



ЮРИДИЧЕСКОЕ ПРИЛОЖЕНИЕ

«МОБИЛИЗАЦИОННЫЕ» НОРМЫ ТК РФ

Трудовой кодекс дополнен новыми гарантийными нормами для мобилизованных работников. Установлено, что с 21.09.2022:

- на период прохождения мобилизованным сотрудником военной службы действие трудового договора с ним приостанавливается, а рабочее место за таким сотрудником сохраняется. Для приостановления ТД нужны заявление сотрудника, копия повестки о призыве по мобилизации и приказ руководителя о приостановлении трудового договора;
- 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;
- 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. Причем о своем выходе человек должен предупредить работодателя не позднее чем за 3 рабочих дня. Установление такого срока означает, что вы вправе не разрешить выход вернувшегося со службы работника «прямо завтра». У вас есть 3 рабочих дня, чтобы предупредить, рассчитать и уволить сотрудника, работающего по срочному договору на месте мобилизованного;
- 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.

Федеральный закон от 07.10.2022 N 377-ФЗ

Военнослужащие и органы, привлеченные для выполнения отдельных задач в области обороны, и члены их семей смогут получить отсрочку платежей по кредитам на льготный период (срок участия в СВО + 30 дней + время нахождения на излечении от увечий, полученных в ходе СВО).

Кредитные каникулы можно оформить до конца 2023 года.

В случае гибели (смерти) военнослужащего, а также в случае признания инвалидом I группы обязательства по кредитному договору прекращаются. Это касается обязательств как самого военнослужащего, так и членов его семьи.

КАКИЕ КАДРОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПРОВЕСТИ В ОРГАНИЗАЦИИ (КАКИЕ ДОКУМЕНТЫ СОСТАВИТЬ, ЧТО ВЫПЛАТИТЬ, НА КАКОЙ ПЕРИОД СОХРАНЯЕТСЯ СРЕДНИЙ ЗАРАБОТОК И ПР.) В ОТНОШЕНИИ РАБОТНИКА, ПРИЗВАННОГО НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО МОБИЛИЗАЦИИ?

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 22 сентября 2022 г. N 1677 «О внесении изменений в особенности правового регулирования трудовых от-

ношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах» в целях обеспечения социально-трудовых гарантий действие трудовых договоров, 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 по основаниям, предусмотренным пунктом 1 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации, не допускается.

Учитывая разъяснения Минтруда (смотрите письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 27 сентября 2022 г. N 14-6/10/В-13042 «В Общероссийский союз «Федерация независимых профсоюзов России» и в Общероссийское объединение работодателей «Российский союз промышленников и предпринимателей»), а также проект Федерального закона N 112293-8 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (принят в третьем чтении 27.09.2022), работодатель в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора (смотрите Примерную форму приказа о приостановлении действия трудового договора в связи с призывом работника на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации (подготовлено экспертами компании ГАРАНТ)).

К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

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. Таким образом, работодатель начисляет заработную плату за все отработанные, но еще не оплаченные дни, не дожидаясь даты выплаты зарплаты.

При этом работодатель должен произвести все выплаты, причитающиеся работнику, включая заработную плату, а также иные выплаты, предусмотренные трудовым

договором, коллективным договором, соглашением сторон социального партнерства. Например: единовременные поощрительные и другие выплаты, в связи с праздничными днями и юбилейными датами, оплату питания, материальную помощь, командировочные, дополнительные денежные суммы при предоставлении работникам ежегодного отпуска, оплату учебного отпуска, и другие.

Выплата компенсации за неиспользованный отпуск, которая предусмотрена ТК РФ в случае увольнения сотрудника, в данном случае не производится. Компенсация за неиспользованные дни отпуска может производиться по заявлению работника в соответствии с законодательством за часть отпуска свыше 28 календарных дней за каждый рабочий период (год).

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).

В таблице учета рабочего времени проставляется в этом случае условное обозначение, которое работодатель самостоятельно определит для маркировки отсутствия работника по мобилизации либо в связи с заключением контракта на военную службу. Работодатель выпускает приказ, которым вводит данное обозначение.

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).

*Ответ подготовил: Эксперт службы
Правового консалтинга ГАРАНТ
Ипполитова Ирина*

К КАКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ МОГУТ ПРИВЛЕЧЬ РУКОВОДИТЕЛЯ ЗА ОТСУТСТВИЕ ВОИНСКОГО УЧЕТА В ОРГАНИЗАЦИИ?

Рассмотрев вопрос, мы пришли к следующему выводу:

За нарушения в области воинского учета руководители и иные должностные лица организации, ответственные за военно-учетную работу, несут административную ответственность, предусмотренную главой 21 КоАП РФ.

Обоснование вывода:

В соответствии с подп. 6 п. 1 ст. 8 Федерального закона от 31.05.1996 N 61-ФЗ «Об обороне» (далее – Закон N 61-ФЗ), подп. 11 п. 1 ст. 9 Федерального закона от 26.02.1997 N 31-ФЗ «О мобилизационной подготовке и мобилизации в Российской Федерации» (далее – Закон N 31-ФЗ), Федерального закона от 28.03.1998 N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» (далее – Закон N 53-ФЗ) все организации, независимо от форм собственности, обязаны вести воинский учет работников.

Согласно п. 7 ст. 8 Закона N 53-ФЗ, п. 9 Положения о воинском учете, утвержденного постановлением Правительства РФ от 27.11.2006 N 719 (далее – Положение), организации и их должностные лица исполняют обязанности по организации и ведению воинского учета граждан в соответствии с законодательством РФ, Положением и Методическими рекомендациями, разрабатываемыми Минобороны РФ.

Воинский учет граждан осуществляется организациями по месту их работы. За состояние воинского учета, осуществляемого организациями, отвечают их руководители (п. 9 Положения, также смотрите п. 9 Методических рекомендаций Генерального штаба Вооруженных Сил РФ

по ведению воинского учета в организациях, далее – Методические рекомендации).

Ответственность также предусмотрена в отношении должностных лиц организации, ответственных за военно-учетную работу. например, в случае если обнаружено, что у работника отсутствует военный билет, то лицо, ответственное за ведение воинского учета в организации, обязано в двухнедельный срок направить в военный комиссариат сведения о выявлении гражданина, не состоящего на воинском учете, но обязанного состоять. Вручить гражданину, не состоящему на воинском учете, но обязанному состоять направление в военный комиссариат для постановки на воинский учет (п. 1 ст. 4 Закона N 53-ФЗ)*(1).

В соответствии с п. 33 Положения контроль за ведением организациями воинского учета осуществляется органами военного управления Вооруженных Сил РФ, военными комиссариатами субъектов РФ, военными комиссариатами и органами местного самоуправления в порядке, определяемом Минобороны России. Показатели, по которым оценивается деятельность организации по осуществлению воинского учета, и критерии оценки их деятельности определены в Инструкции об организации работы по обеспечению функционирования системы воинского учета, утвержденной приказом Министра обороны РФ от 22.11.2021 N 700 (далее – Инструкция). За правонарушения в области воинского учета установлена административная ответственность.

Согласно нормам главы 21 КоАП РФ к административной ответственности за правонарушения в области воинского учета может быть привлечен руководитель организации или другое ответственное за военно-учетную работу должностное лицо организации.

Непредставление руководителем или другим должностным лицом организации, ответственными за военно-учетную работу, в установленный срок в военный комиссариат или в иной орган, осуществляющий воинский учет, списков граждан, подлежащих первоначальной постановке на воинский учет (ст. 21.1 КоАП), влечет наложение штрафа от 1000 до 3000 рублей.

Неоповещение руководителем или другим должностным лицом организации, ответственным за военно-учетную работу, граждан о вызове их по повестке военного комиссариата или иного органа, осуществляющего воинский учет, а также необеспечение гражданам возможности своевременной явки по вызову по повестке военного комиссариата или иного органа, осуществляющего воинский учет (ст. 21.2 КоАП) влечет наложение штрафа от 1000 до 3000 рублей.

За несообщение руководителем или другим ответственным за военно-учетную работу должностным лицом организации в военный комиссариат или в иной орган, осуществляющий воинский учет, сведений о принятых на работу либо об уволенных с работы гражданах, состоящих или обязанных состоять, но не состоящих на воинском учете (ч. 3 ст. 21.4 КоАП), предусмотрено наложение штрафа от 1000 до 5000 рублей.

Если проверка военкомата выявит нарушения в организации воинского учета, организацию привлекут к ответственности за каждое отдельное правонарушение. Срок давности привлечения к административной ответственности за все указанные административные правонарушения в области воинского учета составляет три года.

*Ответ подготовил: Эксперт службы
Правового консалтинга ГАРАНТ
кандидат юридических наук Иванова Инна*

С 1 МАРТА 2023 ГОДА ВСТУПИТ В СИЛУ ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА РФ ОТ 19.09.2022 N 1654 «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПРАВИЛ ПРОВЕДЕНИЯ ЭВАКУАЦИОННЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПРИ УГРОЗЕ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ИЛИ ВОЗНИКНОВЕНИИ ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЙ ПРИРОДНОГО И ТЕХНОГЕННОГО ХАРАКТЕРА».

КАКИЕ ЛОКАЛЬНЫЕ АКТЫ, В СВЯЗИ С ЭТИМ, НЕОБХОДИМО ПРИНЯТЬ В ОРГАНИЗАЦИИ? ДОЛЖНЫ ЛИ РУКОВОДИТЕЛИ СОЗДАВАТЬ В ОРГАНИЗАЦИИ ЭВАКУАЦИОННЫЕ КОМИССИИ?

Рассмотрев вопрос, мы пришли к следующему выводу:

Решение о проведении эвакуационных мероприятий при угрозе возникновения или возникновении чрезвычайных ситуаций в организации, по нашему мнению, принимает руководитель организации. Конкретный перечень локальных распорядительных нормативных актов, которые должны быть в организации, их наименование и содержание нами не обнаружены. Полагаем, работодатель вправе разрабатывать и утверждать нормативные и распорядительные акты, соответствующие требованиям законодательства по своему усмотрению, руководствуясь формой проверочного листа, исходя из установленных требований в области защиты от чрезвычайных ситуаций, территориального расположения и иных особенностей организации.

Обоснование вывода:

Согласно вступающим в силу с 1 марта 2023 г. Правилам проведения эвакуационных мероприятий при угрозе возникновения или возникновении чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, утвержденным постановлением Правительства РФ от 19.09.2022 N 1654 (далее – Правила N 1654), эвакуационные мероприятия будут проводиться в том числе на основании решений руководителей организаций.

Для этого работодатель определяет решением руководителя:

- места сбора и (или) посадки на транспорт населения, перечень вывозимых ценностей;
- маршруты эвакуации, способы и сроки перевоза населения, вывоза ценностей;
- перечень транспортных средств, привлекаемых для проведения эвакуационных мероприятий;
- перечень развешиваемых пунктов временного размещения и питания, места хранения вывозимых ценностей.

При принятии решения о проведении эвакуационных мероприятий организации работодателю необходимо:

- проинформировать работников о принятом решении;
- проинформировать работников о маршрутах и способах проведения эвакуационных мероприятий;
- организовать перевозку сотрудников в безопасные районы, а также вывоз ценностей.

По смыслу пунктов 6 и 7 Правил N 1654 указанные комиссии принимают соответствующие решения о проведении эвакуационных мероприятий при угрозе возникновения или возникновении чрезвычайных ситуаций (далее – ЧС) на уровне федерального и межрегионального, регионального и межмуниципального, муниципального характера, в том числе в отношении работников органов и корпораций, а также подведомственных им организаций (п. 2.4 и 2.5 ст. 4.1 Федерального закона от 21.12.1994 N 68-ФЗ «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера», далее – Закон N 68-ФЗ). А руководители организаций принимают соответствующее решение в отношении работников организации-работодателя.

В зависимости от складывающейся обстановки организации:

- а) обеспечивают проведение эвакуации с территорий организаций работников и иных граждан, находящихся на их территориях, а также оказывают содействие органам государственной власти и органам местного самоуправления в проведении эвакуационных мероприятий с территории, на которой существует угроза возникновения чрезвычайной ситуации, или из зоны чрезвычайной ситуации;
- б) предоставляют работникам и иным гражданам, находящимся на их территориях, имеющиеся средства коллективной и индивидуальной защиты и другое имущество, предназначенное для защиты населения от чрезвычайных ситуаций, принимают другие необходимые меры по защите от чрезвычайной ситуации работников и иных граждан, находящихся на их территориях;
- в) проводят мероприятия по повышению устойчивости функционирования организаций и обеспечению жизнедеятельности своих работников в чрезвычайных ситуациях;
- г) организуют и проводят аварийно-спасательные и другие неотложные работы на подведомственных объектах производственного и социального назначения и на прилегающих к ним территориях в соответствии с планами действий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций;
- д) приостанавливают свою деятельность, если существует угроза безопасности жизнедеятельности работников и иных граждан, находящихся на их территориях (смотрите обзор постановлений Правительства РФ от 2 апреля 2020 г. N 417).

Напомним, что работодатель в качестве стороны трудовых отношений несет общие обязанности, предусмотренные частью второй статьи 22 ТК РФ. Одна из таких обязанностей заключается в обеспечении безопасности работников в процессе труда и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда (подробнее смотрите раздел X ТК РФ), в том числе и в условиях угрозы возникновения или возникновения ЧС.

В соответствии со статьей 14 Закона N 68-ФЗ в целях защиты населения и территорий от ЧС организации обязаны:

- планировать и осуществлять необходимые меры в области защиты работников и подведомственных объектов производственного и социального назначения от ЧС;
- планировать и проводить мероприятия по повышению устойчивости функционирования организаций и обеспечению жизнедеятельности работников в ЧС;
- обеспечивать создание, подготовку и поддержание в готовности к применению сил и средств предупреждения и ликвидации ЧС, осуществлять подготовку работников в области защиты от ЧС;
- создавать и поддерживать в постоянной готовности локальные системы оповещения о ЧС;
- обеспечивать организацию и проведение аварийно-спасательных и других неотложных работ на подведомственных объектах производственного и социального назначения и на прилегающих к ним территориях в соответствии с планами действий по предупреждению и ликвидации ЧС;
- финансировать мероприятия по защите работников и подведомственных объектов производственного и социального назначения от ЧС;

- создавать резервы финансовых и материальных ресурсов для ликвидации ЧС;
- предоставлять в установленном порядке информацию в области защиты населения и территорий от ЧС, а также оповещать работников об угрозе возникновения ЧС или об их возникновении;
- предоставлять в установленном порядке федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на решение задач в области защиты населения и территорий от ЧС, участки для установки специализированных технических средств оповещения и информирования населения в местах массового пребывания людей, осуществлять в установленном порядке распространение информации в целях своевременного оповещения и информирования населения о ЧС, подготовки населения в области защиты от ЧС (подробнее смотрите в материале Настольная книга кадровика (Рогожин М. Ю.). – «Перспектив», 2021 г.).

Конкретный перечень локальных распорядительных нормативных и актов, которые должны быть в организации, их наименование и содержание нами не обнаружены. Полагаем, работодатель вправе разрабатывать и утверждать нормативные и распорядительные акты, соответствующие требованиям законодательства по своему усмотрению, руководствуясь формой проверочного листа (списка контрольных вопросов, ответы на которые свидетельствуют о соблюдении или несоблюдении контролируемым лицом обязательных требований), применяемого Министерством Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий и его территориальными органами при осуществлении федерального государственного надзора в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций (утвержден приказом МЧС России от 04.02.2022 N 62), исходя из установленных требований в области защиты от чрезвычайных ситуаций, расположения объекта и иных особенностей организации.

Материалов правоприменительной практики, аналогичной данной практической ситуации, нами не обнаружено. Рекомендуем также ознакомиться с материалами:

- Материалы Энциклопедии решений «Инструктаж работников по действиям в ЧС (сентябрь, 2022 г.);
- Письмо МЧС России от 27 октября 2020 г. N ИВ-11-85 «О примерном порядке реализации инструктажа по действиям в чрезвычайных ситуациях»;
- Примерная форма плана основных мероприятий по вопросам гражданской обороны, предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций и обеспечения пожарной безопасности (подготовлено экспертами компании ГАРАНТ, сентябрь, 2020 г.);
- Примерная форма инструкции по действиям работников предприятия в ходе эвакуации при угрозе или возникновении чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера (подготовлено экспертами компании ГАРАНТ, сентябрь 2020 г.).

*Ответ подготовил: Эксперт службы
Правового консалтинга ГАРАНТ Серебрякова Эльвира*