

Действия организации при проведении мобилизации

ALUMNI Partners подготовила FAQ для бизнеса, ответив на самые популярные вопросы по соблюдению законодательства при проведении мобилизации: что делать, если в организацию пришла повестка, заканчивается ли трудовой договор при призыве работника на воинскую службу, какая ответственность грозит за несоблюдение требований по ведению воинского учета и многие другие.

ВОПРОС	ОТВЕТ
Что делать, если работодателю приходит запрос из военкомата о предоставлении информации о военнообязанных?	Работодатель обязан предоставить по запросу военкомата сведения обо всех учтенных в организации военнообязанных лицах. Непредоставление такой информации влечет штраф по ст. 21.1 КоАП РФ до 3000 руб. (за факт, а не за каждого работника).
Что делать, если в компании не ведется воинский учет?	Каждый работодатель обязан вести воинский учет. В случае, если воинский учет не ведется, на работодателя может быть наложен штраф в размере от 1000 до 5000 рублей (ст. 21.1–21.4 КоАП РФ) в зависимости от вида нарушения. Кроме того, работодателю может быть выдано предписание начать ведение воинского учета.
Нужно ли срочно предпринимать какие-то экстренные действия для организации ведения воинского учёта?	Экстренно организовывать ведение воинского учёта (если раньше он не велся) до получения соответствующего предписания смысла уже не имеет. Отсутствие на настоящий момент воинского учёта уже составляет состав административного правонарушения Целесообразно сконцентрироваться на исполнении конкретных запросов военкоматов, если они будут поступать.
Что делать, если работодателю передали повестки для вручения работникам?	Вручение повесток призываемым <u>может быть</u> возложено на работодателя (ч. 2 ст. 31 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе») Повестка должна быть вручена строго под расписку . Соответственно, работникам, присутствующим на рабочем месте, работодатель вручает повестку под расписку.
А если необходимо вручить повестку сотруднику, работающему удалённо?	Если работник на рабочем месте отсутствует (осуществляет свои трудовые обязанности дистанционно, находится на больничном, отсутствует по иной причине), работодатель не обязан осуществлять розыск работника. Это обязанность военкомата. В то же время, для минимизации рисков привлечения компании к административной ответственности за невручение работникам повесток (ст. 21.2 КоАП РФ, штраф до 3000 руб. за каждого работника) рекомендуется предпринять все разумные действия для оповещения работника – направить повестку почтой России по адресу проживания работника, направить копию повестки по электронной почте или с использованием системы электронного документооборота.
Что делать работодателю, если работника призывают на военные сборы?	Призыв на военные сборы является исполнением работником государственных обязанностей (ст. 170 ТК РФ). Работодатель обязан освободить работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка (ч. 2 ст. 6 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ

	<p>«О воинской обязанности и военной службе») на весь срок проведения сборов.</p>
<p>Что делать работодателю, если работника призывают на военную службу (в частности, в рамках частичной мобилизации)?</p>	<p>Согласно ТК РФ, призыв работника на военную службу является основанием для увольнения работника по п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.</p> <p>В то же время, согласно информации в СМИ (на дату 23.09.2022 г), 22 сентября 2022 года Правительством РФ принято Постановление «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений в 2022 и 2023 годах. Согласно этому постановлению, трудовые договоры с гражданами, призванными по частичной мобилизации, будут приостановлены.</p> <p>Таким образом, вместо увольнения работников по п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ Правительство РФ вводит специальную категорию «приостановления» трудовых отношений, не разъясняя на данный момент порядок, условия и последствия такого приостановления.</p> <p><i>Мы будем отслеживать появление новой информации на этот счёт и дополнять наши информационные письма соответственно.</i></p>
<p>Может ли работодатель добровольно сохранить за призванным работником рабочее место?</p>	<p>Если работодатель не хочет увольнять работника, а, напротив, желает сохранить за ним рабочее место на период военной службы, стороны могут договориться о предоставлении работнику на период призыва на военную службу отпуска без сохранения заработной платы.</p> <p>Также, работодатель в добровольном порядке может производить добровольные выплаты призванным работникам по собственной воле. Однако, в этом случае необходимо также получить поддержку финансовых специалистов для обеспечения корректного налогообложения таких выплат (в т.ч. корпоративных налогов).</p>
<p>Является ли призыв работника на военную службу или военные сборы препятствием для расторжения трудового договора по соглашению сторон?</p>	<p>Может возникнуть ситуация, при которой, например, с работником было заключено соглашение о расторжении трудового договора с отложенной датой увольнения (например, на несколько месяцев). При этом работника призывают на сборы или службу так, что согласованный день прекращения трудового договора попадает на период сборов или службы.</p> <p>В данном случае необходимо проводить отличие между призывом на военную службу и призывом на военные сборы.</p> <p>Призыв на военную службу – самостоятельное основание для увольнения работника. Соответственно, если к моменту призыва на военную службу день увольнения по соглашению сторон не наступил, то увольнение работника производится по п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.</p> <p>Если работник и работодатель заинтересованы в увольнении работника именно по соглашению сторон, а не в связи с призывом, необходимо заключить дополнительное соглашение к соглашению о расторжении трудового договора и перенести увольнение по соглашению сторон на день ранее даты призыва работника на военную службу.</p> <p>Призыв работника на военные сборы не является основанием для увольнения работника. Соответственно, соглашение сторон о прекращении трудового договора сохраняет свое действие. В согласованный день увольнения работодатель производит с работником расчет, выплачивает выходное пособие, издает приказ об увольнении с отметкой о невозможности ознакомить работника с</p>

	<p>приказом по причине его отсутствия, направляет на почтовый адрес работника уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой или дать согласие на направление ее почтой. В таком случае все обязанности по соглашению и по закону работодатель выполнит в полной мере.</p>
<p>Должен ли работодатель отменить заключенное соглашение об увольнении, если призванный работник об этом попросит?</p>	<p>Если смотреть только нормы ТК РФ, то соглашение о расторжении трудового договора – это двусторонний документ, который может быть отменён или изменён только по согласию двух сторон, заключивших соглашение.</p> <p>Однако, учитывая сложившуюся в последнее время судебную практику по делам о восстановлении на работе работников, уволенных по соглашению сторон, мы склонны к мысли о том, что в нынешней ситуации работодатель должен будет удовлетворить просьбу работника, если она поступила до даты исполнения соглашения.</p>

Если у вас возникнут какие-либо вопросы или комментарии в связи с настоящим алертом, пожалуйста, свяжитесь с нами, и мы будем рады их обсудить.

	
<p>Надежда Илюшина Партнер, Практика трудового права ALUMNI Partners +7 (495) 968-8-968 nadezhda.ilyushina@alumnipartners.ru</p>	<p>Юрий Иванов Советник, Практика трудового права ALUMNI Partners +7 (495) 968-8-968 yuriy.ivanov@alumnipartners.ru</p>