

21.08.2023

# Помощник кадровика



Самое важное и интересное для специалистов кадровых служб

---

## Запретили расторгать срочные трудовые договоры с мобилизованными работниками

Федеральным законом от 04.08.2023 № 471-ФЗ внесены поправки в ст. 351.7 Трудового кодекса РФ.

### Что изменилось для работодателя

**Во-первых**, работодатель в период приостановления действия трудового договора в связи с мобилизацией теперь вправе выплачивать работнику материальную помощь.

Конкретного запрета на выплату матпомощи не существовало и ранее, однако теперь данное право работодателя закреплено в Трудовом кодексе РФ.

**Во-вторых**, срочный трудовой договор с работником должен быть приостановлен в момент его призыва по мобилизации. По возвращении работника договор возобновляется на период, равный остатку срока его действия, исчисляемого на день приостановления.

Иными словами, если на момент мобилизации до окончания срочного трудового договора оставалось, например, 3 месяца, то после возвращения работника договор должен быть возобновлен на эти 3 оставшиеся месяца.

При этом также есть случаи, когда срок трудового договора все же может истечь в период мобилизации работника: если он заключен на сезонные работы, на выполнение заведомо временных работ либо на случай отсутствия основного работника и др. (ч. 1, абзацы третий, пятый, девятый — одиннадцатый ч. 2 ст. 59, ч. 11 ст. 351.7 Трудового кодекса РФ).

В этих случаях срочный трудовой договор прекращается по истечении срока действия, даже если мобилизация работника продолжается.

Напомним, что ранее, если срочный трудовой договор с работником истекал в период его мобилизации, он не приостанавливался, а расторгался вне зависимости от того, по какому основанию он был заключен.

В системе «Помощник кадровика: Эксперт» содержится справка «Военнообязанные», а также консультация «Частичная мобилизация: кадровые аспекты».

Скриншот интерфейса системы «Помощник кадровика: Эксперт». В меню слева выделен раздел «Справочник кадровика». В основной области отображена справка «Военнообязанные». Всплывающее уведомление сообщает об изменениях в ст. 351.7 Трудового кодекса РФ. Всплывающее уведомление сообщает об изменениях в ст. 351.7 Трудового кодекса РФ. Всплывающее уведомление сообщает об изменениях в ст. 351.7 Трудового кодекса РФ.

А знаете ли вы?

## Отслеживайте изменения трудового законодательства с «Помощником кадровика»

С 1 сентября кадровых специалистов ждет большое количество изменений в законодательстве: новые правила предоставления выходных дней родителям детей-инвалидов, новые требования к водителям такси, введение дистанционных медосмотров

и многое другое.

Сориентироваться в большом количестве нововведений вам поможет система «Помощник кадровика: Эксперт»:

- новостная лента (также можно подписаться на рассылку новостей);
- телеграм-канал;
- сообщество во «ВКонтакте»;
- справка «Новые нормы и изменения в трудовом законодательстве на 2023 год».

The screenshot shows a web browser window with the URL 'ведите фразу для поиска'. The page title is 'Новые нормы и изменения в трудовом законодательстве на 2023 год'. The main content area contains text explaining that the labor legislation of the Russian Federation changes periodically, and specialists often struggle to keep up with the rapidly changing norms. It offers a search for information on new introductions in 2023. A list of benefits is provided: easy orientation in changes, saving money on fines up to 200,000 rubles, and planning for 2023. A link to 'Таблицу штрафов за нарушение трудового законодательства' is provided. Below this, there is a section for 'Изменения в трудовом законодательстве в 2022 - 2023 гг.' with a table for September 2023.

Нормативно-правовой акт	Дата вступления в силу	Суть изменений
Сентябрь 2023		
Постановление Правительства РФ от 02.06.2023 N 908	01.09.2023	Утверждены: - нормы рабочего времени, времени отдыха, нормы времени

## Вопрос-ответ



Майорова Кристина  
Алексеевна

### Вопрос:

В связи с производственной необходимостью в учреждении для работников, работающих во вредных и опасных условиях, планируется ввести суммированный учет рабочего времени, учетный период 3 календарных месяца.

Если возникнет переработка, можно ли заменить ее денежной компенсацией или она только в дальнейшем компенсируется более продолжительным отдыхом?

### Ответ:

Если при выполнении работ не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени, устанавливается учетный период, составляется график работы (ст. 104 Трудового кодекса РФ).

При введении суммированного учета рабочего времени график работы должен быть составлен таким образом, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период имела минимальные отклонения от нормы рабочих часов (ст. 104 Трудового кодекса РФ).

Если фактически отработанное время сотрудника за квартал превышает нормальное число рабочих часов за этот период (т. е. если возникает переработка), то оно считается сверхурочным (ст. 99 Трудового кодекса РФ).

Подсчет сверхурочных часов ведется по окончании учетного периода, в данном случае — по окончании каждого квартала (ст. 99 Трудового кодекса РФ).

Обратите внимание на то, что:

- продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 120 часов в год (ст. 99 Трудового кодекса РФ);
- статьей 99 Трудового кодекса РФ установлен перечень случаев, в которых привлечение работника к сверхурочной работе допускается только с его письменного согласия;
- существуют определенные категории работников, у которых есть право отказаться от сверхурочной работы (ст. 99 Трудового кодекса РФ).

За привлечение к сверхурочной работе работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации (ст. 152 Трудового кодекса РФ):

- повышенная оплата сверхурочной работы (за первые два часа работы — не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере);

или

- дополнительное время отдыха (не менее времени, отработанного сверхурочно).

При этом сотрудник самостоятельно выбирает вид компенсации за сверхурочную работу: это либо повышенная плата за сверхурочную работу либо дополнительное время отдыха (ст. 152 Трудового кодекса РФ).

В случае если работник в качестве компенсации за привлечение к сверхурочной работе предпочел дополнительное время отдыха, то предоставленное дополнительное время отдыха по желанию работника не может быть менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 Трудового кодекса РФ).

Например, если отработано сверхурочно («переработка» по итогам учетного периода) 4 часа, то дополнительное время отдыха должно быть 4 часа или более, если повышенный размер компенсации установлен локальными нормативными актами организации (ст. 8 Трудового кодекса РФ).

С более подробной информацией по вопросу вы можете ознакомиться в системе «Помощник кадровика: Эксперт» — в справочных материалах «Суммированный учет рабочего времени» и «Сверхурочная работа».

**Остались вопросы по суммированному учету рабочего времени?  
Пользователи системы «Помощник кадровика: Эксперт» могут в любое время  
обратиться за консультацией в Службу поддержки пользователей.  
Экспертный ответ, подкрепленный ссылками на законодательство, предоставляется  
в кратчайшие сроки.**

© АО «Кодекс», 2023

*Исключительные авторские и смежные права принадлежат АО «Кодекс».*

*Политика конфиденциальности персональных данных*