

УДК 657

DOI 10.51691/2500-3666\_2023\_3\_3

## ***НОВОВВЕДЕНИЯ В ОПЛАТЕ ТРУДА ДЛЯ МОБИЛИЗОВАННЫХ ГРАЖДАН***

***Грицук Н. В.,***

*доцент к.э.н.*

*ФГБОУ ВО ВятГУ,*

*Киров, Россия*

***Бояринцева И. О.,***

*Студент 4 курса,*

*ФГБОУ ВО ВятГУ,*

*Киров, Россия*

### **Аннотация**

Данная работа посвящена новым правилам, связанных с оплатой труда мобилизованных работников в связи с проведением частичной мобилизации. В статье рассматриваются особенности кадровой политики по отношению к мобилизованным гражданам. В данном документе подробно описано руководство по правильным действиям в отношении персонала организаций в период частичной мобилизации. Целью статьи является знакомство с дополнительными введенными правилами по оплате труда, которые начали действовать с сентября 2022 года. Данные изменения будут полезны как кадровой службе, так и бухгалтерам для избежания ошибок как в оформлении документов, так и при расчетах с работниками.

**Ключевые слова:** мобилизация, трудовой договор, работник, заработная плата, расчет, увольнение, выплата.

## ***INNOVATIONS IN PAYMENT FOR MOBILIZED CITIZENS***

***Gritsuk N.V.,***

*Scientific Supervisor, Associate Professor*

*Vyatka State University,*

*Kirov, Russia*

***Boyarintseva I.O.,***

*4th year student*

*Vyatka State University,*

*Kirov, Russia*

### **Abstract**

This work is devoted to the new rules related to the remuneration of mobilized workers in connection with the partial mobilization. The article discusses the features of personnel policy in relation to mobilized citizens. This document details guidance on the correct actions to be taken in relation to the personnel of organizations during the period of partial mobilization. The purpose of the article is to get acquainted with the additional wage rules introduced, which came into force in September 2022. These changes will be useful to both the personnel department and accountants in order to avoid errors both in paperwork and in settlements with employees.

**Keywords:** mobilization, employment contract, employee, wages, calculation, dismissal, payment.

Важность изучения данного вопроса определяется тем, что частичная мобилизация, которая проводилась впервые за всю историю России, коснулась большого числа работающих граждан. В связи с этим у работодателей появилось много вопросов о том, как оформить отношения с мобилизованными

сотрудниками. Поэтому были приняты некоторые изменения в трудовом законодательстве для граждан, попавших под призыв, и для добровольцев.

Мы разработали таблицу по анализу статей ТК РФ до частичной мобилизации и после (см. Таблицу 1).

Таблица 1 - Сопоставление статей Трудового кодекса РФ до и после частичной мобилизации

№ п/п	Показатели	Ранее	Сейчас
1.	Статья, описывающая гарантии для мобилизованных работников	-	Появилась статья 351.7, в которой характеризуются новые меры поддержки мобилизованных граждан (приостановка, возобновление трудового договора, сохранение места работы, включение в стаж периода службы и т.п.) [1].
2.	Способ увольнения работника после окончания службы при невыходе на работу.	Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.	Статья 81. Появилось основание для прекращения действия трудового договора: Работодатель вправе уволить работника, если он не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации [1].
3.	Основание увольнения работника по ст. 83 Трудового	Статья 83. Трудовой договор прекращается в связи с призывом работника на	Статья 83. Ввели исключение для призванных мобилизованных

	кодекса п.1. в связи с мобилизацией	военную службу или направлением его на альтернативную гражданскую службу [1].	работников (их увольнять нельзя) [1].
4.	Зачисление периода приостановки трудового договора в период предоставления ежегодного отпуска.	Статья 121. Перечислены показатели, которые необходимы для расчета стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска.	Статья 121. Было введено дополнение: В стаж работы включается период приостановления трудового договора в соответствии со статьей 351.7 ТК РФ.
5.	Преимущество при сокращении численности или штата	Статья 179. Характеризуются случаи, при которых предоставляются преимущества в случае сокращения штата.	Статья 179. Добавили новое основание для предоставления преимуществ: Право на оставление на работе предоставляется родителю, который имеет ребенка в возрасте до 18 лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации [1].

6.	Командирование, привлечение к сверхурочной работе, работе в выходные и ночное время	Статья 259. Перечислены гарантии в связи с командировками, сверхурочной работой, работой в ночное время и в выходные дни.	Статья 259. Появилось основание на запрещение направлять в командировку, работу в праздничные и выходные дни, сверхурочную работу и в ночное время родителю, который имеет ребенка в возрасте до 14 лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации [1].
----	---	---	---

Прекращать действие трудового договора с мобилизованными работниками нельзя, поэтому он должен быть приостановлен.

Главное требование приостановления - сохранение рабочего места за мобилизованным работником на период мобилизации. Это относится и к работникам, которые:

- находятся на испытательном сроке;
- получили уведомление о сокращении, но до окончания двухмесячного срока продолжают работать;
- заключили срочный трудовой договор.

Призыв на службу по мобилизации работник подтверждает повесткой из военного комиссариата или ее копией (в случае, если работник уже призван). Нужно обратить внимание на то, что контроль законности выдачи повестки в круг обязанностей работодателя не включается. Сотрудники, работающие удаленно, могут отправить работодателю скан-копию повестки [4].

Чтобы приостановить трудовой договор, работодатель издает приказ, на основании которого бухгалтерия осуществляет расчет сотрудника. Время приостановления действия трудового договора входит в трудовой стаж работника.

В течение времени приостановки действия трудового договора за сотрудником сохраняется рабочее место и должность. Но при этом на этот период работодатель имеет право заключить с другим специалистом срочный трудовой договор. В этом случае сроком действия данного договора будет время выполнения обязанностей отсутствующего работника по определенному месту работы [4].

Пример объяснения срочности: «Трудовой договор заключен в соответствии со статьей 59 части 3 Трудового кодекса Российской Федерации на время осуществления обязанностей отсутствующего работника — автомеханика Майдыкова Никандра Карловича. Договор прекращается с момента выхода основного работника на работу».

Трудовой договор с мобилизованным сотрудником допускается расторгнуть по инициативе работодателя, если:

- Предприятие подлежит ликвидации;
- С работником был заключен срочный трудовой договор на установленный срок и он подошел к концу в период его службы [2].

По завершении мобилизации призванные работники имеют все основания вернуться на свое рабочее место на прежних условиях. В данном случае работнику необходимо сообщить об этом руководителю не позднее, чем за 3

рабочих дня до выхода на работу. К примеру, “Прошу восстановить действие трудового договора от 09.04.2021 г. № 584, заключенного между мной и ООО “Dandelion”, в связи с окончанием срока служба по мобилизации 25 февраля 2023 года. Уведомляю о моем выходе на работу 3 марта 2023 года”.

Если по истечении трех месяцев с даты окончания службы, сотрудник не вышел на работу, то работодатель вправе его уволить в соответствии с пунктом 13.1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации [1].

Бывают случаи неправомерного увольнения. Рассмотрим один из таких: Инженера Орлова Леонида Васильевича призвали на службу 23 сентября 2022 года, а 24 сентября 2022 года он был уволен руководителем компании Лебедевым Максимом Сергеевичем, который подал информацию о проведенных кадровых мероприятиях в отношении Орлова Л.В. в Пенсионный фонд РФ.

В данной ситуации действия руководителя были неправомерны. Для ее исправления работодателю следует:

- аннулировать приказ об увольнении работника;
- произвести запись об отмене приказа об увольнении в трудовой книжке;
- издать приказ о приостановлении действия трудового договора на основании повестки о призыве на военную службу по мобилизации;
- направить в ПФ РФ новые данные по форме СЗВ-ТД (но не позднее рабочего дня, следующего за днем издания приказа об отмене увольнения и приостановлении трудового договора) [3].

Срок службы в связи с мобилизацией не считается отработанным. Поэтому в соответствии с письмом Минтруда России № 14-6/10/В-13042, оплачивать данный период работодатель не обязан [4].

В виду того, что трудовой договор будет приостановлен, работник должен получить расчет. Для этого работодатель, не дожидаясь официальной даты выплаты заработной платы, выплачивает ее сотруднику за все отработанные, но пока не оплаченные дни. Допустим, в ООО “Chamomile” 12 числа каждого

месяца выплачивается аванс, а 29 - остальная зарплата. Водитель третьего разряда Коновалов С. Н. получил аванс 12 сентября 2022 года, но 25 сентября был призван на службу. Тогда с работником расчет будет производиться за период с 13 сентября по 24 сентября включительно.

Также помимо заработной платы работнику необходимо выплатить и прописанные в трудовом договоре выплаты, например:

- компенсационные (такие как за работу с вредными и тяжелыми условиями труда, в ночное время, в выходные и праздничные дни, за сверхурочную работу и т.д.);

- единовременные поощрительные выплаты (к примеру, премия, вознаграждение по итогам работы за год и т.п.). Такие выплаты производятся в сроки, которые утверждены для всех работников;

- материальную помощь;

- командировочные расходы;

- иные [2].

Мобилизованному работнику необходимо предоставлять отпуск, принимая во внимание период службы. Допустим, Кротов П. Ю. был призван 3 октября 2022 года и вернулся на работу 24 апреля 2023 года. Тогда к числу дней отпуска, заработанных до службы, следует добавить 12 дней (в соответствии со статьей 121 Трудового кодекса РФ) [1].

Помимо этого, на протяжении 6 месяцев после возвращения на работу, сотрудник вправе попросить ежегодный оплачиваемый отпуск в любое подходящее для него время вне зависимости от стажа работы [2].

Рассмотрим отпуск, в которые засчитывают период службы по мобилизации в разработанной нами таблице (см. Таблицу 2).

Таблица 2 - Виды отпусков для учета срока службы

Вид отпуска	Включается	Не включается
Ежегодный оплачиваемый отпуск	Время приостановления действия трудового договора будет включаться в период, за который работнику предназначен ежегодный отпуск. Данный период не смещается, не пересчитывается и т.п.	
Отпуск за работу с вредными и опасными условиями труда		Период приостановления действия трудового договора не будет включаться в период предоставления отпуска за работу во вредных и опасных условиях труда.  Особенности расчета данного отпуска указаны в части 3 статьи 121 ТК РФ, которая осталась без изменений [1].
Отпуск за работу с особыми климатическими условиями	Данный момент на сегодняшний день считается спорным.  В одном случае, не было принято определенного порядка расчета данного периода. В случае возникновения противоречивых ситуаций обычно применяют принципы предоставления ежегодного отпуска.  В другом случае, такой отпуск предоставляется в качестве гарантии как раз за работу на соответствующих территориях. К примеру, ПФР полагает, что правила расчета этого дополнительного отпуска должны исключать нерабочие периоды работника.	
Отпуск за работу с ненормированным рабочим днем	Этот момент также является спорным. Необходимо придерживаться локальных нормативных актов организации.	

Таким образом, новые изменения касательно мобилизованных граждан значительно повлияли на работу кадровой службы и бухгалтерии, так как раньше эти правила приняты не были, и руководителям приходится быстро ориентироваться в данной сфере. Главное условие - не расторгать трудовой договор с сотрудником, а приостановить. В течение службы за работником сохраняется его рабочее место, выплачивается заработная плата за отработанные, но не оплаченные дни. Также в расчет входят все предусмотренные выплаты, и срок службы включается в трудовой стаж сотрудника.

### **Библиографический список:**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации : Федер. закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ : ред. от 04.11.2022. – Текст : электронный // Российская газета. – 2001. – № 256. – Режим доступа: справ.-правов. система «КонсультантПлюс» (Дата обращения 28.10.2022).
2. Постановление Правительства Российской Федерации "О внесении изменений в особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах" от 22.09.2022 № 1677. Режим доступа: справ.-поисковая система «КонсультантПлюс» (Дата обращения 29.10.2022).
3. Постановление Правительства РФ «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 году» от 30 марта 2022 г. № 511. Режим доступа: справ.-поисковая система «КонсультантПлюс» (Дата обращения 29.10.2022).
4. Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации «О сохранении рабочих мест для мобилизованных граждан» от 27.09.2022 № 14-6/10/В-13042 - Режим доступа: справ.-поисковая система «КонсультантПлюс» (Дата обращения 30.10.2022).

*Оригинальность 83%*

