

Сохранение рабочего места за мобилизованными работниками согласно новому Постановлению Правительства.

Подготовлено: Митрофановой Валентиной

Оглавление

Может ли Правительство РФ устанавливать гарантии в трудовых отношениях?.....	1
Что установило новое Постановление?	4
Как оформить сохранение рабочего места: документы, табель, выплаты..	6
Как принять на место мобилизованного работника?	9
Если работник на срочном трудовом договоре как за ним сохраняется место?.....	11
Будет ли засчитываться период службы в период для ежегодного отпуска?	11
Оформление СЗВ-ТД на период сохранения рабочего места.	13

Может ли Правительство РФ устанавливать гарантии в трудовых отношениях?

Может. В силу ст. 5 Трудового кодекса РФ. Но вот тут и возникает вопрос, что Постановления Правительства РФ являясь источником трудового права применяются в пунктах, не противоречащих Трудовому кодексу РФ, если только в самом Кодексе не указано, что именно Правительство определяет какие-то особые порядки.

Так как уже появились мнения специалистов, что в этой ситуации надо применять Трудовой кодекс и увольнять людей, то давайте разберемся. У Правительства есть возможности устанавливать особенности регулирования трудовых отношений для отдельных организаций – см. ниже.

Федеральный закон "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации" от 14.07.2022 N 273-ФЗ

9) статью 252 дополнить частью второй следующего содержания:
"При введении специальных мер в сфере экономики Правительство Российской Федерации вправе устанавливать особенности правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах, в том числе порядок и условия привлечения к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков."

Но, в данном случае надо смотреть в другой закон - Федеральный закон от 26.02.1997 N 31-ФЗ (ред. от 14.07.2022) "О мобилизационной подготовке и мобилизации в Российской Федерации"

Федеральный закон от 26.02.1997 N 31-ФЗ

"О мобилизационной подготовке и мобилизации в Российской Федерации"

Статья 1. Основные понятия

1. Под мобилизационной подготовкой в Российской Федерации понимается комплекс мероприятий, проводимых в мирное время, по заблаговременной подготовке экономики Российской Федерации, экономики субъектов Российской Федерации и экономики

муниципальных образований, подготовке органов государственной власти, органов местного самоуправления и организаций, подготовке Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований, органов и создаваемых на военное время в соответствии с Федеральным законом "Об обороне" специальных формирований (далее - специальные формирования) к обеспечению защиты государства от вооруженного нападения и удовлетворению потребностей государства и нужд населения в военное время.

2. Под мобилизацией в Российской Федерации понимается комплекс мероприятий по переводу экономики Российской Федерации, экономики субъектов Российской Федерации и экономики муниципальных образований, переводу органов государственной власти, органов местного самоуправления и организаций на работу в условиях военного времени, переводу Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований, органов и специальных формирований на организацию и состав военного времени.

Мобилизация в Российской Федерации может быть общей или частичной. **Комплекс мероприятий, проводимых при объявлении общей или частичной мобилизации в Российской Федерации, определяется в соответствии с настоящим Федеральным законом, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.**

Статья 6. Полномочия Правительства Российской Федерации

1. Правительство Российской Федерации:

- 1) руководит мобилизационной подготовкой и мобилизацией в Российской Федерации в пределах своих полномочий;
- 2) осуществляет меры по обеспечению мобилизационной подготовки и мобилизации в Российской Федерации;

...

- б) определяет порядок заключения договоров (контрактов) о выполнении организациями мобилизационных заданий (заказов) и об

обеспечении указанных заданий (заказов) материально-техническими ресурсами;

...

2. Правительство Российской Федерации кроме полномочий, указанных в пункте 1 настоящей статьи, осуществляет и иные полномочия в области мобилизационной подготовки и мобилизации, не урегулированные настоящим Федеральным законом.

Можно, конечно, говорить, что тут есть спорность: вопрос по сохранению рабочего места – это не вопрос о мобилизации, а об особенностях трудовых отношений. Но с учетом ситуации, я РЕКОМЕНДУЮ применять Постановление Правительства РФ как легитимное по ст. 1 и 6 ФЗ - №31.

Что установило новое Постановление?

Какие вопросы есть у всех по Постановлению:

1. Что такое сохранение рабочего места для работодателя?
2. Что такое «распространяется на правоотношения с 21.09.2022»?
3. Как определить у кого есть такие гарантии?

1. Что такое сохранение рабочего места для работодателя?

Это значит, что с работником, призванным по мобилизации, трудовой договор не прекращается по ст. 83 Трудового кодекса РФ часть первая п.1. И после окончания мобилизации работник имеет право на получение своей прежней работы. Отказать ему в ее предоставлении будет нельзя.

Для работодателя это значит, что данное место – должность, позицию нельзя СОКРАТИТЬ. Это, конечно, в сегодняшней нестабильной экономической ситуации для многих компаний может быть проблемой.

Исключением может быть ситуация, когда работодатель, связавшись с работником, подпишет с ним дополнительное соглашение к трудовому договору о переводе на другую позицию. Тогда освобожденную должность можно будет сократить так как она не будет закреплена (сохранена) за конкретным человеком.

Можно ли на этом месте взять работника по срочному договору? Да, конечно. Особенности такого трудоустройства и увольнения – см. ниже. в отдельном вопросе.

Надо ли будет на этот период производить работнику какие-то выплаты? Нет. На период сохранения места работы выплаты не предусмотрены (если иного не установлено законодательно). Поэтому пока нормативно такой гарантии не будет установлено в законодательстве, то и обязанностей таких у работодателя не возникает.

Но такое право у работодателя есть. Поэтому по своему желанию работодатель может за работником сохранить какие-то выплаты. В данном случае рекомендую это закрепить в дополнительном соглашении к трудовому договору работника для отнесения на себестоимость (затраты) по ст. 255 Налогового кодекса РФ.

2. Что такое «распространяется на правоотношения с 21.09.2022»?

У всех вызывает вопросы формулировка текста постановления о том, что оно «распространяется на правоотношения, возникшие с 21 сентября 2022 года». Это ни в коем случае не значит, что работник должен быть принят с 21 сентября 2022 года, это значит, что это касается всех мобилизованных работников, которые были призваны с 21.09.2022. то есть речь о «правоотношениях», а не о «возникновении трудовых отношений с этой даты».

Поэтому если у кого-то, есть такая ситуация, что работник реально уже 21.09.2022 был призван по мобилизации и отправлен на службу, то на него будут распространяться гарантии по сохранению рабочего места.

Иначе, не будь этой формулировки, мы были бы обязаны применять данную гарантию с даты вступления в действие самого Постановления Правительства и возникла бы спорность с теми, кто был мобилизован по Указу Президента с 21, 22 сентября.

Как оформить сохранение рабочего места: документы, табель, выплаты.

Какие у нас встают вопросы?

1. Надо ли издавать приказ?
2. Какой код в таблице учета рабочего времени?
3. Какие выплаты (гарантии) сохраняются:

1. Приказ.

Первое что необходимо сделать если работника забирают не на военные сборы, не на прохождение медицинского осмотра и прохождение призывной комиссии и др., а на службу по мобилизации – это издать приказ.

Этот приказ необходим будет для обоснования всех последующих официальных процедур, в том числе связанных с гарантиями.

Форма приказа произвольная. Примерный текст:

«на основании Постановления Правительства РФ (реквизиты),

ПРИКАЗЫВАЮ:

- 1. Освободить (должность, ФИО) от занимаемой должности (указать) с сохранением рабочего места.*
- 2. По окончании периода мобилизации предоставить (ФИО) прежнее место работы с даты фактического выхода на работу.*

Основание: повестка на службу в связи с мобилизацией (реквизиты)»

2. Табель учета рабочего времени.

Главное, что важно помнить, что нельзя в таблице учета рабочего времени этот период указывать кодом – Г, так как за период установленных законодательством государственных обязанностей за работниками по ст. 170 Трудового кодекса РФ сохраняется рабочее место и, самое главное, средний заработок.

Конечно, никакого специального кода для учета в таблице учета рабочего времени к формам Т-12 и Т-13 в Постановлении Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты" такого периода нет.

Поэтому такой код нужно установить самостоятельно, в том числе пояснив, какие последствия по гарантиям и льготам предоставляются при указании этого кода. Например, это может быть код «М» или любой другой.

Установить свой код можно путем внесения изменений в локальные акты, которые у вас в компании регулируют порядок учета рабочего времени или издав приказ по основной деятельности. С таким приказом обязательно нужно ознакомить должностных лиц, связанных с выплатами работникам и предоставлением различных гарантий.

3. Гарантии.

За работником на период сохранения рабочего места:

- сохраняется место работы,
- этот период входит ему в страховой стаж для ежегодного отпуска (см. обоснование ниже),
- входит в стаж для оплаты больничного листа,

Не включается указанный период:

- В стаж для предоставления отпуска за работу во вредных и опасных условиях труда (см. обоснование ниже),
- В стаж для предоставления льгот, связанных с нахождением в особых климатических регионах (северные), за исключением периода службы на этих территориях,
- Стаж по профессии,

Спорными для включения будут гарантии по включению этого периода для предоставления иных льгот и гарантий, в том числе установленных отраслевыми соглашениями, коллективными договорами, локальными актами. Тут требуется анализ этих норм.

В любом случае конкретный работодатель имеет полное право улучшить положение работника и включить ему период сохранения рабочего места на период мобилизации в эти стажи для предоставления льгот и гарантий, но такое решение рекомендую оформить документально. Оптимальный вариант – через включение этих гарантий в трудовой договор работника для исключения спорности по отнесению выплат и гарантий на себестоимость (затраты) по ст. 255 Налогового кодекса РФ.

Как принять на место мобилизованного работника?

По срочному трудовому договору. Обоснование из ст. 59 Трудового кодекса – «на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы».

Сохранение рабочего места за мобилизованными установлено Правительством РФ, поэтому рекомендую формулировку указывать конкретно со ссылкой на это Постановление.

Почему? Потому что тут могут быть ситуации, особый порядок, гарантии, компенсации и т.д. конкретно под этот случай сохранения рабочего места.

Споры нам с вами дальше с работниками, работающими по срочным договорам, думаю тоже не нужно.

Также важный вопрос, когда надо будет прекратить срочный трудовой договор с работником.

Варианты:

1. когда у работника закончится срок призыва по мобилизации;
2. когда работник сообщит нам о выходе на работу;
3. когда работник фактически выйдет на работу;
4. когда работник сможет приступить к своим обязанностям по этому месту работы.

Чем отличается 3 вариант от 4? Человек то на работу может и выйти, но:

- Ему потребуется проходить установленную законом стажировку (водители и иные категории), без которой до фактического исполнения обязанностей его допустить нельзя,
- Ему потребуется прохождение медицинского осмотра сначала,

- У него могут быть медицинские противопоказания к этой работе, инвалидность,
- Ему нужно будет пройти сначала установленную законодательством процедуру допуска к работе, обучение по охране труда,
- Другие причины.

Поэтому формулировка в срочном трудовом договоре:

«Трудовой договор является срочным. Заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (ФИО), за которым согласно Постановления Правительства РФ (реквизиты) сохраняется место работы.

Трудовой договор прекращает свое действие с даты когда работник, за которым сохранено рабочее место фактически приступит к своим обязанностям по указанной должности».

Конечно, если у вас неразрешимые противоречия с бухгалтерией и иными должностными лицами, про 2 человека на 1 месте, то указывайте стандартную фразу о том, что «Трудовой договор прекращает свое действие с даты фактического выхода на работу работника, за которым сохранено рабочее место». Но тогда в день фактического выхода мобилизованного работника с работником, с которым был заключен срочный трудовой договор он прекращается.

Естественно, на эту ситуацию не распространяется требование об уведомлении работника по срочному трудовому договору за 3 дня – по ст. 79 Трудового кодекса РФ. Тут действует норма этой статьи – «Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу».

Если работник на срочном трудовом договоре как за ним сохраняется место?

Оно сохраняется за ним ровно до окончания срока действия его договора и не больше. Если срочный трудовой договор по окончании его срока вы не прекратите, то мобилизованный работник станет работником по основному месту работы на основании ст. 58 Трудового кодекса РФ.

Никакого отдельного порядка для такого сохранения рабочего места, как например, установлено для беременных женщин по ст. 261 Трудового кодекса о «продлении срока действия договора до окончания беременности» не установлено. Поэтому мы применяем общий порядок, по крайней мере до тех пор, пока не выйдут новые нормативные акты, которые могут регулировать какой-то иной специальный порядок.

В день окончания срочного трудового договора, если мобилизованный работник отсутствует на работе по любым причинам: находится в мобилизации, на больничном, в отпуске, в дороге и т.д. необходимо:

1. издать приказ о прекращении трудового договора. На приказе сделать отметку «невозможно ознакомить работника под роспись по причине его отсутствия на работе» согласно требований ст. 84.1. Трудового кодекса РФ.
2. снять копию с приказа, заверить копию в установленном порядке и отправить работнику по почте по тем адресам, которые у вас либо согласованы в трудовом договоре с работником, либо вам известны.
3. окончательный расчет или отправляем работнику на расчетный счет, или депонируем (при наличных выплатах). Если у вас есть заявление работника с просьбой отправлять его заработную плату жене или другим лицам, то отправляете его по указанным реквизитам.

Будет ли засчитываться период службы в период для ежегодного отпуска?

Согласно статье 121 Трудового кодекса РФ часть первая:

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

«время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), ...».

Обратите внимание, что перечень событий, при которых период не включается в стаж на отпуск четко определен частью второй ст. 121 Трудового кодекса РФ и расширить мы его не можем. По крайней мере пока нет отдельного нормативного регулирования. Выписку ст. 121 ТК привожу ниже.

Таким образом, весь период сохранения рабочего места за мобилизованным работником будет входить ему в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

При этом в стаж работы, дающий право на отпуск за работу во вредных и опасных условиях труда такой период не включается по той же самой ст. 121 Трудового кодекса РФ часть вторая, в связи с тем, что в этот период работник фактически не работает в указанных условиях.

Трудовой кодекс РФ

Статья 121. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

время фактической работы;

время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного

оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;

время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных [статьей 76](#) настоящего Кодекса;

время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Оформление СЗВ-ТД на период сохранения рабочего места.

В СЗВ – ТД у нас никаких изменений не происходит. Сведения в ПФ о сохранении рабочего места за работником в период мобилизации мы не подаем конкретно по форме СЗВ-ТД.

А вот в форме СЗВ- СТАЖ период сохранения рабочего места без оплаты нужно отразить.

Форма СЗВ-СТАЖ "Сведения о страховом стаже застрахованных лиц", утвержденная Постановлением Правления ПФР от 06.12.2018 N 507п, заполняется и представляется страхователем по всем работающим у него застрахованным лицам (п. 1.5 Постановления Правления ПФР N 507п).

Порядок заполнения формы СЗВ-СТАЖ не содержит информации об отображении в ней времени сохранения рабочего места за работником без оплаты.

При этом п. 2.3.26 Порядка заполнения формы СЗВ-СТАЖ предусмотрено, что для отражения информации о неоплачиваемых периодах, в том числе таких, как отпуск без сохранения заработной платы, время простоя по вине работника, неоплачиваемые периоды отстранения от работы (недопущения к работе), неоплачиваемый отпуск до одного года, предоставляемый педагогическим работникам, один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы, предоставляемый женщинам, работающим в сельской местности, неоплачиваемое время участия в забастовке и другие неоплачиваемые периоды, применяется код "НЕОПЛ".

Поэтому в ситуации сохранения места работы, так как этот период работнику не идут выплаты, нужно отразить в графах 6 - 7 "Период работы" разд. 3 отчета СЗВ-СТАЖ период сохранения рабочего места работы по приказу (на период мобилизации и до фактического выхода на работу), а в графе 11 (дополнительные сведения об исчислении страхового стажа) напротив них указать код "НЕОПЛ".