

ЧАСТИЧНАЯ МОБИЛИЗАЦИЯ: ЧТО УЧЕСТЬ И КАК ВСЁ ОФОРМИТЬ



Президент объявил частичную мобилизацию 21 сентября Указом N 647.

Статус призванных приравнен к контрактникам с соответствующей оплатой времени службы.

С 28 октября, в соответствии с решением министра обороны Сергея Шойгу и его докладом Верховному Главнокомандующему, военные комиссариаты Российской Федерации приостановили выполнение практических мероприятий по оповещению и призыву граждан на военную службу в рамках частичной мобилизации.



Военный комиссар Новгородской области **Олег Зайченко**:

«С 29 октября мы работаем по доукомплектованию вооружённых сил исключительно за счёт граждан, изъявивших добровольное желание участвовать в СВО.

Добровольцы приходят в военкомат без повесток.

Также для прохождения военной службы в армии призовут граждан, которые изъявили желание заключить контракт.

Военкоматы повестки больше не вручают, розыск граждан, получивших повестки ранее, производить не будут».

Он также подчеркнул, что те граждане, которые призваны в рамках частичной мобилизации, должны прибыть в военкоматы. Это необходимо для того, чтобы аннулировать соответствующие записи в военных билетах, при условии отказа от добровольного участия в СВО.



с 21.09.2022 [ст. 351.7 ТК РФ](#):

- на период прохождения мобилизованным сотрудником военной службы действие трудового договора с ним **приостанавливается, а рабочее место за таким сотрудником сохраняется.**

- период приостановления договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением досрочного назначения страховой пенсии по старости) и в стаж для предоставления ежегодного основного оплачиваемого отпуска [ст. 121 ТК РФ](#);

- трудовой договор возобновится со дня возвращения сотрудника на работу.

Выйти работник должен не позднее чем по истечении 3 месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации.

Если в этот срок работник не явится на работу, работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор по своей инициативе по специальному основанию [п. 13.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ](#).

Причем о своем выходе человек должен предупредить работодателя не позднее чем за 3 рабочих дня.



- в течение 6 месяцев после выхода на работу сотрудник будет иметь право на отпуск в удобное для него время вне зависимости от стажа работы в вашей организации (у ИП);

- расторжение по инициативе работодателя приостановленного трудового договора с мобилизованным сотрудником возможно только в двух случаях:

- при ликвидации организации или прекращении деятельности работодателя - ИП;

- при истечении срока действия срочного трудового договора мобилизованного работника.



Как оплачивается день отправки работника из военкомата по мобилизации?

Этот день работодатель может не оплачивать, если сотрудник не выходил на работу.

Если, предположим, человек отработал утреннюю смену, а потом отправился в военкомат, то нужно оплатить работу в общем порядке.

Если трудовой договор с работником приостановлен, то не позднее даты, которая указана в приказе как дата приостановления договора, сотруднику нужно выплатить все заработанные им суммы.

Решение о сохранении среднего заработка принимается работодателем в зависимости от того, с какой целью работник вызывается в военкомат.

Если его вызвали не в связи с призывом на военную службу по мобилизации, следует издать приказ об освобождении работника от работы с сохранением среднего заработка на период мероприятий, указанных в повестке.

Расходы по сохранению среднего заработка впоследствии подлежат возмещению работодателю.



Работник был мобилизован, но скоро вернулся

Наиболее правильный и безопасный вариант — это попросить работника взять в военкомате справку, подтверждающую период нахождения на сборах и медосмотре.

Период отсутствия работника отметьте в таблице кодом «НН» — отсутствие по невыясненным обстоятельствам.

При появлении у вас справки из военкомата:

- исправьте в таблице код на «Г» — выполнение государственных обязанностей;
- издайте приказ об оплате рабочих дней сотрудника в период отсутствия исходя из среднего заработка в связи с исполнением им государственных обязанностей.

По правилам, через военкомат работодатель вправе компенсировать выплаченный работнику средний заработок в связи с его нахождением на сборах и медосвидетельствовании ([подп. 5 п. 2 Правил, утв. Постановлением Правительства от 01.12.2004 № 704](#)).



Выходное пособие для мобилизованного не предусмотрено.

Мобилизованному сотруднику не надо платить выходное пособие, так как он не увольняется в связи с призывом.

С ним приостанавливается трудовой договор, и на время службы сотрудника по мобилизации за ним сохраняют рабочее место [ст. 351.7 ТК РФ](#).

Вы обязаны выплатить ему зарплату, которую он заработал до момента призыва.

Эта зарплата облагается НДФЛ и взносами в общем порядке.



Перенос отпуска из-за мобилизации

ТК предусмотрено, что ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой период в случае исполнения работником во время отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы. Военная служба по мобилизации является государственной обязанностью.

Специалисты Роструда разъяснили, что в случае, когда работник ушел на военную службу **прямо из отпуска**, ежегодный оплачиваемый **отпуск** такому сотруднику **продлевается автоматически, без заявления работника после возобновления действия трудового договора** (то есть после окончания военной службы).



В период отпуска работник попал под частичную мобилизацию и был призван. Он расписался в приказе о приостановлении трудового договора.

Что делать с выплаченной суммой отпускных — удерживать из заработной платы при расчете в связи с приостановлением трудового договора?

— Если работник оставил заявление о переносе отпуска на другой период, то следовало уточнить у него, как он планирует поступить с отпускными:

•если он согласен зачесть их в счет предстоящей при приостановлении договора выплаты, в отдельном заявлении (в заявлении о переносе отпуска) или в приказе о переносе части отпуска прописать фразу: «Не возражаю против вычета суммы ранее выплаченных отпускных в размере ___ руб. из причитающейся при приостановлении трудового договора выплаты»;



•если работник не согласился зачесть «лишние» отпускные в счет предстоящей выплаты, то при выдаче отпускных за следующий отпуск (предоставленный в возмещение перенесенного) следовало выплатить ему меньше на сумму «переплаченных» перед несостоявшимся отпуском отпускных.

Для перенесенного отпуска рассчитываются отпускные исходя из нового расчетного периода.

Если сотрудник не оставляет заявление о переносе отпуска, то его ежегодный оплачиваемый отпуск, как разъяснили специалисты Роструда, продлится автоматически после возобновления действия его трудового договора.

Вы не должны будете платить еще какие-либо суммы в связи с продлением его отпуска.

Сотрудник оформил ежегодный оплачиваемый отпуск с понедельника. В субботу (его выходной день) его призвали в рамках проведения частичной мобилизации. Как быть в такой ситуации?

Приостановить трудовой договор достаточно приказом работодателя.

В таком приказе также следовало распорядиться о переносе отпуска сотрудника.

Только отметьте, что период нового отпуска будет согласован с работником позднее.

Вносятся изменения в график отпусков и в личную карточку сотрудника, если вы продолжаете ее вести.



Составляется акт о том, что в связи с отсутствием работника на рабочем месте по причине призыва на военную службу по мобилизации в соответствии с Указом Президента от 21.09.2022 № 647 ваша организация не имеет возможности ознакомить работника под роспись с приказом о приостановлении действия заключенного с ним договора.



Без согласия работника отпускные безопаснее не учитывать, когда будете выплачивать (или депонировать) полагающуюся ему зарплату при приостановлении трудового договора.

Позднее при выдаче отпускных за отпуск, перенесенный из-за мобилизации, выплатите ему меньше на сумму «переплаченных» перед несостоявшимся отпуском отпускных.



По мнению представителей сайта «Онлайнинспекция.РФ», мобилизованных сотрудников включать в график отпусков не нужно, пока их трудовые договоры приостановлены.

В соответствии с [ч. 3 ст. 351.7](#) ТК РФ в период приостановки действия трудового договора его стороны приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством, коллективным и трудовым договором.

Восстановление на работе в связи с мобилизацией

— Восстановите сотрудника в следующем порядке ([Письмо Минтруда от 27.09.2022 № 14-6/10/В-13042](#)):

- издайте приказ об отмене приказа об увольнении;
- издайте приказ о приостановлении трудового договора на основании повестки о мобилизации;
- направьте в ПФР отменяющую увольнение форму СЗВ-ТД не позднее рабочего дня, следующего за днем издания приказа об отмене приказа об увольнении.

Заполните форму точно так, как вы заполняли её при увольнении, но в графе 11 «Признак отмены записи сведений о приеме, переводе, увольнении» проставьте знак «X» ([п. 2.6 Порядка, утв. Постановлением Правления ПФР № 730п](#)).



Восстановление на работе в связи с мобилизацией

- при приостановлении трудового договора сотруднику не надо платить выходное пособие и компенсацию за неиспользованный отпуск.

Поэтому выплаченные при увольнении суммы вы зачтете в счет будущих выплат, когда сотрудник вернётся на работу.

Если по работнику велась трудовая книжка, которую он успел получить на руки при увольнении, то по возвращении сотрудника примите её обратно и сделайте в ней запись о признании недействительной записи об увольнении.



С 7 октября 2022 года действуют поправки в ТК РФ для подачи формы СЗВ-ТД. При приостановлении и возобновлении трудового договора с мобилизованным сотрудником форму СЗВ-ТД необходимо подавать не позднее рабочего дня, следующего за днем издания соответствующего приказа.

В связи с этим [Постановлением](#) Правления ПФР от 13.10.2022 N 217п утвержден обновленный порядок заполнения СЗВ-ТД.

[Постановление Правления ПФР РФ от 13.10.2022 N 217п "О внесении изменений в постановление Правления Пенсионного фонда Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N 730п"](#)

Начало действия документа - 8 ноября 2022 года.



Если трудовой договор был приостановлен до даты регистрации нового Постановления (28 октября 2022 года), то штрафные санкции за несвоевременную подачу СЗВ-ТД не применяются.

Вышеуказанные сведения отражаются в форме СЗВ-ТД кадровыми мероприятиями:

ПРИОСТАНОВЛЕНИЕ – приостановление действия заключенного трудового договора, при котором за работником сохраняется рабочее место, в соответствии со [ст. 351.7](#) ТК РФ;

ВОЗОБНОВЛЕНИЕ – возобновление действия ранее заключенного трудового договора, при котором за работником сохранялось рабочее место, в соответствии со [ст. 351.7](#) ТК РФ.



В СЗВ-СТАЖ ввели новый код «ВОЕНСЛ» ([Постановление](#) Правления ПФР от 13.10.2022 N 216п).

Его нужно указывать в [графе 11](#) «Дополнительные сведения» для периодов службы, при которых за работником сохранялось рабочее место, в соответствии все с той же новой [ст. 351.7](#) ТК РФ.

Обратите внимание, сведения о приостановке и возобновлении действия трудового договора включают, если работник призван по мобилизации, а также, если заключил контракт о военной службе или добровольном содействии ВС РФ.



Если в организацию пришла повестка из военкомата, то её нужно вручить работнику под подпись не менее чем за три дня до даты назначенной явки и обеспечить явку в военкомат.

Обязательно проверьте, зачем работника вызывают в военкомат (причину указывают в соответствующей строке на лицевой стороне повестки).

Работника могут вызывать не сразу для отправки (убытия) на службу, а, например, для прохождения медосвидетельствования, на заседание призывной комиссии.



Отзыв работника из отпуска возможен только с его согласия.

Вручение повестки не является обязательным основанием, по которому отпускник должен явиться к работодателю, чтобы забрать её.

В отношении отпускника:

- следовало направить по известному адресу работника уведомление о том, что ему приносили повестку из военкомата.

Можно отправить её копию. Такое оповещение — это обязанность работодателя;

- вернуть повестку военкому с сопроводительным письменным сообщением о том, что человек находится в отпуске и вручение ему повестки невозможно.

Также следовало приложить к своему сообщению копии вашего уведомления работника о повестке и приказа о предоставлении ему отпуска.

Если с сотрудником невозможно связаться, следует сообщить об этом военному.

Работодатель не обязан разыскивать своих сотрудников, у него нет на это полномочий.



Если есть решение прервать командировку, то:

- повестка остаётся у работодателя;
- издаётся приказ о досрочном окончании командировки и об отзыве сотрудника из командировки;
- связываемся с работником по электронной почте, по телефону, отправляем телеграмму с сообщением о повестке и досрочном завершении командировки;
- знакомим сотрудника с приказом об отзыве из командировки под роспись и вручаем ему повестку под роспись при его явке на работу.



Как оформить приостановление договора, если вся информация получена задним числом.

Ситуация: работник в субботу 22 октября сообщил, что получил повестку в связи с мобилизацией прибыть в военкомат 23 октября.

Фото повестки работник прислал после отбытия из военкомата — 27 октября.

На этом фото в извещении указано, что он призван на военную службу. Как поступить?

Оформите текущей датой приказ о приостановлении трудового договора с мобилизованным сотрудником с 23.10.2022.

Приложите к приказу фото повестки.

Перечислите зарплату работнику, заработанную им на 22.10.2022, плюс компенсацию за задержку её выплаты с 23.10.2022 по дату выплаты включительно.

СЗВ-ТД при приостановлении трудового договора следует направить в Фонд **в кратчайший срок** после регистрации Постановления Правления ПФР с новыми кодами в Минюсте, **после 28 октября 2022 года.**



Сотрудник не работает и не выходит на связь

Алгоритм:

Шаг 1. Зафиксируйте время отсутствия работника на его рабочем месте.

Для этого:

- ежедневно составляйте акт об отсутствии сотрудника на рабочем месте. Пусть его подписывают минимум два свидетеля;
- отразите в таблице неявку работника по невыясненным причинам за все дни его отсутствия (код «НН» или «30»).

Шаг 2. Отправьте работнику на адрес его регистрации по месту жительства и по месту пребывания (если есть), а также на адрес, который работник указал сам в тексте трудового договора, уведомление о необходимости в течение 2 рабочих дней со дня получения вашего письма явиться на работу и дать письменные объяснения по факту его отсутствия на рабочем месте.



Если вам известен и фактический адрес жительства гражданина — отправьте и туда тоже.

Такое письмо необходимо направить сотруднику по почте с уведомлением о вручении и описью вложения.

Шаг 3. Подождите от работника ответ на запрос в течение периода, включающего:

- 2 рабочих дня на ответ сотрудника — с даты, следующей за днем, в который к вам вернулось уведомление о передаче ему письма;
- примерно 6—8 дней на пробег почты — на случай, если свои объяснения по вашему запросу работник тоже отправит по почте.



По истечении указанного времени **действуйте по ситуации.**

Ситуация 1. Ваше письмо о необходимости дать письменные объяснения отсутствия на работе вернулось с отметкой почты о том, что адресат его не получил. Ежедневно составляйте акт об отсутствии человека на работе и фиксируйте неявку в табеле. Время отсутствия сотрудника на работе оплачивать не надо.

Ситуация 2. Работник получил письмо, но не представил объяснений или руководитель не посчитал приведенные работником причины отсутствия уважительными. Сотрудника можно уволить в связи с прогулом.



Для того чтобы заменить мобилизованного руководителя организации, есть **следующие варианты**:

Вариант первый: назначить временно исполняющего обязанности (ВРИО) руководителя.

Процедура может быть описана в учредительных и (или) внутренних документах самой организации.

Вариант второй: при наличии законных оснований прекратить полномочия прежнего руководителя и избрать (назначить) нового руководителя.

Полагаем, что использование данного варианта оформления отношений допустимо, когда полномочия прежнего руководителя и трудовые отношения с ним прекращаются.



Вариант третий: передать полномочия руководителя управляющему (управляющей организации).

Полагаем, что использование данного варианта оформления отношений также допустимо, когда полномочия прежнего руководителя и трудовые отношения с ним на законных основаниях прекращаются (например, по собственному желанию прежнего руководителя).

Четвёртый вариант: внести изменения в устав организации, предусматривающие формирование в организации нескольких единоличных исполнительных органов, действующих самостоятельно и независимо друг от друга.

Но такой вариант возможен исключительно в отношении организаций - корпораций ([п. 1 ст. 53](#), [п. 3 ст. 65.3](#) ГК РФ).



Как оформить трудовой договор с ВРИО руководителя или новым руководителем

В случае, когда ВРИО руководителя назначен из числа сотрудников организации, возложить на него обязанности можно, например, в рамках совместительства, совмещения профессий (должностей), временного перевода на должность руководителя ([ст. ст. 60.1, 60.2, 72.2](#) ТК РФ).

Если ВРИО руководителя назначен из числа третьих лиц, оформите срочный трудовой договор ([ст. 59](#) ТК РФ, [Письмо](#) Минтруда России от 27.09.2022 N 14-6/10/В-13042).



Что сделать после избрания нового руководителя организации

В случае избрания нового руководителя (вместо прежнего или в дополнение к имеющемуся) подайте в течение семи рабочих дней со дня принятия решения об избрании нового руководителя заявление для внесения о нем информации в ЕГРЮЛ.

Оно подается в регистрирующий орган по месту нахождения организации.

Подписывает заявление новый руководитель организации. Оформите УКЭП новому руководителю, если она необходима в деятельности организации.

Уведомьте банк, в котором у организации открыты счета и новый руководитель наделен правом подписи.



Что делать, если мобилизовали руководителя организации, который является единственным ее учредителем (единственным участником)

Порядок действий в данном случае такой же, как и при [мобилизации руководителя](#) организации.

Что касается статуса единственного учредителя (единственного участника), то полагаем, что он может быть сохранен, поскольку в [ГК РФ](#), [Законе](#) об ООО и [Законе](#) об АО не установлено, что в случае нарушения военнослужащим запрета на занятие предпринимательской деятельностью учредительный договор подлежит расторжению, а акции или доли - отчуждению.

Кроме того, по мнению Конституционного Суда РФ, само по себе участие в уставном капитале коммерческой организации не может расцениваться в качестве предпринимательской деятельности ([Определение](#) Конституционного Суда РФ от 18.07.2017 N 1565-О).



Что делать, если мобилизовали ИП

ИП, призванные на военную службу по мобилизации с [21 сентября 2022 г.](#), вправе продолжить заниматься предпринимательской деятельностью ([п. 2 ст. 21.1](#) Закона о мобилизационной подготовке, [п. 2 ст. 2](#) Федерального закона от 20.10.2022 N 404-ФЗ, [п. 7 ст. 10](#) Закона о статусе военнослужащих).

Он может оформить доверенность на представление своих интересов в отношениях с контрагентами, госорганами, сотрудниками.

В случаях, когда этот вариант не подходит, ИП может перестать вести свою деятельность на время прохождения военной службы либо прекратить деятельность в качестве ИП с исключением из ЕГРИП.



Поправки в Трудовой кодекс прямо предусматривают, что начиная с 21.09.2022 в период приостановления срочного трудового договора работодатель может расторгнуть договор по истечении срока его действия.

Поэтому правомерно уволить работника в связи с окончанием срока действия договора.

В Роструде поддерживают такую позицию.



Входят ли мобилизованные сотрудники в среднесписочную численность?

Росстат [указал](#), что мобилизованных и добровольно оказывающих содействие ВС РФ сотрудников на период прохождения военной службы или действия контракта включают в списочную численность персонала как целые единицы.

В среднесписочную численность они не входят.



В отчет [П-4 \(НЗ\)](#) "Сведения о неполной занятости и движении работников" таких сотрудников вносят в численность работников списочного состава на конец отчетного квартала ([строка 11](#)) и не включают в выбывших ([строка 07](#)).

В [П-4](#) "Сведения о численности и заработной плате работников" мобилизованных и добровольцев в среднесписочной численности ([графа 2](#)) не отражают.

Начисленные им после приостановления трудового договора выплаты, которые учитывают в фонде заработной платы и указывают, например, в формах [П-1](#) и [П-2](#), следует представить в [графе 10](#).



Сведения о тех, кого приняли по срочному трудовому договору на место мобилизованных либо добровольно оказывающих содействие ВС РФ работников, включают как в списочную, так и в среднесписочную численность, а их выплаты — в фонд зарплаты работников списочного состава.



ШКЛОВЕЦ Иван Иванович - Заместитель руководителя
Федеральной службы по труду и занятости

«В случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников о предстоящем увольнении работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения.

Трудовые договоры, которые планировалось расторгнуть в связи с сокращением численности или штата работников, по которым не истек двухмесячный срок со дня предупреждения (уведомления) работника, также подлежат приостановлению.

Законом не предусмотрено приостановление двухмесячного срока предупреждения (уведомления) о предстоящем увольнении.

В связи с этим представляется, что в случае возобновления трудового договора после окончания военной службы в связи с мобилизацией процедура увольнения по такому основанию следует провести заново с учетом ст. 179 ТК РФ».



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!



Сервис поддержки клиентов

ООО "КОНСУЛЬТАНТ"
Телефон: +7 8162 66-24-02

[Онлайн-диалог](#)

Написать эксперту

[По телефону](#)

Здесь Вы можете написать и отправить свой вопрос



Ваш вопрос:

Здравствуйте!

Введите свой вопрос. Эксперт пришлет Вам ответ на электронную почту.

* Поле обязательно для заполнения

Как к Вам обращаться? *

Электронный адрес: *

Телефон:

+7 () - - - -

Рекомендуем ознакомиться с регламентом оказания услуги Сервисным центром.

Отправить

(Shift+Enter)

Очистить

[Изменить контактные данные](#)

