



КонсультантПлюс

Готовое решение: Что делать кадровику организации в связи с частичной мобилизацией либо в случае, если работник стал добровольцем или контрактником
(КонсультантПлюс, 2023)

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

Дата сохранения: 07.08.2023

КонсультантПлюс | Готовое решение | Актуально на 04.08.2023

Что делать кадровику организации в связи с частичной мобилизацией либо в случае, если работник стал добровольцем или контрактником



С 5 августа 2023 г. в [Положение](#) о призыве на военную службу граждан РФ вносятся изменения. См. [Постановление](#) Правительства РФ от 24.07.2023 N 1204. Информация будет учтена в материале при его актуализации.



С 5 августа 2023 г. вступают в силу изменения в [Положение](#) о воинском учете (утв. Постановлением Правительства РФ от 27.11.2006 N 719). См. [Постановление](#) Правительства РФ от 25.07.2023 N 1211. Информация будет учтена в материале при его актуализации.

Если работника [мобилизовали](#) либо он заключил [определенный](#) контракт о прохождении военной службы или [контракт](#) о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на ВС РФ, вам нужно, в частности, оформить приостановление действия трудового договора и сохранить за работником рабочее место.

Оглавление:

- [1. Что такое мобилизация и какими актами она регулируется](#)
- [2. Что нужно сделать, если поступила повестка о призыве на военную службу по мобилизации](#)
- [3. Что делать, если работника вызывают в военкомат на медосвидетельствование](#)
- [4. Что делать, если командировка совпала с датой вызова в военкомат в связи с призывом на военную службу по мобилизации](#)
- [5. Как оформить отсутствие работника на период призыва на военную службу по мобилизации](#)
- [6. Какие есть особенности увольнения мобилизованного работника](#)
- [7. Когда возобновляется трудовой договор с мобилизованным работником](#)
- [8. Какие есть особенности предоставления отпусков работникам, прошедшим военную службу по мобилизации](#)
- [9. Как оформить приостановление госслужбы в связи с мобилизацией госслужащего и как возобновить госслужбу](#)
- [10. Что делать, если работник заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на ВС РФ, или стал контрактником](#)
- [11. Какие риски возможны в связи с нарушениями в ходе частичной мобилизации или в случае необеспечения трудовых прав работников \(мобилизованных, контрактников, добровольцев\)](#)

1. Что такое мобилизация и какими актами она регулируется

Мобилизация - комплекс мероприятий по переводу, в частности, экономики, органов госвласти, организаций на работу в условиях военного времени. Она может быть общей или частичной ([п. 2 ст. 1 Закона N 31-ФЗ](#)).

Комплекс мероприятий, которые проводятся при объявлении мобилизации, определяется указами Президента РФ, иными нормативными правовыми актами ([п. 2 ст. 1 Закона N 31-ФЗ](#)).

С 21 сентября 2022 г. в Российской Федерации объявлена частичная мобилизация. Она предусматривает призыв граждан РФ на военную службу по мобилизации в ВС РФ. Такие граждане обязаны явиться на сборный пункт в сроки, указанные, например, в повестке ([п. п. 1, 2 Указа Президента РФ от 21.09.2022 N 647](#), [п. 1 ст. 21 Закона N 31-ФЗ](#)).

Должен ли работодатель сдавать какую-либо отчетность в связи с мобилизацией

Нет, специальных форм отчетности в связи с мобилизацией не предусмотрено. В целях поддержания в актуальном состоянии сведений, содержащихся в учетных документах и документах воинского учета военных комиссариатов, работодатели обязаны вести воинский учет и сдавать стандартные формы отчетности.

2. Что нужно сделать, если поступила повестка о призыве на военную службу по мобилизации

Повестка о призыве на военную службу по мобилизации может поступить не только на дом, но и по месту работы.

В первом случае работнику нужно принести повестку или ее копию вам. Копия повестки понадобится для оформления [приказа](#) о приостановлении действия трудового договора. Если работника уже призвали, предоставляется копия повестки. Дистанционные работники и те, кто участвует в электронном документообороте, направляют скан повестки в установленном у вас порядке ([ч. 2 ст. 351.7 ТК РФ](#), [Письмо Минтруда России от 27.09.2022 N 14-6/10/B-13042](#)).

Если такая повестка пришла в организацию, вы обязаны оказать содействие военному комиссариату. Оно заключается, в частности, в том, чтобы оповестить работника о [повестке](#). Вручите документ не позднее чем за три дня до указанного в ней срока. Также обеспечьте своевременную явку работника по вызову (повестке) ([пп. 7 п. 1 ст. 9 Закона N 31-ФЗ](#), [пп. "ж" п. 32 Положения о воинском учете](#), [п. 7 Положения о призыве на военную службу](#)).

Получите у работника подтверждение того, что он оповещен. Для этого предусмотрена [часть](#) повестки, которая заполняется работником и в которой он проставляет подпись. В документе также предусмотрены графы для заполнения лицом, которое произвело оповещение. После заполнения эта часть возвращается в военный комиссариат.

3. Что делать, если работника вызывают в военкомат на медосвидетельствование

Если работника вызывают в военкомат для медосвидетельствования, вы обязаны освободить его от работы для прохождения такого мероприятия и сохранить за ним на это время средний заработок ([абз. 3 п. 1 ст. 4](#), [п. 1 ст. 6 Закона о воинской обязанности](#), [ст. 170 ТК РФ](#)). Основанием будет повестка с указанием [причины](#) вызова - медосвидетельствование.

На основании повестки рекомендуем издать приказ, чтобы зафиксировать в нем дату освобождения работника от работы, назначить ответственных лиц за оформление необходимых документов и т.д. Приказ издается в произвольной форме (нормативной нет).



[Образец](#) приказа об освобождении работника от работы по вызову военкомата для прохождения медосвидетельствования

Отразите в таблице учета рабочего времени период отсутствия работника. Если вы, например, используете унифицированную форму табеля (N Т-12 или N Т-13), укажите буквенный код "Г" или цифровой код "23" ("Невыходы на время исполнения государственных или общественных обязанностей согласно законодательству"). Также вы можете утвердить собственные коды, свою форму табеля, тогда заполняйте его по установленным у вас правилам.

Вы вправе компенсировать расходы, связанные с выплатой среднего заработка с учетом соответствующих начислений на фонд оплаты труда по месту постоянной работы. Для этого нужно обратиться в военный комиссариат, который вызвал работника на медосвидетельствование. Представьте заверенные копии документов, которые подтверждают размер расходов, и укажите банковские реквизиты счета для перечисления компенсации. Оформите запрос на официальном бланке за подписью руководителя (его заместителя). При наличии поставьте основную печать организации. Это следует из [пп. 2 п. 2, п. п. 4, 5 Правил компенсации расходов](#).

4. Что делать, если командировка совпала с датой вызова в военкомат в связи с призывом на военную службу по мобилизации

Поскольку вы обязаны обеспечить явку работника на сборный пункт, нужно отозвать его из командировки или отменить ее, если поездка не началась ([пп. 7 п. 1 ст. 9 Закона N 31-ФЗ](#)). Если подобные ситуации регламентированы ЛНА, действуйте согласно документу. В противном случае можете руководствоваться следующим порядком.

Чтобы отменить командировку или отозвать из нее работника, обычно издают приказ. В нем указывают причину отмены, действия работника и других лиц, связанных с этим, и т.п. Может понадобиться, например, отменить бронь на номер в гостинице и (или) сдать приобретенные билеты.

Ознакомьте работника с приказом об отмене командировки или отзыве из нее. Если он находится в поездке, направьте приказ, например, по электронной почте. Получите от работника подтверждение ознакомления с документом.

 [Образец](#) приказа об отмене командировки в связи с призывом работника на военную службу по мобилизации

 [Образец](#) приказа об отзыве из командировки в связи с призывом работника на военную службу по мобилизации

Работник, которого отозвали из командировки, по возвращении должен представить авансовый отчет ([п. 26 Положения об особенностях направления работников в служебные командировки](#)). Если командировка не состоялась, но деньги на нее получены, они возвращаются.

 См. также: [Как учесть расходы при отмене командировки](#)

5. Как оформить отсутствие работника на период призыва на военную службу по мобилизации

Отсутствие работника в связи с призывом на военную службу по мобилизации в соответствии с [Указом Президента РФ от 21.09.2022 N 647](#) оформите приказом о приостановлении действия трудового договора. Приказ составьте на основании заявления работника, к которому прилагается копия повестки о призыве на

военную службу по мобилизации (ч. 1, 2 ст. 351.7 ТК РФ, п. 10 Особенности правового регулирования трудовых отношений, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 30.03.2022 N 511, [Письмо Минтруда России от 27.09.2022 N 14-6/10/В-13042](#)).

Если работник не может принести копию повестки сам, постарайтесь получить копию у родственников или направьте запрос в военкомат. Если работник не успевает написать заявление, это может сделать другой человек на основании выданной работником [доверенности](#). В крайнем случае оформите приказ без заявления - это не повлечет негативных последствий.

Приостанавливается ли действие срочных трудовых договоров

Да, действие срочных трудовых договоров приостанавливается.

Требование о приостановлении действия трудового договора с мобилизованным работником не зависит от срока договора (ч. 1, 4, 12 ст. 351.7 ТК РФ, [Письмо Минтруда России от 27.09.2022 N 14-6/10/В-13042](#)).

Вместе с тем на период [приостановления](#) срочного трудового договора течение срока его действия не приостанавливается. Если срок действия трудового договора истек в период его приостановления, вы можете [уволить](#) работника по соответствующему основанию.

Приостанавливается ли действие трудового договора работника, который находится на испытании

Да, действие его трудового договора нужно приостановить ([Письмо Минтруда России от 27.09.2022 N 14-6/10/В-13042](#)).

Приказ оформите по самостоятельно разработанной вами форме.

Порядок определения даты начала приостановления договора нормативно не установлен. По нашему мнению, работник указывает ее в своем [заявлении](#) с учетом данных из повестки.

Рекомендуем ознакомить работника с приказом под подпись. Если это невозможно сделать, например работник отказывается ознакомиться с документом или уже убыл на сборный пункт, составьте соответствующий акт. Форма акта произвольная, так как нормативно утвержденной нет.

 [Образец](#) приказа о приостановлении действия трудового договора в связи с призывом на военную службу по мобилизации по Указу Президента РФ от 21.09.2022 N 647

 [Образец](#) акта об отсутствии у работодателя возможности ознакомить работника под подпись с приказом о приостановлении трудового договора

В результате за мобилизованным работником сохранится рабочее место (ч. 4 ст. 351.7 ТК РФ).

Дополнительное соглашение с работником о приостановке трудового договора в связи с мобилизацией заключать не надо.

Не позднее дня приостановления трудового договора вы обязаны выплатить работнику зарплату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению.

Компенсация за неиспользованные дни отпуска свыше 28 календарных дней может производиться по заявлению работника в соответствии с законодательством (ч. 5 ст. 351.7 ТК РФ, [Письмо Минтруда России от 27.09.2022 N 14-6/10/В-13042](#)).

Информация о приостановлении трудового договора отражается в [подразделе 1.1 подраздела 1 разд. 1](#)

формы ЕФС-1 согласно [Порядку](#) заполнения формы ЕФС-1. Данный [подраздел](#) представляется вместе с [титульным листом](#) и [подразделом 1 разд. 1](#) этой формы в орган СФР по месту вашей регистрации ([ч. 1 ст. 66.1 ТК РФ](#), [пп. 2 п. 2.1 ст. 6, п. 1, пп. 4 п. 2 ст. 11](#) Закона о персонифицированном учете, [п. п. 1.4, 1.11, 4.4](#) Порядка заполнения формы ЕФС-1).

 [Образец заполнения](#) сведений о трудовой (иной) деятельности (подраздел 1.1 подраздела 1 раздела 1 формы ЕФС-1) при приостановлении действия трудового договора

Минтруд России в [Письме](#) от 22.11.2022 N 14-2/ООГ-7236 указал на следующее. Сведения о приостановлении трудового договора не вносятся в трудовую книжку, поскольку это не предусмотрено ни Трудовым [кодексом](#) РФ, ни [Порядком](#) ведения и хранения трудовых книжек.

Период отсутствия мобилизованного работника отмечайте в таблице. Для этого рекомендуем ввести приказом условное обозначение, например код "ПТД" или "ПД".

Как составить приказ о вводе нового обозначения в таблицу учета рабочего времени в связи с мобилизацией

Приказ о вводе нового обозначения в таблицу учета рабочего времени в связи с мобилизацией [составляют так же](#), как и в иных случаях ввода новых обозначений.

 См. также: [Какие риски возможны при нарушении порядка заполнения таблицы учета рабочего времени по форме N Т-13](#)

 [Образец](#) приказа о вводе нового обозначения в таблицу учета рабочего времени

При необходимости на время приостановки действия трудовых договоров мобилизованных вы можете заключать срочные трудовые договоры и принимать на работу на их место других временных работников ([ч. 4 ст. 351.7 ТК РФ](#), [Письмо](#) Минтруда России от 27.09.2022 N 14-6/10/В-13042).

Нужно ли вносить изменения в ПВТР в связи с частичной мобилизацией

В общем случае не нужно. Вы вправе внести соответствующие изменения по собственному усмотрению. В этом случае важно, чтобы они не ухудшали положения работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями ([ч. 4 ст. 8 ТК РФ](#)).

Основные гарантии и права в связи с мобилизацией устанавливаются нормативно-правовыми актами, обязательными к применению всеми работодателями и работниками. Соблюдение данных гарантий, к примеру [сохранение рабочего места \(должности\)](#) для мобилизованного работника, обязательно независимо от того, включены ли они в локальный нормативный акт, в том числе ПВТР ([ч. 2 ст. 22 ТК РФ](#)).

Обязанность включать данные гарантии в ПВТР отсутствует. Основная цель ПВТР - закрепить обязательные правила работы у конкретного работодателя в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, в частности режим рабочего времени и времени отдыха, основанные права и обязанности сторон ([ч. 4 ст. 189 ТК РФ](#)).

Вы можете добровольно указать в своем локальном нормативном акте как установленные законодательством основные гарантии и права в связи с мобилизацией, так и дополнительные, которые вы предоставляете мобилизованным работникам или членам их семей.

Если в связи с мобилизацией работников вам пришлось перестроить рабочие процессы, то в этом случае изменение ПВТР может потребоваться в связи с прямым указанием законодательства. Например, изменение в ПВТР необходимо, если пришлось изменить количество смен ([ч. 1 ст. 100 ТК РФ](#)).

При изменении ПВТР рекомендуем вносить информацию исходя из структуры и содержания вашего утвержденного ПВТР. Например, в части вопросов привлечения к сверхурочной работе можете внести ограничения на привлечение к такой работе работника с детьми, супруг которого мобилизован.

По любым изменениям ПВТР действуйте в общем порядке.

6. Какие есть особенности увольнения мобилизованного работника

Вы не можете уволить работника, призванного по мобилизации согласно [Указу](#) Президента РФ от 21.09.2022 N 647, на основании [п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ](#) (призыв работника на военную службу) ([п. 10 Особенности правового регулирования трудовых отношений, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 30.03.2022 N 511, п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ](#)).

Также вы не можете по вашей инициативе уволить мобилизованного работника в период приостановления его трудового договора (кроме случаев ликвидации вашей организации или прекращения деятельности, если вы ИП) ([ч. 10 ст. 351.7 ТК РФ](#)).

Если срок срочного трудового договора мобилизованного работника истек в период его приостановления, вы можете уволить такого работника ([ч. 10 ст. 351.7 ТК РФ](#)). При этом вы должны выполнить все обязательства, установленные трудовым законодательством, в том числе подать сведения в СФР, выдать работнику по его возвращении с военной службы (или его законному представителю) трудовую книжку (при наличии), по заявлению работника выдать другие документы, связанные с работой ([сайт "Онлайнинспекция.рф", 2022](#)).

Также учтите разъяснения Минтруда России ([Письмо](#) от 21.02.2023 N 14-6/В-173):

- уведомить работника по [ч. 1 ст. 79 ТК РФ](#) о прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия не представляется возможным. Также невозможно довести до сведения работника приказ (распоряжение) об увольнении, поэтому на нем нужно сделать запись в соответствии с [ч. 2 ст. 84.1 ТК РФ](#);
- храните до востребования не полученную при увольнении трудовую книжку (при ее ведении) согласно [п. 43 Порядка ведения и хранения трудовых книжек, утвержденного Приказом Минтруда России от 19.05.2021 N 320н](#);
- окончательный расчет при прекращении срочного трудового договора не производите. Руководствуйтесь следующими аргументами: полностью рассчитаться с работником должны были не позднее дня приостановления действия трудового договора ([ч. 5 ст. 351.7 ТК РФ](#)). Хотя в период такого приостановления за работником и [сохраняется](#) место работы (должность), зарплату ему не начисляют.

Вы можете уволить работника, прошедшего военную службу по мобилизации, если он не выйдет на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им такой военной службы. Такое увольнение будет являться увольнением по вашей инициативе ([п. 13.1 ч. 1 ст. 81, ч. 11 ст. 351.7 ТК РФ](#)).

6.1. Какие есть особенности увольнения погибшего мобилизованного работника

Считаем, что для оформления увольнения погибшего мобилизованного работника действие

приостановленного трудового договора возобновлять не нужно, поскольку условия для его возобновления не могут быть выполнены ([ч. 8 ст. 351.7 ТК РФ](#)).

При прекращении трудового договора необходимо выплатить денежную компенсацию за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск, накопившийся за период приостановления действия трудового договора в соответствии со [ст. 351.7 ТК РФ](#) ([ч. 1 ст. 121](#), [ч. 1 ст. 127 ТК РФ](#)). Дополнительно [может потребоваться выплатить](#) пособие на погребение (в установленном [размере](#)) и матпомощь, если она предусмотрена локальным нормативным актом, например Положением о материальной помощи работникам ([п. 1, абз. 3 п. 2 ст. 10 Закона о погребении](#), [ч. 1 ст. 8 ТК РФ](#)).

Другие выплаты, причитавшиеся работнику за период работы, предшествовавший приостановлению действия трудового договора, должны были выплатить в полном объеме не позднее дня приостановления действия трудового договора ([ч. 5 ст. 351.7 ТК РФ](#)).

В остальном при увольнении погибшего мобилизованного работника используйте [общий порядок](#) прекращения трудового договора в связи со смертью работника.

7. Когда возобновляется трудовой договор с мобилизованным работником

Трудовой договор возобновите в день выхода работника на работу. О своем выходе он обязан предупредить вас не позднее чем за три рабочих дня ([ч. 8 ст. 351.7 ТК РФ](#)).

Возобновление трудового договора рекомендуем оформить приказом (по аналогии с [приказом](#) о приостановлении), хотя его оформление законодательно не предусмотрено. Такой приказ позволит вам точно зафиксировать дату возобновления трудового договора, например, если о своем выходе на работу работник известит вас не письменным заявлением, а в устной форме.

 [Образец](#) приказа о возобновлении действия трудового договора, приостановленного в связи с призывом на военную службу по мобилизации по Указу Президента РФ от 21.09.2022 N 647

Информация о возобновлении трудового договора отражается в [подразделе 1.1 подраздела 1 разд. 1](#) формы ЕФС-1 согласно [Порядку](#) заполнения формы ЕФС-1. Данный [подраздел](#) представляется вместе с [титulyным листом](#) и [подразделом 1 разд. 1](#) этой формы в орган СФР по месту вашей регистрации ([ч. 1 ст. 66.1 ТК РФ](#), [пп. 2 п. 2.1 ст. 6, п. 1, пп. 4 п. 2 ст. 11 Закона о персонифицированном учете](#), [п. п. 1.4, 1.11, 4.4](#) Порядка заполнения формы ЕФС-1).

Минтруд России в [Письме](#) от 22.11.2022 N 14-2/ООГ-7236 указал на следующее. Сведения о возобновлении трудового договора не вносятся в трудовую книжку, поскольку это не предусмотрено ни Трудовым [кодексом](#) РФ, ни [Порядком](#) ведения и хранения трудовых книжек.

8. Какие есть особенности предоставления отпусков работникам, прошедшим военную службу по мобилизации

Период приостановления трудового договора включайте в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск ([ч. 1 ст. 121 ТК РФ](#)).

Учтите, что у работника в течение шести месяцев после возобновления трудового договора есть право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у вас ([ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ](#)).

Нужно ли включать в график отпусков на 2023 г. работников, призванных на военную службу по мобилизации

По мнению Роструда, вам не нужно включать таких работников в график отпусков на 2023 г., так как ([сайт "Онлайнинспекция.рф"](#), 2022):

- в период приостановления действия трудового договора стороны приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными НПА, содержащими нормы трудового права, ЛНА, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных [ст. 351.7 ТК РФ](#) ([ч. 3 ст. 351.7 ТК РФ](#));
- работник в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя ([ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ](#)).

9. Как оформить приостановление госслужбы в связи с мобилизацией госслужащего и как возобновить госслужбу

Приостановление госслужбы. Если госслужащего [призвали](#) на военную службу по мобилизации, издайте акт госоргана (например, приказ) о приостановлении госслужбы. Документ составьте на основании заявления госслужащего, к которому прилагается копия повестки о призыве. Минтруд России рекомендует включить в акт госоргана ссылку на такую повестку ([ч. 1, 1.1 ст. 53.1 Закона о государственной гражданской службе](#), [п. 2 ст. 12.1 Закона о системе госслужбы](#), [ч. 2 ст. 351.7 ТК РФ](#), [Письмо Минтруда России от 25.10.2022 N 28-7/10/В-14613](#)). Если есть сложности с получением заявления, копии повестки, воспользуйтесь [рекомендацией](#).

В период приостановления госслужбы входит время военной службы по мобилизации плюс период со дня ее окончания до дня выхода госслужащего на службу, но не более трех месяцев ([п. п. 2, 3 ст. 12.1 Закона о системе госслужбы](#)).

Не позднее дня приостановления госслужбы выплатите госслужащему в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению, в частности, денежное содержание. Компенсация за неиспользованные дни отпуска свыше 28 календарных дней может производиться по заявлению госслужащего согласно законодательству. По его письменному заявлению выплачиваются также единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь ([ч. 5 ст. 53.1 Закона о государственной гражданской службе](#), [ч. 5 ст. 351.7 ТК РФ](#), [Письмо Минтруда России от 25.10.2022 N 28-7/10/В-14613](#)).

До 01.01.2023 информация о приостановлении госслужбы подавалась по [форме СЗВ-ТД](#), заполненной в соответствии с [Порядком](#), утвержденным Постановлением Правления ПФР от 25.12.2019 N 730п. С указанной даты эта информация отражается в [подразделе 1.1 подраздела 1 разд. 1](#) формы ЕФС-1 согласно [Порядку](#) заполнения формы ЕФС-1. Данный [подраздел](#) представляется вместе с [титульным листом](#) и [подразделом 1 разд. 1](#) этой формы в орган СФР по месту вашей регистрации ([ч. 1 ст. 66.1 ТК РФ](#), [пп. 2 п. 2.1 ст. 6, п. 1, пп. 4 п. 2 ст. 11 Закона о персонифицированном учете](#), [п. п. 1.4, 1.11, 4.4](#) Порядка заполнения формы ЕФС-1).

При необходимости на период отсутствия госслужащего вы можете принять в порядке, предусмотренном Законом о государственной гражданской службе, например, другого госслужащего по срочному служебному контракту ([ч. 5 ст. 53.1 Закона о государственной гражданской службе](#), [ч. 4 ст. 351.7 ТК РФ](#), [Письмо Минтруда России от 25.10.2022 N 28-7/10/В-14613](#)).

Увольнение госслужащего. В период приостановления госслужбы нельзя уволить госслужащего по инициативе представителя нанимателя. Исключение - упразднение госоргана (органа публичной власти федеральной территории) ([п. п. 2, 5 ст. 12.1 Закона о системе госслужбы](#), [ч. 2 ст. 53.1 Закона о государственной гражданской службе](#)).

Если в период приостановления госслужбы истекает срок действия контракта, то она прекращается. Исключение может предусматривать федеральный закон о виде госслужбы. При увольнении учтите [разъяснения](#) Минтруда России, приведенные в [Письме](#) от 21.02.2023 N 14-6/В-173. Считаем, что данный подход применим и в отношении госслужащих.

В то же время у гражданина есть преимущество при приеме на ранее замещаемую должность госслужбы в госорган (орган публичной власти федеральной территории), в котором он трудился по срочному контракту до мобилизации. Если вакансии по такой должности не будет, то должны предложить другую вакантную должность госслужбы не ниже ранее замещаемой должности, при ее отсутствии - иную вакантную должность госслужбы. Гражданин должен соответствовать требованиям для поступления на такую службу. Гарантия действует в течение трех месяцев после окончания военной службы по мобилизации ([п. п. 2, 3, 5, 7 ст. 12.1](#) Закона о системе госслужбы).

Вы можете уволить госслужащего, который по истечении периода приостановления госслужбы не выйдет на работу ([п. 8.4 ч. 1 ст. 37](#) Закона о государственной гражданской службе, [п. п. 2, 3, 6 ст. 12.1](#) Закона о системе госслужбы, [Письмо](#) Минтруда России от 25.10.2022 N 28-7/10/В-14613).

Возобновление госслужбы. Госслужба возобновляется в день выхода госслужащего на работу. Он обязан предупредить представителя нанимателя о своем выходе не позднее чем за три рабочих дня ([п. 4 ст. 12.1](#) Закона о системе госслужбы).

Информация о возобновлении госслужбы отражается в [подразделе 1.1 подраздела 1 разд. 1](#) формы ЕФС-1 согласно [Порядку](#) заполнения формы ЕФС-1. Данный [подраздел](#) представляется вместе с [титульным листом](#) и [подразделом 1 разд. 1](#) этой формы в орган СФР по месту вашей регистрации ([ч. 1 ст. 66.1](#) ТК РФ, [пп. 2 п. 2.1 ст. 6, п. 1, пп. 4 п. 2 ст. 11](#) Закона о персонифицированном учете, [п. п. 1.4, 1.11, 4.4](#) Порядка заполнения формы ЕФС-1).

Учтите, что госслужащий в течение шести месяцев после возобновления госслужбы вправе использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для него время независимо от стажа работы у вас ([ч. 3 ст. 53.1](#) Закона о государственной гражданской службе, [ч. 9 ст. 351.7](#) ТК РФ, [Письмо](#) Минтруда России от 25.10.2022 N 28-7/10/В-14613).

10. Что делать, если работник заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на ВС РФ, или стал контрактником

Если работник заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на ВС РФ (доброволец), или контракт о прохождении военной службы согласно [п. 7 ст. 38](#) Закона о воинской обязанности (контрактник), ваши действия в целом будут такими же, как и в случае с мобилизованными работниками, но с некоторыми особенностями. Это следует из [ст. 351.7](#) ТК РФ.

Так, вы не можете уволить работника в связи с заключением указанных контрактов, надо оформить приостановление действия трудового договора на период оказания добровольного содействия или такой военной службы. Для этого на основании заявления работника с приложением уведомления федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта издайте соответствующий приказ ([ч. 1, 2 ст. 351.7](#) ТК РФ).

Не позднее дня приостановления действия трудового договора выплатите работнику зарплату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению ([ч. 5 ст. 351.7](#) ТК РФ).

Трудовой договор возобновите в день выхода работника на работу. О своем выходе он обязан предупредить вас не позднее чем за три рабочих дня ([ч. 8 ст. 351.7](#) ТК РФ).

Вы можете уволить работника по [п. 13.1 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ, если он не выйдет на работу по истечении трех месяцев после окончания военной службы по контракту согласно [п. 7 ст. 38](#) Закона о воинской обязанности

либо окончания действия контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на ВС РФ. Проинформировать вас о дате окончания такой службы (контракта о добровольном содействии) должен федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт ([ч. 11 ст. 351.7 ТК РФ](#)).

11. Какие риски возможны в связи с нарушениями в ходе частичной мобилизации или в случае необеспечения трудовых прав работников (мобилизованных, контрактников, добровольцев)

Ответственность руководителя (должностного лица) организации-работодателя за нарушения, связанные с мобилизацией, в части неоповещения работника о вызове по повестке военкомата (иного органа, осуществляющего воинский учет), а также необеспечения возможности своевременной явки по такому вызову предусмотрена [ст. 21.2 КоАП РФ](#). Размер штрафа составляет от 1 000 до 3 000 руб.

Привлечь к ответственности по указанной статье могут руководитель, должностное лицо организации или органа местного самоуправления, ответственное за военно-учетную работу ([ст. 21.2 КоАП РФ](#)).

С 1 октября 2023 г. будет отдельно установлена ответственность за неисполнение обязанности по обеспечению своевременного оповещения и явки граждан, подлежащих призыву на военную службу по мобилизации, на сборные пункты или в воинские части, либо неоказание содействия в организации таких оповещения и явки. Размер штрафа для должностных лиц составит от 60 000 до 80 000 руб., а для юрлиц - от 400 000 до 500 000 руб. ([п. 3 ст. 1, ст. 3 Федерального закона от 31.07.2023 N 404-ФЗ](#)).

Кроме того, вам грозит, в частности, административная ответственность:

- по [ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ](#) - например, если вы не [приостановите](#) действие трудового договора на период прохождения работником военной службы по мобилизации или согласно [определенному](#) контракту либо на период оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на ВС РФ. Так, юрлицо могут оштрафовать на сумму от 30 тыс. до 50 тыс. руб.;
- [ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ](#) (если действия не содержат уголовно наказуемого деяния согласно [ст. 145.1 УК РФ](#)) - если [не выплатите](#) работнику не позднее дня приостановления действия трудового договора зарплату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению. Так, для юрлица штраф составляет от 30 тыс. до 50 тыс. руб.