

27.09.2022

Помощник кадровика



Самое важное и интересное для специалистов кадровых служб

Частичная мобилизация: что делать кадровику

Указом Президента РФ от 21.09.2022 № 647 с 21 сентября 2022 года в РФ объявлена частичная мобилизация, т. е. призыв граждан на военную службу по мобилизации в Вооруженные силы РФ.

Данное событие затронет многих работодателей, поскольку в каждой организации есть военнообязанные работники.

Предлагаем вашему вниманию подборку материалов в системе «Помощник кадровика: Эксперт», которые помогут кадровым специалистам оформить необходимые документы, если работнику организации придет повестка.

Кто подлежит мобилизации

В пункте 23 раздела V «Пребывание в запасе» военного билета указана категория запаса, в которой состоит гражданин.

Очередность мобилизации зависит от категории.

<p>Первая категория запаса</p> <p>(первая очередь мобилизации)</p>	<p>Вторая категория запаса</p> <p>(вторая очередь мобилизации)</p>	<p>Третья категория запаса (третья очередь мобилизации)</p>
<ul style="list-style-type: none"> • находящиеся в запасе рядовые, матросы, сержанты, старшины, прапорщики и мичманы в возрасте до 35 лет; • младшие офицеры (лейтенанты, капитаны) — до 45 лет; • старшие офицеры (майоры, подполковники) — до 50 лет; • капитаны 1 ранга, полковники — до 55 лет. <p>К этой группе также относят всех граждан, которые прошли срочную службу или имеют опыт боевых действий</p>	<ul style="list-style-type: none"> • рядовые, матросы, сержанты, старшины, прапорщики от 35 до 45 лет; • старшие офицеры (майоры, подполковники) — от 50 до 55 лет; • младший руководящий состав — от 45 до 50 лет. <p>К этой группе относят также военнообязанных, которые не прошли срочную службу по состоянию здоровья и получили освобождение по категориям «В» или «Г»</p>	<ul style="list-style-type: none"> • рядовые, матросы, сержанты, старшины, прапорщики — до 50 лет; • младшие офицеры (лейтенанты, капитаны) — от 50 до 55 лет; • старшие офицеры (майоры, подполковники, полковники) — до 60 лет. <p>Также в эту группу могут попасть военнообязанные женщины в возрасте до 45-50 лет, в зависимости от наличия или отсутствия звания</p>

Не подлежат призыву граждане, перечисленные в [ст. 23 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе»](#).

Отсрочка от призыва на военную службу предоставляется гражданам, перечисленным в [ст. 24 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ](#), а также в [п. 9 Указа Президента РФ от 21.09.2022 № 647](#).

[Пунктом 5 Указа Президента РФ от 21.09.2022 № 647](#) установлены основания увольнения с военной службы военнослужащих, проходящих военную службу, службу по контракту, а также граждан, призванных на военную службу по мобилизации в ВС РФ в период

частичной мобилизации:

- по возрасту — по достижении ими предельного возраста пребывания на военной службе;
- по состоянию здоровья — в связи с признанием их военно-врачебной комиссией не годными к военной службе, за исключением военнослужащих, изъявивших желание продолжить военную службу на воинских должностях, которые могут замещаться указанными военнослужащими;
- в связи с вступлением в законную силу приговора суда о назначении наказания в виде лишения свободы.

Запрет на командировки?

Работникам, состоящим на воинском учете, с момента объявления мобилизации запрещен выезд с места жительства без разрешения военных комиссариатов (ч. 2 ст. 21 Федерального закона от 26.02.1997 № 31-ФЗ «О мобилизационной подготовке и мобилизации в Российской Федерации»).

Данный запрет распространяется также на отпуска и командировки.

Рекомендуем проинформировать работников о том, что покидать место жительства даже для поездки в отпуск сейчас рискованно.

Также необходимо учесть этот момент при планировании командировок, а уже назначенные — отменить.

Подробнее — в материалах системы «Помощник кадровика: Эксперт»:

- «Предоставление отпуска».
- «Служебные командировки».

Увольнять ли мобилизованного работника?

Внимание! Для прохождения военных сборов сотрудник сначала вызывается в военкомат. На этот период сотрудник освобождается от работы (ст. 170 Трудового кодекса РФ).

См. справку «Алгоритм оформления освобождения работника для исполнения воинской обязанности»

ВАЖНО! Мобилизованные граждане смогут сохранить трудовой договор и позже вернуться на прежнее место работы. Необходимые для этого изменения внесены в особенности правового регулирования трудовых отношений, действующие в 2022 и 2023 годах, и утверждены Постановлением Правительства РФ от 22.09.2022 № 1677.

Согласно документу, трудовые договоры с гражданами, призванными по частичной мобилизации, будут приостановлены, но не расторгнуты. Их рабочие места будут сохранены.

Увольнение мобилизованных граждан по п. 1 части первой ст. 83 Трудового кодекса РФ не допускается.

Решение принято для обеспечения социально-трудовых гарантий граждан. Оно распространяется на правоотношения, возникшие с 21 сентября 2022 года.

Следить за изменениями законодательства и обновлениями системы можно следующими способами:

- в новостной ленте;
- в телеграм-канале;
- в сообществе во «ВКонтакте».

Еще больше информации смотрите в справках:

- «Воинский учет в организациях».
- «Увольнение в связи с призывом в армию или уходом на альтернативную гражданскую службу».
- «Алгоритм увольнения в связи с призывом в армию или на альтернативную гражданскую службу».
- «Гарантии и компенсации работникам при выполнении государственных и общественных обязанностей».
- «Военнослужащие (особенности прохождения военной службы по контракту)».
- «Военнообязанные».
- «Альтернативная гражданская служба».

Обратите внимание, что материалы могут редактироваться, актуализироваться и дополняться по мере поступления новой информации, опубликования новых нормативных правовых актов по данному вопросу.

Справочник кадровика

Военнообязанные

Перейти в Алгоритм оформления трудовых отношений

- частичная мобилизация: действия кадрового работника **NEW!**
- особенности приема на работу призывников и военнообязанных граждан
- гарантии и компенсации работникам, привлекаемым к исполнению воинской обязанности
- порядок оформления призыва на военную или альтернативную гражданскую службу (увольнение работника)

Постановление Правительства РФ от 28.03.2022 N 490 "Об утверждении Правил предоставления права на получение отсрочки от призыва на военную службу гражданам Российской Федерации, работающим в аккредитованных организациях, осуществляющих деятельность в области информационных технологий"

Также см. Письмо Минобороны России от 27.04.2022 N 308/2/771 "О предоставлении аккредитованными организациями сведений об уволенных гражданах, получивших отсрочку от призыва на военную службу"

Частичная мобилизация: действия кадрового работника

Указом Президента РФ от 21.09.2022 N 647 с 21 сентября 2022 года в РФ объявлена частичная мобилизация, т.е. призыв граждан на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы РФ.

В пункте 23 раздела V. "Пребывание в запасе" военного билета указана категория запаса, в которой состоит гражданин.

Очередность мобилизации зависит от категории.

Еще не работаете с системой «Помощник кадровика: Эксперт»?
Закажите **бесплатный доступ!**

А знаете ли вы?

Октябрьский номер электронного журнала серии «Теория и практика для кадровика»

В новом выпуске представлена подборка актуальных консультаций экспертов и разъяснений госорганов по вопросам трудового законодательства и кадрового делопроизводства.

С электронными журналами «Теория и практика для кадровика» вам больше не нужно тратить денежные средства на дополнительные источники и средства массовой информации, поскольку все самые интересные и полезные материалы уже доступны в системе!

Ознакомьтесь с новым выпуском журнала при помощи баннера на главной странице системы «Помощник кадровика: Эксперт».

Вопрос-ответ



Майорова Кристина
Алексеевна

Вопрос:

Работникам библиотеки полагается дополнительный отпуск продолжительностью 14 календарных дней за ненормированный рабочий день. Сохраняется ли он по истечении года, если сотрудник не использует его, или пропадает?

Ответ:

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее 3 календарных дней (ст. 119 Трудового кодекса РФ).

В случае неиспользования дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством РФ для ежегодных оплачиваемых отпусков (п. 6 Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 11.12.2002 № 884).

Если работник не использовал ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный), то право на отпуск и количество дней отпуска не изымается и количество дней отпуска не уменьшается.

Иными словами, если сотрудник не смог по каким-то причинам отгулять отпуск за ненормированный режим работы ни в тот год, в который он должен был его получить, ни в следующий год (годы), то отпуск не сгорает, не пропадает.

Работодатель не имеет права изымать у работника право на отпуск и дни отпуска.

Документов, регламентирующих порядок сгорания, изъятия неиспользованных отпусков, законодательство РФ не содержит.

Таким образом, если сотрудник не смог использовать дополнительный отпуск за ненормированный режим работы продолжительностью 14 календарных дней, то этот отпуск у него не пропадает.

Право на использование отпуска и на количество дней отпуска у работника сохраняется.

В системе «Помощник кадровика: Эксперт» содержатся справки:

- «Дополнительный отпуск».
- «Предоставление отпуска».
- «Ненормированный рабочий день».

Оформите бесплатный пробный доступ к системе «Помощник кадровика: Эксперт»!