**Мобилизация 2022: работники и работодатели**

сентябрь 2022 г.

[Указом](https://internet.garant.ru/#/document/405309425/entry/0) Президента РФ от 21.09.2022 №647 (далее - Указ №647) с 21 сентября 2022 года в России объявлена частичная мобилизация. Президент РФ постановил осуществить призыв граждан РФ **на военную службу по мобилизации** в Вооруженные Силы РФ ([п.2](https://internet.garant.ru/#/document/405309425/entry/2) Указа №647). Законодательство разграничивает понятия призыва на военную службу и призыва на военную службу по мобилизации, прохождения военной службы по призыву и прохождения военной службы в период мобилизации, призыва на военные сборы, прохождения военных сборов в период пребывания в запасе ([ст.1](https://internet.garant.ru/#/document/178405/entry/1) Федерального закона от 28.03.1998 №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», далее - Закон №53-ФЗ). Это разные способы исполнения воинской обязанности граждан РФ, которые важно не путать. От этого зависит порядок действия работодателя в том или ином случае.

**Призвали на военную службу по мобилизации**

Согласно [ст.17](https://internet.garant.ru/#/document/136945/entry/17) Федерального закона от 26.02.1997 №31-ФЗ «О мобилизационной подготовке и мобилизации в Российской Федерации» (далее - Закон №31-ФЗ) призыву на **военную службу по мобилизации** подлежат граждане, пребывающие в [запасе](https://internet.garant.ru/#/document/178405/entry/52), не имеющие [права на отсрочку](https://internet.garant.ru/#/multilink/77188371/paragraph/5/number/2) от призыва на военную службу по мобилизации. Порядок призыва граждан по мобилизации регулируется [постановлением](https://internet.garant.ru/#/document/190437/entry/0) Правительства РФ от 30.12.2006 №852. Согласно [п.8](https://internet.garant.ru/#/document/190437/entry/1208) Положения о призыве граждан РФ по мобилизации, утв. указанным постановлением Правительства, для оповещения граждан о сроках начала исполнения ими обязанностей по мобилизации военкоматом выписываются повестки. Если у вашего работника повестка, из которой следует, что его призвали на военную службу по мобилизации, увольнять его не стоит.

Согласно [п.1 ч.1 ст.83](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/831) ТК РФ в случае призыва работника на военную службу или направления его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу трудовой договор с ним подлежит прекращению. В силу [п.1 ст.1](https://internet.garant.ru/#/document/178405/entry/1) Закона №53-ФЗ **призыв на военную службу** является одним из элементов воинской обязанности граждан РФ. Однако **призыв на военную службу по мобилизации** и прохождение военной службы по мобилизации как другие элементы воинской обязанности поименованы уже в другом пункте той же статьи - [п.2 ст.1](https://internet.garant.ru/#/document/178405/entry/102) Закона №53-ФЗ. Таким образом, Закон №53-ФЗ явно разграничивает понятия призыва на военную службу и призыва на военную службу по мобилизации. В [п.1 ч.1 ст.83](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/831) ТК РФ указывается на необходимость прекращения трудового договора в случае призыва работника на военную службу, призыв на военную службу по мобилизации в данной норме прямо не поименован.

22.09.2022 Правительство РФ [постановлением](https://internet.garant.ru/#/document/405334483/entry/0) №1677 дополнило [Особенности](https://internet.garant.ru/#/document/403818048/entry/1000) правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах (утверждено [постановлением](https://internet.garant.ru/#/document/403818048/entry/0) Правительства РФ от 30.03.2022 №511) новым [пунктом](https://internet.garant.ru/#/document/403818048/entry/1010), согласно которому действие трудовых договоров и служебных контрактов, заключенных с гражданами РФ, призванными на военную службу по мобилизации, **приостанавливается**. При этом прекращение указанных трудовых договоров и служебных контрактов по основаниям, предусмотренным [п.1 ч.1 ст.83](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/831) ТК РФ и [п.1 ч.1 ст.39](https://internet.garant.ru/#/document/12136354/entry/390101) Закона о государственной гражданской службе, не допускается.

**Издание приказа о приостановлении**

Приостановление действия трудового договора осуществляется в силу указанного нормативного правового акта. Стороны вправе заключить дополнительное соглашение к трудовому договору о приостановлении его действия, однако такой документ не будет юридически значимым. О приостановлении действия трудового договора необходимо издать соответствующий **приказ**.

**Оплата и заполнение табеля учета рабочего времени**

Работодатель не должен как-либо оплачивать период, когда действие трудового договора приостановлено, ведь приостановление действия договора означает временное прекращение выполнения обязательств по нему. По этой же причине в период приостановления действия трудового договора проставлять какие-либо отметки в **табеле учета** рабочего времени не требуется.

**СЗВ-ТД**

[Форма СЗВ-ТД](https://internet.garant.ru/#/document/73452773/entry/1000) представляется, если в отчетном месяце в отношении хотя бы одного работника произошло любое из следующих событий:

- прием на работу;

- увольнение;

- перевод на другую постоянную работу;

- установление (присвоение) работнику второй и последующей профессии, специальности или иной квалификации;

- лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью в соответствии с приговором суда;

- подача работником заявления о продолжении ведения трудовой книжки;

- подача работником заявления о представлении сведений о трудовой деятельности;

- изменение наименования организации, с которой у работника заключен трудовой договор ([п.2.4 ст.11](https://internet.garant.ru/#/document/10106192/entry/11024) Федерального закона от 01.04.1996 №27-ФЗ (далее - Закон №27-ФЗ); [пп.1.4](https://internet.garant.ru/#/document/73452773/entry/2104), [2.5.3](https://internet.garant.ru/#/document/73452773/entry/2253), [2.5.4](https://internet.garant.ru/#/document/73452773/entry/2254) Порядка заполнения формы СЗВ-ТД, утвержденного [постановлением](https://internet.garant.ru/#/document/73452773/entry/0) Правления ПФР от 25.12.2019 №730п).

Приостановление действия трудового договора не относится к указанному перечню кадровых мероприятий. В связи с этим полагаем, работодатель не должен представлять форму СЗВ-ТД в ПФР. Однако в случае принятия [законопроекта №101311-8](https://sozd.duma.gov.ru/bill/101311-8) (находится на рассмотрении в Государственной Думе) все может измениться.

**Трудовая книжка**

Согласно [ст.66](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/66) ТК РФ в трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

Как видим, сведения о приостановлении действия трудового договора в списке сведений, которые вносятся в трудовую книжку (если она ведется), не содержатся. Поэтому можно предположить, что вносить какую-либо запись в **бумажную трудовую книжку** не следует. Однако по вопросу о временном переводе к другому работодателю, когда действие первоначально заключенного трудового договора также приостанавливается, Минтруд ранее высказал [иную](https://internet.garant.ru/#/document/404576892/entry/3) точку зрения ([письмо](https://internet.garant.ru/#/document/404576892/entry/3) от 28.04.2022 №14-6/ООГ-2853).

В [пп.34-36](https://internet.garant.ru/#/document/400845402/entry/2034) Порядка ведения и хранения трудовых книжек, утвержденного [приказом](https://internet.garant.ru/#/document/400845402/entry/0) Минтруда России от 19.05.2021 №320н) указаны все случаи, когда трудовая книжка может быть выдана работнику на руки, приостановление действия трудового договора среди них не поименовано. Поэтому **выдавать работнику бумажную трудовую книжку** на руки не следует.

**Срочный трудовой договор с другим работником**

Полагаем, на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с призывом на военную службу по мобилизации работника, работодатель вправе принять на работу другого работника, заключив с ним срочный трудовой договор.

**Работодатель уже уволил сотрудника в связи с призывом на военную службу**

[Постановление](https://internet.garant.ru/#/document/405334483/entry/0) Правительства РФ от 22.09.2022 №1677, в соответствии с которым увольнение граждан, призванных на военную службу по мобилизации, не допускается, опубликовано и вступило в силу 23.09.2022, но распространяется на правоотношения, возникшие с 21.09.2022. Это значит, что увольнение работника до опубликования настоящего постановления нельзя признать законным, при наличии волеизъявления работника приказ об увольнении придется отменить.

**Военные сборы или иные мероприятия, связанные с мобилизацией**

Президент РФ в [Указе №647](https://internet.garant.ru/#/document/405309425/entry/2) постановил осуществить призыв граждан РФ **на военную службу по мобилизации** в Вооруженные Силы РФ, этим же Указом объявлена частичная мобилизация. Под мобилизацией понимается целый комплекс мероприятий по переводу экономики России, органов государственной власти, органов местного самоуправления и организаций на работу в условиях военного времени, переводу Вооруженных Сил РФ, других войск, воинских формирований, органов и специальных формирований на организацию и состав военного времени ([п.2 ст.1](https://internet.garant.ru/#/document/136945/entry/102) Закона №31-ФЗ). Таким образом, в период мобилизации может осуществляться не только призыв на военную службу по мобилизации, но и проведение иных мероприятий. Граждане могут вызываться в военкомат для уточнения документов воинского учета, для прохождения медицинского освидетельствования или мероприятий, связанных с ним, для прохождения военных сборов и пр.

В соответствии с [ч.1 ст.170](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/1701) 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 Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время. При этом компенсацию за время исполнения этих обязанностей выплачивает государственный орган или общественное объединение, которые привлекли работника к исполнению государственных или общественных обязанностей, в случаях, предусмотренных частью первой ст. 170 ТК РФ ([ч.2 ст.170](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/17002) ТК РФ).

Согласно [п.1 ст.6](https://internet.garant.ru/#/document/178405/entry/100000) Закона №53-ФЗ граждане **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:

1) на время медицинского освидетельствования, медицинского обследования или лечения для решения вопросов:

- о постановке их на воинский учет;

- об обязательной подготовке к военной службе;

- о призыве на военную службу или поступлении на военную службу по контракту, поступлении в мобилизационный людской резерв, призыве на военные сборы;

2) на время исполнения ими других обязанностей, связанных с воинским учетом, обязательной подготовкой к военной службе, призывом на военную службу или поступлением на военную службу по контракту, поступлением в мобилизационный людской резерв и призывом на военные сборы.

На время прохождения **военных сборов** граждане **освобождаются от работы с сохранением за ними места постоянной работы и выплатой среднего заработка** по месту постоянной работы ([п.2 ст.6](https://internet.garant.ru/#/document/178405/entry/602) Закона №53-ФЗ).

**Издание приказа**

В таких ситуациях работодателю необходимо издать **приказ** об освобождении сотрудника от работы для исполнения государственных или общественных обязанностей.

**Средний заработок**

За работником сохраняется место работы и выплачивается средний заработок ([ст.170](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/170) ТК РФ, [п.1](https://internet.garant.ru/#/document/178405/entry/100000), [2 ст.6](https://internet.garant.ru/#/document/178405/entry/602) Закона N 53-ФЗ).

**Заполнение табеля учета рабочего времени**

В **табеле учета** рабочего времени проставляется [код «Г](https://internet.garant.ru/#/multilink/77188371/paragraph/68/number/0)», предназначенный для выполнения государственных обязанностей.

**Получение компенсации из военкомата**

Несмотря на то, что средний заработок за время исполнения обязанностей по воинскому учету исчисляет и выплачивает работодатель, соответствующие расходы осуществляются за счет средств федерального бюджета ([ч.2 ст.170](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/17002) ТК РФ, [п.2](https://internet.garant.ru/#/document/187613/entry/1002), [3](https://internet.garant.ru/#/document/187613/entry/1003) Правил компенсации расходов, понесенных организациями и гражданами Российской Федерации в связи с реализацией Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе», утвержденных постановлением Правительства РФ от 01.12.2004 №704, далее - Правила).

Для получения **компенсации** работодателю, понесшему соответствующие расходы, следует обратиться в военный комиссариат с заявлением о компенсации затрат, в котором указываются сведения о размере фактических расходов и банковские реквизиты счета для перечисления компенсации ([п.5](https://internet.garant.ru/#/document/187613/entry/1005) Правил). Сведения предоставляются на официальном бланке организации, документ скрепляется подписью руководителя (заместителя руководителя) и основной печатью организации. Для подтверждения расходов представляются заверенные в установленном порядке копии подтверждающих документов, в данной ситуации - копии табеля учета рабочего времени, расчета среднего заработка, платежной ведомости и документов, предоставленных работником.

**Работник не успел сообщить работодателю о призыве на военную службу**

Может случиться и так, что работник не успеет сообщить работодателю о призыве и предъявить ему какой-либо документ. Полагаем, в такой ситуации в табеле учета рабочего времени необходимо проставить [код «НН](https://internet.garant.ru/#/multilink/77188371/paragraph/71/number/0)», предназначенный для неявки работника по невыясненным причинам. Дни неявки по невыясненным причинам оплате не подлежат.

Если сотрудник предоставит впоследствии документ, подтверждающий выполнение государственных обязанностей, в табель рабочего времени необходимо будет внести корректировки, а время отсутствия оплатить.

Рекомендуем:

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Примерные формы документов:**  [Приказ о приостановлении действия трудового договора в связи с призывом работника на военную службу по мобилизации](https://internet.garant.ru/#/document/55741628/entry/0) |
|  | [Приказ об освобождении от работы](https://internet.garant.ru/#/document/55729769/entry/0) |
|  | **Энциклопедия решений:**  [Средний заработок для случаев, предусмотренных ТК РФ](https://internet.garant.ru/#/document/58072027/entry/0) |
|  | [Срочный трудовой договор для замены отсутствующего](https://internet.garant.ru/#/document/58072422/entry/0) |

\*Вся информация актуальна на момент публикации материала.

Обновление информации по мере поступления новых данных.