

Услуга оказывается в соответствии с [регламентом Линии Консультаций](#).

При получении повестки работником сделайте копию с документа, подтверждающего мобилизацию, - повестки, мобилизационного предписания. Если работник не может принести документ сам, постарайтесь получить копию у родственников или направьте запрос в военкомат.

До получения документов, подтверждающих мобилизацию, отмечайте дни отсутствия работника в таблице кодом "НН" или "30", зарплату не начисляйте. Также вы можете утвердить собственные коды, свою форму табеля, тогда заполняйте его по установленным у вас правилам.

Уволить работников в связи с призывом нельзя, на время военной службы трудовой договор с работником считается приостановленным. За ним надо сохранить рабочее место, а по его возвращении - возобновить действие договора на прежних условиях. О приостановлении трудового договора издайте приказ ([Постановление](#) Правительства N 1677).

Трудовой договор приостановят, даже если сотрудник проходит испытательный срок или уведомлен о сокращении, но еще работает.

Период приостановки трудового договора включают в трудовой стаж (Информация Минтруда России от 26.09.2022).

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.

На основе приказа выплатите работнику зарплату за отработанные, но не оплаченные дни. Дождаться дня выплаты зарплаты не нужно. Также произведите иные выплаты, которые предусмотрены трудовым договором, коллективным договором, соглашением сторон социального партнерства (например, материальная помощь, оплата питания). Компенсация за неиспользованные дни отпуска свыше 28 календарных дней может производиться по заявлению работника в соответствии с законодательством ([Письмо](#) Минтруда России от 27.09.2022 N 14-6/10/В-13042).

Постановление Правительства № 1677 о приостановлении трудового договора мобилизованных сотрудников распространяется на всех, кто призван с 21 сентября, пояснил Минтруд РФ в [Письме от 27.09.2022 N 14-6/10/В-13042 <О сохранении рабочих мест для мобилизованных граждан> {КонсультантПлюс}](#) .

Если с мобилизованным работником расторгли трудовой договор с указанной даты, то нужно издать приказ об отмене увольнения. Сведения об этом передают в ПФР и вносят в трудовую книжку (если ее ведут на бумаге).

Затем необходимо приостановить трудовой договор на основании повестки о призыве на военную службу по мобилизации.

На место мобилизованного можно нанять другого человека по [срочному](#) трудовому договору, заключенному на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (ст. 59 ТК РФ).

<sup>1</sup> Чтобы ознакомиться с содержанием документа, на который ссылается эксперт в обосновании (выделен синим цветом), нажмите CTRL и щелкните на ссылке.

Забронированным работникам предоставляется отсрочка от призыва на военную службу по мобилизации и военные сборы (пп. "а" п. 2 ст. 55 Закона о воинской обязанности, пп. 1 п. 1 ст. 18, п. 2 ст. 23 Федерального закона от 26.02.1997 N 31-ФЗ).

Работодателю нужно принять участие в оформлении такой отсрочки, без вас военкомат не сделает это самостоятельно, а значит, вы не сможете выполнить возложенные обязанности по бронированию. Обязательно сверьтесь с вашим военкоматом, какие документы необходимы. Ведь такая информация не размещается в открытом доступе и работодателя специально не уведомляют об этом.

Оформляются специальные удостоверения об отсрочке, о которых ставят **отметку** в карточке по **форме N 10**. Дополнительно составьте план мероприятий по вручению таких удостоверений (до мобилизации или военных действий удостоверения хранятся у вас).

Как работодателю организовать бронирование граждан, пребывающих в запасе подробно описано в **Готовом решении: Как работодателю организовать бронирование граждан, пребывающих в запасе (КонсультантПлюс, 2022) {КонсультантПлюс}**.

Согласно разъяснениям, размещенным на сайте <https://онлайнинспекция.рф/questions/view/169903> отзыв работника из отпуска, допускается с его согласия. Обязанность работника возратить отпускные в случае его отзыва из отпуска законодательством не предусмотрена. Работодатель не вправе производить удержания выплаченных отпускных из заработной платы работника. Таким образом, при мобилизации работника отзыв из отпуска не производится, а приостанавливается, удержание ранее выплаченных отпускных выплат не производится. После возвращения работник имеет право продолжить отпуск или перенести на иное время.

В настоящее время Госдума одобрила поправки к ТК РФ с гарантиями для мобилизованных работников (**Проект Федерального закона N 112293-8** Об особенностях обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также о приведении отдельных статей Трудового кодекса Российской Федерации в соответствие с главой X "Охрана труда"):

- Если работника призвали на военную службу по мобилизации или он заключил контракт на службу в соответствии с **пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе»** либо ушёл служить добровольцем, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на весь период прохождения работником военной службы.
- Минтруд 26.09. писал, что заявление от работника на приостановление договора не нужно и достаточно повестке, а вот поправки, внесенные в ТК говорят о другом. 27.09. заявление стало нужным. Не понятно как его порой взять с работника, видимо предполагается, что бухгалтер должен в военкомат вместе с сотрудниками ходить. Конечно кто уже ушел с них заявление не берем. А вот кто собирается уйти, предлагается взять заявления уже сейчас не дожидаясь окончательного принятия поправок.
- На место ушедшего сотрудника, работодатель вправе взять специалиста по срочному трудовому договору. Срок — на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы.
- Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объёме за

период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора. Пока работник будет служить, нельзя отменять те гарантии, которые он получил до приостановки договора. Например, оплату ДМС или съем квартиры ему и его семье.

- Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. О выходе работник должен будет уведомить вас не позднее, чем за три дня до планируемой даты выхода. Как именно и в каком формате уведомить работника пока не разъяснено.
- Работника, который в течение трёх месяцев после окончания службы не вышел на работу, можно будет уволить. Это правило будет касаться также контрактников и добровольцев.
- В законе предусмотрели два случая, когда трудовой договор с мобилизованным сотрудником можно будет расторгнуть по инициативе работодателя: компания ликвидируется и у работника был срочный трудовой договор на определенный срок и он закончился в период его службы.
- Количество заработанных дней отпуска считать нужно будет с учётом всего времени службы. Кроме этого, работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.
- Период приостановления действия трудового договора нужно будет засчитывать мобилизованным в трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности. Исключение - досрочного назначения страховой пенсии по старости.
- Приоритетное право остаться на работе при сокращении получают родители ребёнка в возрасте до 14 лет, если второго родителя призвали на службу по мобилизации или он служит по контракту, в том числе как доброволец, ст. 179 ТК.
- Нельзя будет привлекать к работе в выходные, праздники, сверхурочно, ночью и направлять в командировки без согласия родителя ребёнка в возрасте до 18 лет, если второй родитель мобилизован или служит по контракту.

**О приостановке и возобновлении трудового договора предлагают отчитываться в ПФР**  
(Документ: [Проект Федерального закона N 101311-8](#)).

Согласно поправкам о приостановлении и возобновлении трудового договора нужно отчитываться в пенсионный фонд. Полагаем, это понадобится делать по форме СЗВ-ТД. Сведения потребуют направлять не позже следующего рабочего дня после оформления события (ст. 1 проекта). Изменения приняли во втором и третьем чтении.

Федеральная налоговая служба, в связи с поступающими вопросами налогоплательщиков в территориальные налоговые органы по субъектам Российской Федерации, связанными с [Указом Президента Российской Федерации от 21.09.2022 N 647 "Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации"](#), направляет [вопросы и ответы](#) для предоставления разъяснений в связи с проведением частичной мобилизации в Российской Федерации.

[Письмо ФНС России от 28.09.2022 N АБ-4-19/12835@ <О направлении вопросов и ответов для предоставления разъяснений в связи с проведением частичной мобилизации в Российской Федерации> {КонсультантПлюс}](#)

**А также В Госдуму внесен Проект Федерального закона № 203204-8 касающейся мобилизованных ИП.**

Телефоны горячей линии по вопросам частичной мобилизации:

- 122
- 8 800 100 77 07
- 8 495 498 43 54
- 8 495 498 34 46

---

Ответственность за дальнейшее использование клиентом подготовленного ответа компания ЮРКОМП не несет. Данный ответ является собственностью компании ЮРКОМП, объектом авторского права и не подлежит публикации.