



*Лемчик, Крупский и Партнеры*

СТРУКТУРНЫЙ И НАЛОГОВЫЙ КОНСАЛТИНГ

# МОБИЛИЗАЦИЯ 2022 АСПЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА



**Александра Акимова**

Руководитель практики  
«Интеллектуальное право. Трудовые отношения и споры» в компании «Лемчик, Крупский и партнеры».

 Best Lawyers®  **Коммерсант.ru**®



## Перечень правовых и не очень источников на 28.09.2022, которые необходимо использовать в работе кадровым службам:

1. Указ Президента РФ от 21.09.2022 № 647 – объявление частичной мобилизации;
2. Постановление Правительства РФ от 22.09.2022 № 1677 «О внесении изменений в особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах»;
3. Приказ Минцифры России от 26.09.2022 № 712 «О рекомендованном перечне приоритетных специальностей и направлений подготовки высшего образования для обеспечения основных потребностей аккредитованных организаций, осуществляющих деятельность в области информационных технологий, и операторов связи в квалифицированных кадрах»
4. Письмо Минтруда России от 27.09.2022 N 14-6/10/В-13042 - информацию о сохранении рабочих мест для мобилизованных граждан;
5. Разъяснения Минтруда, опубликованные в различных официальных пабликах;
6. Законопроект № 112293-8 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (принят в трех чтениях);
7. Трудовой кодекс РФ

## Постановление Правительства РФ от 22.09.2022 № 1677

- ⚠ Трудовые договоры с гражданами, призванными по частичной мобилизации, будут приостановлены, но не расторгнуты. Их рабочие места будут сохранены.
- ⚠ Решение принято для обеспечения социально-трудовых гарантий граждан. Оно распространяется на правоотношения, возникшие с 21 сентября 2022 года.
- ⚠ Все работники, призванные по мобилизации в соответствии с Указом Президента РФ от 21 сентября 2022 г. № 647, смогут вернуться на рабочее место на прежних условиях.

*До 21.09.2022 в случае призыва на военную службу применялся п. 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ – расторжение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Однако, мы понимаем, что выплата при таком основании расторжении трудового договора составляет всего средний заработок за 2 недели (ст. 179 ТК РФ), а рабочее место в итоге за работником не сохраняется. В подобных условиях, очевидно, что отсутствие гарантий на возвращение на прежнее место работы не добавляет желаний мобилизованным.*

## ЧТО ТАКОЕ «ПРИОСТАНОВКА» ТРУДОВОГО ДОГОВОРА?

До настоящего момента трудовое законодательство не знало такого термина.

По сути, это некая аналогия с женщинами, находящимися в отпуске по уходу за ребенком:

1. Заработная плата не платится на период приостановки;
2. По срочному трудовому договору можно принимать на работу замещающих сотрудников. У основного работника есть 3 (три) месяца после демобилизации, чтобы выйти на работу.

### УЗКИХ МЕСТ ЗДЕСЬ НЕСКОЛЬКО :

- ⚠ **Непонятно на какой срок заключать трудовой договор**, т.к. никто не знает сколько может длиться мобилизация или сколько работнику потребуется времени для восстановления здоровья;
- ⚠ **В случае возвращения работника, увольнение замещающего производится по аналогии с «декретницами»** (ч. 3 ст. 79 ТК РФ), т.е. при выходе основного работника на работу;
- ⚠ **В случае возвращения работника, но при наличии у него ограничений для работы** (инвалидизация) – что должен предпринять работодатель? Полагаю, что такие разъяснения появятся, но с большой долей вероятности, работодателей обяжут организовывать рабочие места для инвалидов, если производство это будет позволять, квотирование никто не отменял.
- ⚠ **В случае если работник не возвращается на работу**, то полагаю, что с замещающим работником трудовой договор может быть расторгнут по истечению его срока (ч. 1 ст. 79 ТК РФ), либо перевести трудовой договор в ранг бессрочного.

Таким образом, рекомендую указывать в срочном трудовом договоре с замещающим сотрудником примерно следующую формулировку :

*«Трудовой договор заключен в соответствии с абзацем 2 части 1 статьи 59 Трудового кодекса РФ на время исполнения обязанностей отсутствующего работника — \_\_\_\_\_. Договор прекращается с выходом основного работника на работу».*

## Действия работодателя

(1/2)



1. Должен получить копию повестки от работника;
2. 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;
3. Дополнительное соглашение оформлять не требуется;
4. 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.
5. В случае если работник уже получил уведомление о сокращении, но еще продолжает работать, то при получении повестки его трудовой договор также будет приостановлен.
6. Период приостановки трудового договора в случае мобилизации работника включается в его трудовой стаж.
7. 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.



## Действия работодателя

(2/2)

8. Если повестка пришла работодателю, организация обязана сообщить сотруднику о том, что его призывают на военные сборы. Повестку необходимо вручить сотруднику под подпись за три дня до даты, когда он обязан явиться в военкомат. А отрезную часть повестки направьте обратно в военкомат. Если руководитель организации или ответственный за воинский учет не передадут повестку сотруднику, им грозит административная ответственность, ст. 23.11 КоАП. Штраф за данное правонарушение составляет от 1000 до 3000 руб., ст. 21.2 КоАП.
9. На время прохождения медкомиссии, которое указано в повестке, сотрудника освобождают от работы, сохраняя за ним средний заработок, ст. 170 ТК, абз. 2 п. 1 ст. 4 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ. В таблице учета рабочего времени нужно проставить буквенный код «Г» или цифровой код «23» — невыход на время исполнения государственных или общественных обязанностей. Аналогично при проведении военных сборов.

После прохождения медкомиссии, военкомат выдает сотруднику очередную повестку, где указывает причину — «для отправки к месту прохождения военной службы» и дату явки на пункт сбора, п. 16 Положения, утв. постановлением Правительства РФ от 11 ноября 2006 г. № 663.

## Кому «бронь»?

**КОГО НЕ КОСНЕТСЯ ЧАСТИЧНАЯ МОБИЛИЗАЦИЯ:**

- ✓ аккредитованных компаний в сфере ИТ;
- ✓ российских операторов связи;
- ✓ системообразующих организаций в сфере информации и связи, а также их взаимозависимых лиц (учредителей, редакций, издателей СМИ, вещателей теле- и радиоканалов);
- ✓ организаций, которые обеспечивают стабильность национальной платежной системы и инфраструктуры финрынка.

Работники, указанных предприятий должны через Гос.услуги подать заявление по установленной форме :

- ✓ оригинал или заверенную копию трудового договора;
- ✓ диплом о высшем образовании (повышение квалификации или документы о переквалификации не подходят);
- ✓ выписку из реестра о госаккредитации компании-работодателя в сфере ИТ;
- ✓ справку с места работы о том, что он задействован в разработке, развитии, внедрении, сопровождении и эксплуатации ИТ-решений или в обеспечении функционирования информационной инфраструктуры.

*Последние два документа заверяет гендиректор или уполномоченное им лицо .*

*Если в отсрочке отказали, нужно получить пакет документов с усиленной квалифицированной ЭП гендиректора и направить их на адрес [help@digital .gov .ru](mailto:help@digital.gov.ru).*

Если вы уже уволили сотрудника по повестке в связи с мобилизацией , то необходимо отменить увольнение и восстановить сотрудника на работе.

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.



## Александра Акимова

Руководитель практики  
«Интеллектуальное право.  
Трудовые отношения и споры»

✉ [a.akimova@LKPconsult.ru](mailto:a.akimova@LKPconsult.ru)

## Best Lawyers®

Ведущий международный индивидуальный  
рейтинг Консультантов отмечает

› Александра Акимова - (2022) Labor and Employment Law

## Коммерсант.ru®

Индивидуальный рейтинг юристов  
(Ведущие юристы РФ в сферах):

› Александра Акимова – Трудовое право



[LKPconsult.ru](https://LKPconsult.ru)



[t.me/ LKPconsult](https://t.me/LKPconsult)

