

Что делать работодателю при мобилизации сотрудника?

Вчера, 21 сентября, в нашей стране официально объявлена частичная мобилизация в связи с боевыми действиями на Украине. Министр обороны Сергей Шойгу заявил, что под призыв попадают около **300 000** резервистов. Это — граждане, которые прошли службу в армии, имеют военно-учётную специальность (ВУС) или получили реальный боевой опыт. У российского бизнеса возникают вопросы: что делать руководителю, если его сотрудника призывают в армию, и подлежат ли мобилизации индивидуальные предприниматели.

Кого призовут на военную службу по мобилизации

Согласно обращению Президента РФ от 21.09.2022 будут призывать военнообязанных граждан, которые сейчас состоят в запасе, кто проходил службу в рядах Вооружённых Сил РФ, имеет определённые военно-учётные специальности и боевой опыт. Все призванные будут проходить дополнительную военную подготовку с учётом опыта специальной военной операции перед отправкой в военные части.

Состав запаса делится как по воинским званиям, так и по возрасту. **Категории призывников запаса:**

Звание	Возраст первой очереди призыва	Возраст второй очереди призыва	Возраст третьей очереди призыва
Солдаты, рядовые, матросы, сержанты, старшины, прапорщики, мичманы	до 35 лет	от 35 до 45 лет	от 45 до 50 лет
Младшие офицеры	до 50 лет	от 50 до 55 лет	от 55 до 60 лет
Майоры, капитаны 3 ранга, подполковники, капитаны 2 ранга	до 55 лет	от 55 до 60 лет	от 60 до 65 лет
Полковники, капитаны 1 ранга	до 60 лет	от 60 до 65 лет	-
Высшие офицеры	до 65 лет	от 65 до 70 лет	-
Женщины, которые имеют воинские звания офицеров	-	-	до 50 лет
Остальные женщины, которые находятся в запасе	-	-	до 45 лет

Граждан, которые сняты с воинского учета по состоянию здоровья или по возрасту, призывать не будут. Предельный возраст пребывания в запасе зависит от пола и воинского звания военнообязанного.

Кому положена отсрочка от призыва на военную службу по мобилизации смотрите в статье: [Отсрочка от мобилизации в России в 2022 году.](#)

Увольнение мобилизованных

На частичную мобилизацию распространяются те же правила, что и на призыв сотрудника на срочную службу. ТК РФ говорит, что работодатель обязан провести полный расчёт с мобилизованным работником, то есть выдать ему зарплату и компенсировать неизрасходованные дни отпуска, а также уплатить выходное пособие в сумме обычного заработка за 2 недели. За призванным работником следует сохранять рабочее место на весь срок его воинской службы.

В Трудовом кодексе есть особая статья для сотрудников-призывников — **п. 1 ч. 1 ст. 83**, увольнение в связи с призывом в армию. Статья действует, когда у сотрудника есть повестка из военкомата. Уже после призыва мобилизованному работнику полагается государственное денежное довольствие в соответствии с должностью, военной специальностью и условиям службы. На освободившее место можно принять работника по срочному трудовому договору.

Однако, в ТК нет отдельных нормативов о том, как работодатель должен действовать, если в России объявят мобилизацию, частичную или полную. Но есть другой нормативный документ — **«Методические рекомендации по ведению воинского учёта в организациях»**. Там сказано, что при мобилизации организация вправе забронировать часть сотрудников, чтобы работать бесперебойно. Это — общее положение, а подробный регламент, кого можно бронировать, отсутствует в открытом доступе. На данный вопрос отвечают комиссии по бронированию, работающие при муниципалитетах по местонахождению предприятия.

Для индивидуальных предпринимателей есть два варианта. Юристы утверждают, что ИП с наёмными работниками понесут те же обязанности по воинскому учёту этих работников, что и фирмы. Если ИП не нанял работников, но сам является военнообязанным, то законы об уклонении от призыва касаются такого ИП как физлица. По статье 328 УК РФ за уклонение от службы в армии (призывник не явился в военкомат по повестке) полагаются штраф, принудительные работы, арест или тюремный срок.

Как оформить призыв на военную службу

По текущим законам (на момент издания указа о мобилизации от 21.09.22 № 647) специальных правил регулирования трудовых отношений с подпадающими под мобилизацию сотрудниками нет. Поэтому трудовой договор прекращает действовать, когда сотрудника призывают на военную службу. Сохранение рабочего места обязательно только при отъезде на военные сборы (п. 2 ст. 6 Закона № 53-ФЗ).

Однако, спешить с увольнением призывников не рекомендуется, так как Государственная дума экстренно готовит поправки в Трудовой кодекс. Поправки будут содержать дополнительные гарантии для мобилизованных. Предполагается,

что законопроект вынесут а рассмотрение уже к ближайшему предстоящему заседанию Госдумы, то есть, ко вторнику 27 сентября. 22 сентября об этом объявили в телеграмме глава комитета по информационной политике Александр Хинштейн и спикер Госдумы Вячеслав Володин.

Пока нет данных о точном содержании будущих поправок. Но вечером 22 сентября вышло постановление, согласно которому трудовой договор не расторгается, а приостанавливается, если работник мобилизован. Фирма вправе набирать временных работников на период приостановки. После возвращения работника со службы договор с ним возобновляется.

Читайте подробную инструкцию Как действовать работодателю при частичной мобилизации.

Если сотрудник настаивает на увольнении

Правительство запретило увольнять сотрудников, мобилизованных на военную службу на основании Указа Президента № 647. Прекращать трудовые договоры на основании пункта 1 ч. 1 ст. 83 ТК относительно этих граждан не допускается. На время военной службы трудовой договор между работником и работодателем нужно приостановить.

Но если **сотрудник сам настаивает на увольнении**, нужно поступить по общим правилам — корректно расторгнуть трудовой договор по собственному желанию. Далее будет инструкция, как это сделать.

Шаг 1. Приказ руководства

Выпустите приказ об увольнении работника. День накануне отправки призывника в часть или к месту альтернативной службы должен быть его последним рабочим днём на Вашем предприятии.

Также работодатель **не вправе заставить сотрудника отрабатывать две недели**, если сроки прибытия на службу ограничены. Не забудьте, работодатели обязаны уведомлять военкомат о наличии в штате сотрудников, которые являются военнообязанными.

Для составления приказа об увольнении в связи со службой в армии можно использовать форму Т-8, если она утверждена в учётной политике предприятия.

Шаг 2. Запись в трудовой

Следующий этап — заполнение печатной трудовой книжки либо сведений о трудовой деятельности (СТД-Р). После этого СТД-Р нужно распечатать и отдать на

подпись директору.

Шаг 3. Выдача документов

Это делается последний рабочий день. Вы должны выдать уходящему сотруднику:

- бумажную трудовую книжку либо СТД-Р с отметкой об увольнении
- справку о размере заработка, иных выплат и вознаграждений за 2 календарных года, идущих перед годом ухода с работы
- справку о доходах и суммах налога физического лица
- копию сведений о нём по форме СЗВ-СТАЖ за отчётный год до дня увольнения
- копию сведений по форме СЗВ-М за последний рабочий месяц
- копию раздела 3 расчёта по взносам за последние 3 месяца расчётного периода

Шаг 4. Полный расчёт

Переведите работнику все положенные ему выплаты. Это и зарплата, и выходное пособие в сумме среднего заработка за 2 недели, и компенсация неотгуленного отпуска (**статья 178 Трудового кодекса**).

Шаг 5. Сообщение в военкомат

Согласно **п. 29** Методических рекомендаций Генштаба РФ от 11.07.2017, в течение 2 недель фирме следует сообщить в военкомат, что её сотрудник, состоящий на воинском учёте, уволен. В Приложении № 9 к данным Методическим рекомендациям есть специальный бланк для этой цели.

Если сотрудник был должником, нужно дополнительно уведомить о его уходе ФССП, а также того, кто получает от него алименты. Не позже, чем на завтра после увольнения должника, Вам следует вернуть приставам судебный приказ или исполнительный лист (ч. 4.1 ст. 98 Федерального закона от 02.10.2007 № 229-ФЗ). В трёхдневный срок после увольнения сотрудника вышлите данные получателям алиментов.

Другие обязанности работодателей

Возможно, Минтруд в ближайшее время выпустит новые рекомендации. Некоторые из них могут затронуть гарантии для граждан, призываемых в армию в ходе мобилизации. Другие — трудоустройство и дальнейший кадровый учёт военнообязанных граждан. Возможны специальные указания для предприятий оборонной отрасли.

Работодатель не несёт ответственности за успешный призыв своего сотрудника — это задача военкомата. Если человек находится за границей, а ему прислали повестку, это также не входит в сферу ответственности его работодателя.

Если сотрудник исчез, то фирма сообщает в военкомат о его отсутствии.

Общий порядок таков, что работодатель должен вручить работнику-призывнику повестку под подпись не меньше чем за 3 дня до назначенной в повестке явки. Это следует из Постановления Правительства РФ от 11 ноября 2006 г. № 663 «Об утверждении Положения о призыве на военную службу граждан Российской Федерации». Если работодатель не оповестил сотрудника, за это полагается административный штраф **от 1000 до 3000 рублей**. Однако, разыскивать лиц, не выполняющих воинскую обязанность, и приводить их в военкомат — обязанность сотрудников МВД, а не работодателей уклонистов.

Читайте также Первая зарплата на новой работе: инструкция Роструда