**Что делать бухгалтеру в связи с частичной мобилизацией**

За сотрудниками, которых призывают на службу по мобилизации, работодатель обязан сохранить рабочее место и после окончания службы предоставить прежнее место работы. Поэтому увольнять мобилизованного сотрудника в связи с призывом на военную службу по [пункту 1](https://vip.gosfinansy.ru/#/document/99/901807664/ZA01P8I39T/) части первой статьи 83 Трудового кодекса, нельзя. Такой порядок действует с 21 сентября 2022 года ([постановление Правительства РФ от 22.09.2022 № 1677](https://vip.gosfinansy.ru/#/document/97/499976/)).

На срок военной службы трудовой договор с сотрудником нужно приостановить. Основанием для приостановки будет повестка из военкомата. Приостановить нужно в том числе и срочный трудовой договор. В такой ситуации срок договора продлевается на весь период военной службы сотрудника по мобилизации. Чтобы оформить приостановление договора, достаточно издать [приказ](https://vip.gosfinansy.ru/#/document/118/110826/) о приостановке действия трудового договора. Такие разъяснения дали специалисты Минтруда в [информации от 26.09.2022](https://vip.gosfinansy.ru/#/document/97/500012/).

В приказе укажите срок приостановления трудового договора. Сроком начала приостановки будет дата явки на пункт сбора, которая указана в повестке. Срок окончания службы сейчас в повестках не пишут, поэтому указать конкретную дату окончания службы невозможно. Пропишите в приказе, что договор приостанавливаете на весь период военной службы по мобилизации.

Работодатель обязан выплатить сотруднику зарплату, а также другие выплаты, если они установлены договором, за все отработанные, но еще не оплаченные рабочие дни до даты приостановки договора, не дожидаясь даты выплаты зарплаты. К другим выплатам относят: оплату командировочных расходов, оплату питания, материальную помощь, отпускные, оплату учебного отпуска, а также единовременные поощрительные и другие выплаты, в связи с праздничными днями или юбилейными датами ([информация Минтруда от 26.09.2022](https://vip.gosfinansy.ru/#/document/97/500012/)).

Запись о приостановке действия трудового договора в трудовую книжку мобилизованного работника вносить не нужно. В сведениях о работе трудовой книжки вносят только записи о работе, постоянных переводах и увольнении сотрудника. Не позволяет вносить запись о том, что приостановили действие трудового договора, и порядок ведения и хранения трудовых книжек ([ч. 4 ст. 66 ТК](https://vip.gosfinansy.ru/#/document/99/901807664/ZA02EAE3GD/), [приказ Минтруда от 19.05.2021 № 320н](https://vip.gosfinansy.ru/#/document/99/603733983/)).

Сведения о приостановлении трудового договора в отчет СЗВ-ТД включать не нужно. Но в отчет СЗВ-М сотрудника нужно включать на весь период приостановления трудового договора.

На время приостановки трудового договора работодатель может заключать срочные трудовые договоры и принимать на работу временных сотрудников в общем порядке. Такие разъяснения дали специалисты Минтруда в [информации от 22.09.2022](https://vip.gosfinansy.ru/#/document/97/499936/).

**Что делать, если сотрудник получил повестку и его забрали, документы оформить на работе не успели**

Оформите приказ о приостановке действия трудового договора на срок службы по мобилизации.

За сотрудниками, которых призывают на службу по мобилизации, работодатель обязан сохранить рабочее место и после окончания службы предоставить прежнее место работы. Поэтому увольнять мобилизованного сотрудника в связи с призывом на военную службу по [пункту 1](https://vip.gosfinansy.ru/#/document/99/901807664/ZA01P8I39T/) части первой статьи 83 Трудового кодекса, нельзя. Такой порядок действует с 21 сентября 2022 года ([постановление Правительства РФ от 22.09.2022 № 1677](https://vip.gosfinansy.ru/#/document/97/499976/)).

На срок военной службы трудовой договор с сотрудником нужно приостановить. Основанием для приостановки будет повестка из военкомата. Чтобы оформить приостановление договора, достаточно издать [приказ](https://vip.gosfinansy.ru/#/document/118/110826/) о приостановке действия трудового договора. Такие разъяснения дали специалисты Минтруда в [информации от 26.09.2022](https://vip.gosfinansy.ru/#/document/97/500012/).

Если сотрудника забрали до того, как он смог прийти на работу и подписать приказ, то сделайте на приказе соответствующую отметку. Например: «С приказом не ознакомлен, так отсутствовал на работе в связи с призывом на службу по мобилизации. Акт от 23.09.2022 дата и подпись». Вместе с приказом оформите [акт](https://vip.gosfinansy.ru/#/document/118/110868/) об отсутствии возможности подписать документы у мобилизованного работника.

«Что делать бухгалтеру в связи с частичной мобилизацией». О. Березина
© Материал из Справочная система «Госфинансы».
Подробнее: <https://vip.gosfinansy.ru/#/document/16/127015/bssPhr179/?of=copy-89b1a480e6>

**Как оплатить период мобилизации**

Если сотрудника вызвали по повестке для уточнения документов воинского учета, сохраните за ним средний заработок, место работы и должность. В табеле период отсутствия отметьте кодом «Г».

Если сотрудника вызвали для прохождения военных сборов, призывной комиссии или военной службы по мобилизации, приостановите трудовой договор. Выплатите зарплату за отработанное время, а также другие выплаты, если они установлены договором. Компенсацию за неиспользованный отпуск не платите.

К другим выплатам относят: оплату командировочных расходов, оплату питания, матомощь, отпускные, оплату учебного отпуска, а также единовременные поощрительные и другие выплаты, в связи с праздничными днями или юбилейными датами ([информация Минтруда от 26.09.2022](https://vip.gosfinansy.ru/#/document/97/500012/dfaszobu52/)).

Работодатель обязан выплатить мобилизованному сотруднику зарплату за все отработанные дни не дожидаясь даты выплаты зарплаты ([информация Минтруда от 26.09.2022](https://vip.gosfinansy.ru/#/document/97/500012/dfasop0usr/)).

Также сотруднику нужно выплатить денежную компенсацию за неиспользованные дни отпуска свыше 28 календарных дней, если он подаст заявление на такую замену. Заменить часть отпуска денежной компенсацией сотрудник может, только если ему положен дополнительный или удлиненный отпуск. Если сотрудник не пользовался отпуском в течение двух лет, то заменить компенсацией можно только ту часть каждого ежегодного отпуска, которая превышает 28 дней ([ст. 126 ТК](https://vip.gosfinansy.ru/#/document/99/901807664/ZA021S03G6/)).

Зарплату или средний заработок сотруднику с даты приостановки трудового договора уже не начисляйте и не выплачивайте.

«Что делать бухгалтеру в связи с частичной мобилизацией». О. Березина
© Материал из Справочная система «Госфинансы».
Подробнее: <https://vip.gosfinansy.ru/#/document/16/127015/bssPhr210/?of=copy-1bc15d06f9>