обязан компенсировать работнику дни отпуска, которые он не успел использовать, только при увольнении (ст. 127 ТК). Приостановка трудового договора увольнением не является, наоборот, чиновники предусмотрели ее, чтобы вы сохраняли за сотрудником рабочее место, пока он временно не может исполнять свои обязанности.

Если работник имеет право больше чем на 28 календарных дней оплачиваемого отпуска в год, он может письменно попросить заменить деньгами отпуск свыше 28 дней. Например, у него 33 дня отпуска в год, он может попросить заменить деньгами пять дней. В этом случае часть отпуска действительно придется компенсировать. Исключение: если у работника вредные или опасные условия труда (ст. 126 ТК).

СИТУАЦИЯ

В какой день выплачивать мобилизованным сотрудникам зарплату: в дату выплаты зарплаты или в день приостановки трудового договора

Зарплату и другие выплату нужно выплатить сотруднику в день приостановки трудового договора.

Работодатель обязан выплатить сотруднику зарплату, а также другие выплаты, если они установлены договором, за все отработанные, но еще не оплаченные рабочие дни до даты приостановки договора, не дожидаясь даты выплаты зарплаты. К другим выплатам относят: оплату командировочных расходов, оплату питания, материальную помощь, отпускные, оплату учебного отпуска, а также единовременные поощрительные и другие выплаты, в связи с праздничными днями или юбилейными датами (информация Минтруда от 26.09.2022).

Также сотруднику нужно выплатить денежную компенсацию за неиспользованные дни отпуска свыше 28 календарных дней, если он подаст заявление на такую замену. Заменить часть отпуска денежной компенсацией сотрудник может, только если ему положен дополнительный или удлиненный отпуск. Если сотрудник не пользовался отпуском в течение двух лет, то заменить компенсацией можно только ту часть каждого ежегодного отпуска, которая превышает 28 дней (ст. 126 ТК).

СИТУАЦИЯ

Как поступить, если уже уволили сотрудника по повестке в связи с мобилизацией

Если вы уже уволили сотрудника по повестке в связи с мобилизацией с 21 сентября 2022 года, то необходимо отменить увольнение и восстановить сотрудника на работе. Для этого издайте приказ об отмене увольнения и восстановлении сотрудника на работе в произвольной форме. В приказе об отмене приказа укажите Ф. И. О. сотрудника, информацию о том, что отменяете приказ, и основание отмены. С приказом ознакомьте сотрудника под подпись.

В трудовой книжке отмените запись об увольнении, если у сотрудника бумажная трудовая книжка, и исправьте запись об увольнении в личной карточке сотрудника. Также отмените отчет СЗВ-ТД с данными об увольнении. Для этого отправьте в фонд еще одну форму СЗВ-ТД на этого сотрудника. В ней продублируйте первоначальные сведения об увольнении, но при этом в графе 11 проставьте знак «X» (п. 2.7 порядка, утв. постановлением Правления Пенсионного фонда от 25.12.2019 № 730п).

После этого оформите приостановление договора. Для этого на основании повестки сотрудника издайте приказ о приостановке действия трудового договора. Такие разъяснения дали специалисты Минтруда в информации от 26.09.2022.

В приказе укажите срок приостановления трудового договора. Сроком начала приостановки будет дата явки на пункт сбора, которая указана в повестке. Срок окончания службы сейчас в повестках не пишут, поэтому указать конкретную дату окончания службы невозможно. Пропишите в приказе, что договор приостанавливаете на весь период военной службы по мобилизации.

СИТУАЦИЯ

Что делать, если сотрудник получил повестку и его забрали, документы оформить на работе не успели

Оформите приказ о приостановке действия трудового договора на срок службы по мобилизации.

За сотрудниками, которых призывают на службу по мобилизации, работодатель обязан сохранить рабочее место и после окончания службы предоставить прежнее место работы. Поэтому увольнять мобилизованного сотрудника в связи с призывом на военную службу по пункту 1 части первой статьи 83 Трудового кодекса, нельзя. Такой порядок действует с 21 сентября 2022 года (постановление Правительства РФ от 22.09.2022 № 1677).

На срок военной службы трудовой договор с сотрудником в вашей компании нужно приостановить. Основанием для приостановки будет повестка из военкомата. Чтобы оформить приостановление договора, достаточно издать приказ о приостановке действия трудового договора. Такие разъяснения дали специалисты Минтруда в информации от 26.09.2022.

Если сотрудника забрали до того, как он смог прийти на работу и подписать приказ, то сделайте на приказе соответствующую отметку. Например: «С приказом не ознакомлен, так отсутствовал на работе в связи с призывом на службу по мобилизации. Акт от 23.09.2022 дата и подпись». Вместе с приказом оформите акт об отсутствии возможности подписать документы у мобилизованного работника.

СИТУАЦИЯ

Нужно ли отзывать сотрудника из отпуска, если в компанию пришел запрос или повестка на него из военкомата

Если в компанию пришел запрос или повестка на сотрудника, который в настоящее время находится в отпуске, то отозвать его из отпуска можно только с его согласия (п. 2 ст. 125 ТК). Однако, работодатель обязан уведомить сотрудника о запросе и о сроках явки в военкомат или о том, что ему пришла повестка. Пропишите в уведомлении причины, по которым сотрудник может пропустить явку в военкомат. Доказывать, что причина уважительная, ему придется самостоятельно. Уведомление можно отправить по почте по всем известных адресам сотрудника или передать с курьерской службой.

Рекомендуем в ответе военкомату на запрос указать статус сотрудника. Можно написать, что в настоящее время сотрудник в отпуске, но работодатель уведомил его о мобилизации, или наоборот – с ним невозможно связаться. Приложите копии приказа об отпуске и уведомлении. Если с сотрудником в отпуске невозможно связаться, работодатель не обязан его разыскивать. Этим занимается военкомат и полиция.

СИТУАЦИЯ

Как поступить, если сотрудник находится в командировке, а в компанию пришел запрос или повестка на него из военкомата

Если в компанию пришел запрос или повестка на сотрудника, который в настоящее время находится в командировке, то оформите досрочное прекращение командировки. Также уведомите сотрудника о запросе и о сроках явки в военкомат или о том, что ему пришла повестка.

Чтобы досрочно прекратить командировку, издайте приказ об отзыве сотрудника из командировки и ее окончании.

После возвращения сотрудник должен сдать в бухгалтерию авансовый отчет и документы, которые подтверждают расходы в общем порядке. При этом, помимо затрат на командировку, сотрудник вправе дополнительно потребовать компенсации стоимости обратного билета, если он купил его заранее и не использовал, а также суммы штраф агентства или перевозчика за возврат билета. Это следует из пункта 26 Положения, утвержденного постановлением Правительства РФ от 13 октября 2008 г. № 749. Аналогичные разъяснения дают специалисты Минфина России в письме от 14 апреля 2006 г. № 03-03-04/1/338.

СИТУАЦИЯ

Что делать, если работника призвали по мобилизации, а у него по графику отпуск

Если у работника был запланирован отпуск по графику или по заявлению, отмените его, если успели оформить приказ.

Разъяснений от чиновников как действовать в таком случае нет, но предоставить отпуск вы не сможете, так как договор с работником приостановили. В приказе укажите, что отменяете отпуск по причине мобилизации работника. Уточните, что взять отпуск он сможет в удобное для него время, после того как вернется на работу.

Для мобилизованных сотрудников, кто по графику должен идти в отпуска, оформляйте перенос отпуска. Для этого оформите приказ о переносе. Также составьте акт о том, что сотрудник не сможет подписать приказ так как уже мобилизован.

Оформите приостановление трудового договора в общем порядке. Основанием для приостановки будет повестка из военкомата или ее копия, если сотрудника уже призвали, либо мобилизационное предписание. Чтобы оформить приостановление договора, достаточно издать приказ о приостановке действия трудового договора. Такие разъяснения дали специалисты Минтруда в информации от 26.09.2022 и в письме от 27.09.2022 № 14-6/10/В-13042.

СИТУАЦИЯ

Что делать, если работника забрали служить по мобилизации во время его отпуска

Если работника забрали служить во время его отпуска и вы узнали от родственников сотрудника или от него самого, что его призвали, то перенесите часть отпуска с даты призыва до окончания отпуска. Для этого оформите приказ о переносе. Согласие работника в такой ситуации получить не сможете, поэтому укажите, что причиной переноса отпуска стал призыв работника по мобилизации. Также составьте акт о том, что сотрудник не сможет подписать приказ так как уже мобилизован.

После этого оформите приостановление трудового договора. Основанием для приостановки будет повестка из военкомата или ее копия, если сотрудника уже призвали, либо мобилизационное предписание. Чтобы оформить приостановление договора, достаточно издать приказ о приостановке действия трудового договора. Такие разъяснения дали специалисты Минтруда в информации от 26.09.2022 и в письме от 27.09.2022 № 14-6/10/В-13042.

СИТУАЦИЯ

Входит ли период приостановки договора в связи с мобилизацией в стаж для отпуска

Да, входит.

В стаж, который засчитывается работнику для расчета основного оплачиваемого отпуска, надо включать периоды, когда работник не трудится, но работодатель сохраняет за ним рабочее место (ч. 1 ст. 121 ТК). Поскольку в период приостановки трудового договора в связи с мобилизацией за сотрудником сохраняется рабочее место, этот срок надо включать в отпускной стаж. Дополнительных разъяснений по этому вопросу чиновники пока не давали. Как только появится информация, редакция дополнит материал.

СИТУАЦИЯ

Как определить срок договора с временным работником, которого возьмут на место мобилизованного

Срок определите без конкретной даты, основанием прекращения договора, будет событие — выход основного работника на работу.

Не указывайте в договоре причину выхода на работу основного сотрудника. Например, после окончания срока службы по мобилизации сотрудник может сразу уйти в ежегодный отпуск или отпуск без сохранения зарплаты. Поэтому просто укажите, что трудовой договор прекращается с выходом на работу основного сотрудника (ч. 1 ст. 59 ТК).

Формулировка основания срочности для договора: «Трудовой договор заключен в соответствии с абзацем 2 части 1 статьи 59 Трудового кодекса на время исполнения обязанностей отсутствующего работника — слесаря Кондратьева Александра Сергеевича. Договор прекращается с выходом основного работника на работу».

СИТУАЦИЯ

При мобилизации бронируется должность или работник

Бронирование граждан в запасе проводят, чтобы обеспечить бесперебойную работу организаций в случае мобилизации и в военное время. При бронировании бронь распространяется на организацию и конкретные должности в ней, а не на сотрудника (ст. 23 Закона от 26.02.1997 № 31-ФЗ).

СИТУАЦИЯ

Можно ли забронировать сотрудника, у которого есть мобилизационное предписание

Да, можно, но только если сотрудник еще не явился в военкомат. Если сотрудник не был забронирован заранее и у него нет удостоверения об отсрочке, то ему необходимо прибыть на пункт сбора в сроки, указанные в мобилизационном предписании.

Мобилизационное предписание – это специальный вкладыш в военном билете, который выдают части граждан, которые пребывают в запасе. В мобилизационном предписании указан номер команды на случай мобилизации, наименование и код воинской должности, воинское звание. Такое предписание не имеет срока годности и находится в военном билете в течение всего призывного срока. Оно означает, что гражданин находится в составе воинской команды, которую при мобилизации, будут формировать в максимально короткий срок.

Поэтому сотрудник, у которого есть мобилизационное предписание, после объявления мобилизации должен прибыть в указанное в предписании место и срок без дополнительной повестки и предупреждения из военкомата (ст. 21 Федерального закона от 26.02.1997 № 31-ФЗ).

СИТУАЦИЯ

Распространяется ли бронь на совместителей или только на основных работников

Бронирование граждан в запасе проводят, чтобы обеспечить бесперебойную работу организаций в случае мобилизации и в военное время. При бронировании бронь распространяется на должность и не зависит от того, совместитель на ней или основной работник (ст. 23 Закона от 26.02.1997 № 31-ФЗ).

СИТУАЦИЯ

Может ли сотрудник отказаться от брони и пойти служить добровольцем

Да, может.

Бронирование граждан в запасе проводят, чтобы обеспечить бесперебойную работу организаций в случае мобилизации и в военное время. При бронировании бронь распространяется на должность. Чтобы отказаться от брони, нужно перевести сотрудника на должность, которая не забронирована, либо оформить увольнение (ст. 23 Закона от 26.02.1997 № 31-ФЗ).

СИТУАЦИЯ

Могут ли призвать по мобилизации деятелей культуры, артистов балета, актеров, певцов

Да, могут.

При частичной мобилизации призывать будут военнообязанных граждан, которые сейчас состоят в запасе, и в первую очередь тех, кто проходил службу в рядах Вооружённых Сил РФ, имеет определённые военно-учётные специальности и боевой опыт (Обращение Президента РФ от 21.09.2022).

Поэтому сотрудников учреждений культуры могут мобилизовать, если их должности не имеют брони, они находятся в запасе и у них нет оснований для отсрочки от службы.

СИТУАЦИЯ

Как вручить повестку дистанционному работнику

Если в компанию пришла повестка на сотрудника, который работает дистанционно, то работодатель обязан уведомить сотрудника о повестке и вручить ее сотруднику. Уведомление можно отправить по почте по всем известных адресам сотрудника или передать с курьерской службой. Скан повестки также можно отправить сотруднику по электронной почте.

Работодатель должен содействовать своевременной явке сотрудника в военкомат и не препятствовать этому. Если этого не сделать, то военные комиссары могут привлечь руководителя организации или сотрудника, ответственного за воинский учет, к административной ответственности (ст. 23.11 КоАП). Штраф за данное правонарушение составляет от 1000 до 3000 руб. (ст. 21.2 КоАП).

СИТУАЦИЯ

Как поступить, если сотрудника мобилизовали, но через несколько дней он вернулся, так как его признали негодным

Издайте приказ об окончании срока приостановления действия трудового договора с сотрудником. Приказ будет основанием, чтобы допустить сотрудника до рабочего места и начислять зарплату в общем порядке.

За сотрудниками, которых призывают на службу по мобилизации, работодатель обязан сохранить рабочее место и после окончания службы предоставить прежнее место работы (постановление Правительства РФ от 22.09.2022 № 1677).