

Правительством Российской Федерации постановлением 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 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, установлено, что трудовые договоры таких работников приостанавливаются. 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.

Минтрудом России подготовлены и опубликованы ответы на вопросы об особенностях правового регулирования трудовых отношений в период объявленной мобилизации, которые размещены на сайтах: <https://mintrudrf.gov.ru/docs/2370>, <https://t.me/mintrudrf/360>, <https://t.me/mintrudrf/362>, <https://t.me/mintrudrf/363> (прилагается).

Данная информация содержит ответы по вопросам регулирования трудовых отношений между мобилизованным работником и работодателем. Во избежание нарушения трудовых прав граждан полагаю возможным использовать данные разъяснения.

НАИМЕНОВАНИЕ
 (наименование организации)

Форма по ОКУД
 по ОКПО

| |
|---------|
| Код |
| 0301006 |

ПРИКАЗ
(распоряжение)

| | |
|-----------------|------------------|
| Номер документа | Дата составления |
| 1 | 21.09.2022 |

о приостановлении действия трудового договора с работником

Приостановить действие трудового договора от “ 01. ” февраля 20 22 г. № 1 ,
 с “ 22 ” сентября 20 22 г. (ненужное зачеркнуть)

Иванов Иван Иванович

(фамилия, имя, отчество)

Отделение 1

(структурное подразделение)

специалист

(должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации)

| |
|-----------------|
| Табельный номер |
| 5 |

На период военной службы по мобилизации

(срок приостановления трудового договора)

Основание (документ,
 номер, дата):

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.

Письмо Минтруда России № 14-6/10/В-13042 от 27 сентября 2022 г.

в Общероссийский союз «Федерация независимых профсоюзов России» и в Общероссийское объединение работодателей «Российский союз промышленников и предпринимателей»

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации в связи с принятием Правительством Российской Федерации 22 сентября 2022 г. постановления № 1677 «О внесении изменений в особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах», направленного на сохранение социально-трудовых гарантий граждан Российской Федерации, призванных на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 г. № 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации», направляет информацию о сохранении рабочих мест для мобилизованных граждан.

Приложение: на 3 л. в 1 экз.

О сохранении рабочих мест для мобилизованных граждан

Принято постановление Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2022 г. № 1677 «О внесении изменений в особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах».

При реализации данного постановления целесообразно действовать следующим образом.

Уволить мобилизованного сотрудника нельзя. Работодатель должен будет сохранить рабочее место за мобилизованным работником.

Трудовой договор между работником и работодателем будет приостановлен на время службы.

Для приостановления трудового договора работнику нужно принести повестку из военкомата о призыве на военную службу по мобилизации (либо предоставить работодателю копию повестки, если работник уже призван).

Дистанционные работники и работники, участвующие в электронном документообороте, направляют скан повестки работодателю в порядке документооборота, установленном в организации.

Если работник заключил трудовой договор и сейчас проходит испытательный срок, то в случае призыва по мобилизации с 21 сентября 2022 года его трудовой договор также будет приостановлен.

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

Срочный трудовой договор также приостанавливается.

Для приостановления трудового договора работодатель издает приказ о приостановлении трудового договора. Заключение соглашения с работником для этого не нужно.

На основе приказа работодатель производит все выплаты, причитающиеся работнику на данный момент, включая заработную плату за все отработанные, но еще не оплаченные дни, не дожидаясь даты выплаты зарплаты, а также 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.

В большем объеме выплаты производятся по решению работодателя. Кроме того, позднее работникам могут быть выплачены премии и другие выплаты, производимые в организации по результатам работы за определенный период (например, премия по итогам квартала, года).

Постановление Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2022 г. № 1677 распространяется на всех работников, призванных по мобилизации с 21 сентября 2022 г.

В связи с этим, начиная с 21 сентября 2022 г., если работник, получил повестку и был уволен, необходимо издать приказ об отмене приказа об увольнении, направить сведения об этом в Пенсионный фонд Российской Федерации, сделать запись об отмене приказа об увольнении в трудовую книжку (если ведется на бумаге). После чего издать приказ о приостановлении трудового договора на основании повестки о призыве на военную службу по мобилизации.

При отказе работодателя отменить приказ об увольнении и издать приказ о приостановлении трудового договора работник (или его доверенное лицо) имеет право обратиться с жалобой на него в прокуратуру.

Все работники, призванные по мобилизации с 21 сентября 2022 г., могут вернуться на рабочее место на прежних условиях.

На время приостановки трудового договора работодатель может заключать срочные трудовые договоры и принимать на работу временных сотрудников.

В настоящее время готовятся поправки в Трудовой кодекс Российской Федерации и другие федеральные законы по вопросам социально-трудовых гарантий мобилизованным работникам.

ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 22 сентября 2022 г. N 1677****О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ
В ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
И ИНЫХ НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫХ С НИМИ ОТНОШЕНИЙ
В 2022 И 2023 ГОДАХ**

Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Дополнить особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах, утвержденные постановлением Правительства Российской Федерации от 30 марта 2022 г. N 511 "Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2022, N 15, ст. 2459; Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru), 2022, 23 сентября, N 0001202209230034), пунктом 10 следующего содержания:

"10. В целях обеспечения социально-трудовых гарантий действие трудовых договоров и служебных контрактов, заключенных с гражданами Российской Федерации, призванными на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 г. N 647 "Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации", приостанавливается. При этом прекращение указанных трудовых договоров и служебных контрактов по основаниям, предусмотренным пунктом 1 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 1 части 1 статьи 39 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации", не допускается."

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 21 сентября 2022 г.

Председатель Правительства
Российской Федерации
М.МИШУСТИН

Рабочие места мобилизованных граждан сохранятся

Принято постановление Правительства о защите рабочих мест для мобилизованных граждан. Отвечает Министр труда и социальной защиты РФ Антон Котяков:

Уволят ли работников в случае их мобилизации?

Нет. Уволить мобилизованного сотрудника нельзя. Работодатель должен будет сохранить рабочее место за мобилизованным работником.

Что будет с трудовым договором?

Трудовой договор между работником и работодателем будет приостановлен на время службы.

После окончания службы можно будет вернуться на ту же должность?

Все работники, призванные по мобилизации с 21 сентября 2022 года, могут вернуться на рабочее место на прежних условиях.

Смогут ли работодатели нанимать временных сотрудников в этот период?

Да. На время приостановки договора работодатель может заключать срочные трудовые договоры и принимать на работу временных сотрудников.

Каких работников касаются новые правила?

Постановление распространяется на всех работников, призванных по мобилизации с 21 сентября 2022 года.

<https://t.me/mintrudrf/362>

Сохранение рабочих мест для мобилизованных граждан.

Отвечает Министр труда и социальной защиты РФ Антон Котяков:

Нужно ли приносить повестку работодателю?

Да. Для приостановки трудового договора работнику нужно предоставить работодателю копию повестки из военкомата о призыве на военную службу по мобилизации.

Как работодатель приостанавливает трудовой договор?

Для приостановления трудового договора работодатель издает приказ о приостановлении трудового договора. На основе приказа бухгалтерия производит расчет сотрудника: то есть, начисляет заработную плату за все отработанные, но еще не оплаченные дни, не дожидаясь даты выплаты зарплаты.

Нужно ли дополнительное соглашение помимо приказа работодателя?

Нет. Достаточно только приказа работодателя о приостановке трудового договора на основе повестки.

Будет ли приостановлен срочный трудовой договор в случае мобилизации сотрудника?

Да. Постановление о сохранении рабочих мест распространяется на всех работников, призванных по мобилизации с 21 сентября 2022 года.

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 сентября 2022 года его трудовой договор также будет приостановлен. Вернуться к работе можно будет на прежних условиях.

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.

Будет ли период приостановки договора включен в трудовой стаж?

Да. Период приостановки трудового договора в случае мобилизации работника включается в его трудовой стаж.

Какие выплаты работодатель обязан произвести в связи с мобилизацией работника?

Работодатель должен произвести все выплаты, причитающиеся работнику на данный момент, включая заработную плату, а также иные выплаты, предусмотренные трудовым договором, коллективным договором, соглашением сторон социального партнерства.

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.

Компенсация за неиспользованные дни отпуска свыше 28 календарных дней может производиться по заявлению работника в соответствии с законодательством.

Продолжаем разбирать актуальные вопросы о трудовых правах мобилизованных граждан

Ответы на предыдущие вопросы в наших постах: часть 1 (<https://t.me/mintrudrf/360>), часть 2 (<https://t.me/mintrudrf/362>).

Глава Минтруда Антон Котяков отвечает на вопросы работников и работодателей:

Новые правила касаются всех работников?

Да. Правила касаются всех работающих по найму. Приостанавливаются:
— бессрочные и срочные трудовые договоры,
— бессрочные и срочные служебные контракты;
— договоры в период испытательного срока.

Что будет с работниками, которые написали заявление на увольнение?

Даже если работник написал заявление об увольнении, но еще отработывал 2 недели, то действие его трудового договора также приостанавливается на период мобилизации. После завершения мобилизации он сможет вернуться в компанию ровно на тех же условиях.

Что делать, чтобы приостановить трудовой договор?

Работник должен принести повестку в кадры или направить ее копию для издания приказа работодателем. На основе приказа работник получает заработную плату за все отработанные, но еще не оплаченные дни, не дожидаясь даты выплаты зарплаты. Заключать дополнительное соглашение для приостановления трудового договора не требуется.

Если работодатель успел издать приказ об увольнении, что делать?

Его необходимо отменить, издав приказ о приостановлении трудового договора.

Какие дополнительные трудовые гарантии есть у семей мобилизованных граждан?

Государственной Думой уже приняты поправки, которые вводят дополнительные трудовые гарантии для второго родителя ребенка до 14 лет. Таких родителей без их согласия нельзя будет привлечь к сверхурочным, к работе в выходные, праздничные дни или направить в командировку. Второй родитель также получит преимущественное право сохранения рабочего места в случае сокращений на предприятии.

Как оформить замену для работника, который был мобилизован?

Работодатель может взять на время мобилизации работника другого временного сотрудника – по срочному трудовому договору.

Как оформлять в таблице отсутствие сотрудника в период мобилизации?

Работодатель самостоятельно выпускает приказ, которым вводит условное

обозначение для маркировки отсутствия работника по мобилизации в таблице учета рабочего времени.

Будет ли период приостановки договора включен в трудовой стаж?

Да. Период приостановления трудового договора учитывается в стаже и для пенсионного, и для обязательного социального страхования.

Во время приостановки трудового договора работодателю необходимо выплачивать страховые взносы?

Нет. В период прохождения службы работодатель страховые взносы за сотрудника не уплачивает.

Как работодателю отражать в отчетности в ПФР сведения о мобилизованном работнике?

Сведения о том, что трудовой договор приостановлен в связи с мобилизацией, необходимо будет подать в ПФР, чтобы этот период учитывался в стаже, несмотря на то, что взносы работодателем не уплачиваются. При выплате пенсий финансирование таких периодов обеспечивается государством. Работодателю необходимо будет в режиме онлайн отразить изменения статуса работника в форме СЗВ-ТД, а по итогам года – в форме СЗВ-стаж.