

Дата:

26 октября 2022 года.

Тема:

Особенности трудовых отношений с мобилизованными работниками

Спикер:

Тарасова Татьяна Викторовна

Аттестованный аудитор, главный эксперт по налогам, бухучету, труду и заработной плате компании «Правовест Аудит»

pravovest-audit.ru

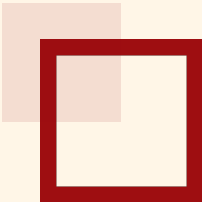
+7 495 134-32-23





Особенности трудовых отношений с мобилизованными работниками

- Обязанности работодателя по вручению повесток, расчетам с призванными работниками, представлению отчетности в ПФР
- Кадровое оформление отсутствия работников в период призыва по мобилизации





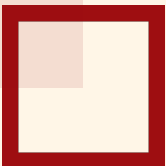
Нормативные акты

Указ Президента РФ от 21 сентября 2022 г. N 647 "Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации"

Федеральный закон от 7 октября 2022 г. N 376-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации"

Постановление Правительства 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".

Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 27 сентября 2022 г. N 14-6/10/В-13042




Статья 351.7 ТК РФ Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту

- в случае призыва работника на военную службу по мобилизации действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы
- Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации
- В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).
- Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

Статья 351.7 ТК РФ Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу:

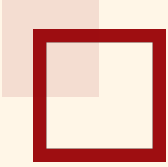
- Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).
- Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.
- Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.



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

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).

- период приостановления трудового договора в соответствии со статьей 351.7 новая редакция ТК РФ



Статья 351.7 ТК РФ Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу

- Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.
- В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 настоящего ТК РФ.



Расчеты с мобилизованными работниками

Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 27 сентября 2022 г. N 14-6/10/В-13042

На основе приказа выплачиваются все выплаты, причитающиеся работнику на момент мобилизации **не дожидаясь даты выплаты зарплаты:**

- заработная плата за все отработанные, но еще не оплаченные дни;
- иные выплаты, предусмотренные трудовым договором, коллективным договором, соглашением сторон социального партнерства (например, оплата командировочных расходов, единовременные премии, оплата питания, материальная помощь, и другие);
- компенсация за неиспользованные дни отпуска свыше 28 календарных дней может производиться по заявлению работника в соответствии с законодательством. *Работодатель обязан компенсировать работнику дни отпуска, которые он не успел использовать, только при увольнении (ст. 127 ТК).*

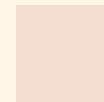
Кроме того, позднее работникам могут быть выплачены премии и другие выплаты, производимые в организации по результатам работы за определенный период (например, премия по итогам квартала, года).



Работник не успел сообщить работодателю о призыве на военную службу

Если работник не успел сообщить работодателю о призыве и предъявить ему какой-либо документ. Полагаем, в такой ситуации в таблице учета рабочего времени необходимо проставить код "НН", предназначенный для неявки работника по невыясненным причинам. Дни неявки по невыясненным причинам оплате не подлежат.

Когда сотрудник предоставит впоследствии документ, подтверждающий отсутствие на работе оформить документы о приостановке трудового договора.



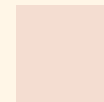


Что делать работодателю пока работник несет военную службу

Зарплату или средний заработок сотруднику на время приостановки трудового договора выплачивать не нужно.

Время отсутствия сотрудника в связи с призывом на мобилизацию отразите в таблице учета рабочего времени.

Специального кода для такой ситуации в постановлении Госкомстата от 05.01.2004 № 1 нет. Поэтому введите в таблицу учета рабочего времени свой собственный код, чтобы отмечать времени период, на который приостановили действие трудового договора мобилизованного работника. Например, введите буквенный код «М».



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

1. Необходимо издать приказ об отмене приказа об увольнении и сделать перерасчет, в случае выплаты двухнедельного выходного пособия;
2. Направить сведения об отмене увольнения в Пенсионный фонд Российской Федерации (СЗВ-ТД);
3. Сделать запись об отмене приказа об увольнении в трудовую книжку (если ведется на бумаге).
4. Издать приказ о приостановлении трудового договора на основании повестки о призыве на военную службу по мобилизации, в том числе если сотрудник получил повестку и его забрали.

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.

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

Как оповестить работников, если повестка пришла работодателю.

Порядок вручения повесток гражданам, подлежащим призыву на военную службу по мобилизации, фиксируется большой нормативный пробел.

Рекомендуем:

- при поступлении повестки в организацию незамедлительно вручить повестку сотруднику. Сотруднику необходимо заполнить отрезную часть повестки, а работодателю вернуть заполненную отрезную часть в военкомат. В случае отказа работника в получении повестки необходимо составить соответствующий акт.
- если передать повестку работнику невозможно, рекомендуем сообщить об этом в военкомат, приложив подтверждающий документ (копию приказа об отпуске, командировке, данные открытого листка нетрудоспособности и т.п.).
- обеспечить явку работающих в организации граждан сборные пункты или в воинские части работодатель должен путем информирования работника о его вызове в военный комиссариат и освобождения его от работы в день, указанный в предписании.

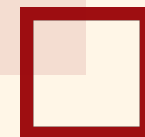
За неоповещение работника о вызове по повестке и за необеспечение гражданам возможности своевременной явки по повестке предусмотрена административная ответственность. Штраф составляет от 1 тыс. до 3 тыс. руб. (ст. 21.2 КоАП РФ).

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

Отозвать его из отпуска работника можно только с его согласия (п. 2 ст. 125 ТК).
Действия работодателя:

- 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 известным адресам сотрудника или передать с курьерской службой.

Если с сотрудником в отпуске невозможно связаться, работодатель не обязан его разыскивать.



СЗВ-ТД – на мобилизованных

Федеральный закон от 07.10.2022 N 379-ФЗ

Сведения о приостановке и возобновлении трудового договора необходимо передавать в ПФР не позже следующего рабочего дня после оформления события.

Пенсионный фонд в этих целях предложил изменить форму СЗВ-ТД.

- в графе СЗВ-ТД «Сведения о приеме, переводе, увольнении» нужно указывать следующие мероприятия по мобилизованным:

ПРИОСТАНОВЛЕНИЕ — приостановление действия трудового договора, при котором за работником сохраняется рабочее место (в графах 8–10 укажите реквизиты приказа о приостановке договора);

ВОЗОБНОВЛЕНИЕ — возобновление действия трудового договора, при котором за работником сохранялось рабочее место.



СЗВ-ТД – на мобилизованных

Подано заявление о предоставлении сведений о трудовой деятельности

_____ дата подачи

_____ Признак отмены

№ п/п	Сведения о трудовой деятельности зарегистрированного лица									Признак отмены записи сведений о приеме, переводе, увольнении
	Дата (число, месяц, год) приема, перевода, увольнения	Сведения о приеме, переводе, увольнении	Работа в районах Крайнего Севера/Работа в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера	Наименование			Основание			
				Трудовая функция (должность, профессия, специальность, квалификация, конкретный вид поручаемой работы), структурное подразделение	Код выполняемой функции	Причины увольнения, пункт, часть статьи, статья Трудового кодекса Российской Федерации, федерального закона	Наименование документа	Дата	Номер документа	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	10.10.2022	ПРИОСТАНОВЛЕНИЕ		Инженер	2141.9		Приказ	10.10.2022	123	

Генеральный директор

Наименование должности руководителя (уполномоченного представителя страхователя)

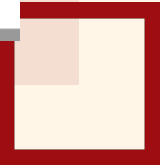

(Подпись)

Иванов И.И.

(Расшифровка подписи)

« 11 » октября 2022 г.
(дата)

М.П. (при наличии)



Ответственность за нарушение сдачи СЗВ-ТД.

В статью ст. 15.33.2 КоАП РФ Федеральным законом от 01.04.2020 №90-ФЗ внесены изменения, предусматривающие наказание за нарушение правил представления отчета СЗВ-ТД, установленных Федеральным законом от 1 апреля 1996 года №27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования". Ответственность может наступить за:

- непредставление отчета СЗВ-ТД;
- просрочку представления отчета СЗВ-ТД;
- отражение в составе отчета неполных, недостоверных сведений.

К ответственности будут привлекаться должностные лица организации.

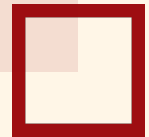
Форма ответственности: предупреждение или штраф в размере от 300 до 500 руб.



Повестка для прохождения медицинской комиссии

Если сотрудника вызвали по повестке для прохождения медкомиссии, то в день и час, который указали в повестке, освободите его от работы и сохраните за ним средний заработок.

- оформите приказ. Унифицированной формы бланка для этого случая нет, поэтому оформите приказ в произвольной форме (ст. 170 ТК).
- 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. —
- период освобождения от работы отобразите в таблице учета рабочего времени. Используйте буквенный код «Г» или цифровой код «23» — невыход на время исполнения государственных или общественных обязанностей.





КОНТАКТНЫЕ ТЕЛЕФОНЫ:

 **+7 (495)134-32-23**

Менеджеры департамента развития:


Артемова Ольга; Лутицкая Алиса

 **admin@pravovest-audit.ru**

 **+ 7 (903) 669-51-90**

 **cons@wiseadvice.ru**

 **+7 (996)966-32-63**

 **115 093, г. МОСКВА, 1-й ЩИПКОВСКИЙ
ПЕР., Д. 20, ЭТАЖ 2, ОФИС 211**

 **pravovest-audit.ru**

