



КАК УЧЕСТЬ ПРИЗЫВ СОТРУДНИКА ПО МОБИЛИЗАЦИИ

Президент объявил 21 сентября 2022 года о частичной мобилизации (Указ Президента от 21.09.2022 № 647).

Действия работодателя в период мобилизации зависят от того, какие документы получили от работника или от военного комиссариата. В повестке указывают причину вызова. Например, «для прохождения призывной комиссии», «для прохождения медицинского освидетельствования» или «для отправки к месту прохождения военной службы».

1. ЭТАП. МЕДОСВИДЕТЕЛЬСТВОВАНИЕ, КОМИССИЯ И СБОРЫ.

Работодатель обязан на период, когда сотрудник проходит медицинское освидетельствование, призывную комиссию и военные сборы, освободить его от работы, сохранить место работы, должность и средний заработок (ст. 170 ТК, п. 1 ст. 6 Закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ).

1.1. Оформление:

Приказ. Чтобы освободить сотрудника от работы, оформите приказ. Унифицированного бланка для этого случая нет. Оформите приказ в произвольной форме. Для каждого основания для вызова будет своя формулировка, которую можно взять из повестки.

Если по повестке работник должен прибыть в другой населенный пункт, ему положены дополнительные выплаты — суточные, компенсацию на оплату найма жилья и проезда. Это следует из пункта 1 статьи 6 Закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ, подпункта 5 пункта 2 Правил компенсации расходов, утвержденных постановлением Правительства от 01.12.2004 № 704. Дополнительные выплаты укажите в приказе об освобождении от работы.



***Образец приказа**

ООО «Бриз»

ПРИКАЗ

“22” апреля 2022 года

№ 28

Об освобождении работника
от должностных обязанностей
в связи с отбытием на военные сборы

В соответствии со ст. 170 ТК РФ, п. 2 ст. 6 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ, Указом Президента РФ от 18.02.2022 № 67, на основании повестки военного комиссариата Первомайского района г. Пензы № 123345 от 13.04.2022

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Освободить от работы инженера ОМТС Иванова И.И. с 25.04.2022 по 25.05.2022 с сохранением за ним должности в связи с отбытием на военные сборы.
2. Возложить исполнение обязанностей инженера ОМТС с 25.04.2022 по 25.05.2022 на ведущего инженера ОМТС Сидорова С. С. и установить ему доплату за исполнение дополнительных обязанностей на этот период в размере 30% от должностного оклада.
3. Главному бухгалтеру Петровой М.И. оплатить инженеру ОМТС Иванову И.И. время пребывания на военных сборах исходя из среднего заработка.
4. Контроль над исполнением приказа оставляю за собой.

Генеральный директор

А. К. Кузьмин

Исполнитель: начальник ОК Макарова А.О.



1.2. Табель.

В таблице учета рабочего времени на время прохождения призывной комиссии работником поставьте коды «Г» или «23», если используете формы № Т-12 или № Т-13 (п. 2 указаний, утв. постановлением Госкомстата от 05.01.2004). Если компания использует собственные формы и коды, поставьте тот, который обозначает невыход на работу на время исполнения государственных или общественных обязанностей.

1.3. Оплата.

Выплаты. Состав выплат зависит от основания, по которому вызвали работника по повестке. Когда работник проходит медосвидетельствование, призывную комиссию и за время прохождения военных сборов, выплатите ему средний заработок. Основание – пункты 1 и 2 статьи 6 Закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ.

По повестке работник может быть обязан прибыть на медосвидетельствование и призывную комиссию в другой населенный пункт. Работодатель в связи с проездом сотрудника к месту исполнения воинской обязанности от места жительства (работы, учебы) и обратно обязан дополнительно выплатить суточные, компенсацию на оплату найма жилья и проезда. Основание – пункт 1 статьи 6 Закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ, подпункт 5 пункта 2 Правил компенсации расходов, утвержденных постановлением Правительства от 01.12.2004 № 704.

Возмещение расходов. Военный комиссариат возместит расходы работодателя на выплату среднего заработка и страховых взносов, а также суточные, компенсацию проезда и проживания. Компенсацию можно получить по месту нахождения работодателя (п. 7 ст. 1 Закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ, постановление Правительства от 01.12.2004 № 704). Срок обращения за возмещением расходов не установлен. Чтобы возместить расходы, направьте в военкомат:

- письмо или заявление на официальном бланке с указанием суммы возмещаемых расходов и банковских реквизитов работодателя;
- копии документов о фактически произведенных расходах (извещения к повестке, справок, табеля рабочего времени, расчетно-платежных ведомостей и т. д.).

1.4. Учет

НДФЛ и взносы. Средний заработок за период медосвидетельствования, прохождения призывной комиссии и военных сборов облагается НДФЛ и страховыми взносами (п. 1 ст. 210, п. 1 ст. 420 НК). Компенсация подтвержденных расходов по оплате найма жилья и проезда не облагается НДФЛ и страховыми взносами (п. 1 ст. 217, п. 2 ст. 422 НК, п. 2 ст. 20.2 Закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ).



Суточные по командировкам по России не облагают НДФЛ, пенсионными и медицинскими взносами, взносами ВНиМ в пределах 700 руб. за день (п. 1 ст. 217, п. 2 ст. 422 НК). Взносы на случай травматизма не начисляйте на суточные, если они не превысили норму, установленную у работодателя (п. 2 ст. 20.2 Закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ).

Налоговый учет расходов. Расходы на выплату среднего заработка и командировочных, страховых взносов учтите в составе затрат при расчете налога на прибыль (п. 6 ст. 255, подп. 12 п. 1 ст. 264 НК). Данные расходы также можно учесть при расчете налога по УСН с объектом «доходы минус расходы» (п. 2 ст. 346.16, подп. 13 п. 1 ст. 346.16 НК). Компенсацию указанных расходов, после получения из бюджета, учтите во внереализационных доходах (письмо Минфина от 11.11.2011 № 03-03-06/2/170).

Бухучет. Начисление среднего заработка, взносов, компенсации расходов можно отразить двумя способами: по дебету счета 76 или по дебету счетов учета затрат 20, 25, 26, 44. В обоих случаях они корреспондируют по кредиту со счетом 73.

1.5. Отчетность

РСВ, 4-ФСС, СЗВ-М. Отражайте сотрудника в числе застрахованных лиц за время, когда он проходит медицинское освидетельствование, призывную комиссию, военные сборы. В это время действует трудовой договор, поэтому сотрудник относится к застрахованным лицам.

СЗВ-ТД. Сдавать отчет за время, когда сотрудник проходит медицинское освидетельствование, призывную комиссию и военные сборы, не надо. В данном случае нет увольнения, перевода или других кадровых мероприятий, при которых нужно сдавать СЗВ-ТД.

СЗВ-СТАЖ. Период медосвидетельствования, прохождения призывной комиссии, военных сборов нужно выделить в СЗВ-СТАЖ, если работник имеет право на досрочное назначение пенсии. Отрадите этот период по коду «ОБЩЕСТ». Если работник не имеет права на досрочную пенсию, выделять названный период в СЗВ-СТАЖ не нужно. Это следует из письма отделения ПФР по г. Москве и Московской области от 18.03.2021 № Б-210-6/1256-21.



2. ЭТАП. ПРИЗЫВ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ

Трудовой договор с мобилизованными работниками нужно приостановить. Это правило распространяется на всех работников, которых призвали по мобилизации с 21 сентября 2022 года, Работодатель должен сохранить за ним рабочее место (постановление Правительства от 22.09.2022 № 1677). На время приостановки трудового договора работодатель вправе принимать на работу временных сотрудников по срочным трудовым договорам (информация Минтруда от 22.09.2022).

2.1. Оформление

Приостановление трудового договора. Подпишите с работником дополнительное соглашение к трудовому договору. Укажите в нем реквизиты действующего трудового договора, дату, с которой договор приостановлен. Пропишите, что работодатель сохраняет рабочее место по должности сотрудника. Дополнительное соглашение составьте в двух экземплярах – для работника и работодателя.

На основании дополнительного соглашения оформите приказ о приостановке действия трудового договора. Унифицированного бланка приказа нет. Оформите его в произвольном виде. В приказе укажите дату, с которой приостановлен трудовой договор, обязательство сохранить рабочее место по должности работника, дату и номер повестки.



***Образец дополнительного соглашения**

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
к трудовому договору от _____ № ____
№ _____

_____, именуем___ в дальнейшем
«Работодатель», в лице _____,
действующ___ на основании _____, с одной стороны и
_____, именуем___ в
дальнейшем «Работник», с другой стороны договорились о нижеследующем.

1. Приостановить действие трудового договора от _____ № ____ с _____ в
связи с призывом Работника на военную службу по частичной мобилизации на весь
период службы.
 2. На период приостановления трудового договора от _____ № ____ Работодатель
сохраняет рабочее место по должности _____ за Работником.
 3. Настоящее дополнительное соглашение составлено в двух экземплярах – по
одному экземпляру для Работника и Работодателя и вступает в силу с _____.
Оба экземпляра имеют равную юридическую силу.
- Адреса, реквизиты и подписи сторон:

Работодатель:

Тел.: _____
факс: _____
ОКПО _____
ОГРН _____
ИНН/КПП _____/_____
Р/с _____
К/с _____
БИК _____

Работник:

Паспорт серии _____ № _____
выдан _____ код
подразделения _____
Адрес регистрации: _____

Экземпляр дополнительного соглашения получил(а):



***Образец приказа**

Общество с ограниченной ответственностью «Альфа»
(ООО «Альфа»)

ПРИКАЗ

26.09.2022
№ 5

г. Москва

О приостановлении действия трудового договора

В связи с призывом на военную службу по мобилизации менеджера А.С. Кондратьева

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Приостановить действие трудового договора от 15.05.2021 № 475 с 29.09.2022 на весь период военной службы по мобилизации А.С. Кондратьева.
 2. На период приостановления трудового договора от 15.05.2021 № 47 сохранить за А.С. Кондратьевым рабочее место по должности менеджера.
 3. Главному бухгалтеру А.С. Глебовой произвести все выплаты, причитающиеся А.С. Кондратьеву на данный момент, включая заработную плату, а также иные выплаты, предусмотренные трудовым договором от 15.05.2021 № 475, коллективным договором от 12.09.2020.
 4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на руководителя отдела кадров Е.Э. Грому.
- Основание: повестка военного комиссариата Бабушкинского района СВАО города Москвы АА № 12345 от 25.09.2022.
- Директор Львов А.В. Львов

С приказом ознакомлены:

Менеджер Кондратьев А.С. Кондратьев

26.09.2022

Главный бухгалтер Глебова А.С. Глебова

26.09.2022

Руководитель отдела кадров Громова Е.Э. Громова

26.09.2022



На время приостановки действия трудового договора мобилизованный продолжает числиться работником. Это следует из разъяснений Минтруда о приостановке действия трудового договора (письмо от 01.06.2022 № 14-4/10/В-7208). Поэтому работодатель обязан вести на мобилизованного табель. Специального кода для табеля в такой ситуации в постановлении Госкомстата от 05.01.2004 № 1 нет. Утвердите собственный код, чтобы отмечать времени период, на который приостановили действие трудового договора мобилизованного работника. Например, введите буквенный код «ПД» или цифровой «43».

Запись о приостановке действия трудового договора в трудовую книжку мобилизованного работника вносить не нужно. В сведения о работе трудовой книжки вносят только записи о работе, постоянных переводах и увольнении сотрудник (ч. 4 ст. 66 ТК, приказ Минтруда от 19.05.2021 № 320н

2.2. Оплата

Приостановка действия трудового договора. Пока длится приостановка действия трудового договора, работник не получает зарплату.

2.3. Учет

Налоговый учет расходов. Зарплату, компенсацию за неиспользованный отпуск, выходное пособие учтите в затратах при расчете налога на прибыль (п. 1, 8, 9 ст. 255 НК). Данные расходы также можно учесть при расчете налога по УСН с объектом «доходы минус расходы» (п. 2 ст. 346.16 НК).

НДФЛ и взносы. Зарплата и компенсация за неиспользованный отпуск облагаются НДФЛ и взносами (абз. 14 п. 1 ст. 217, абз. 6 подп. 2 п. 1 ст. 422 НК, абз. 6 подп. 2 п. 1 ст. 20.2 Закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ). Выходное пособие не облагается НДФЛ и страховыми взносами, если не превышает трехкратный размер среднего месячного заработка. Это следует из пункта 1 статьи 217, абзаца 6 подпункта 2 пункта 1 статьи 422 НК, подпунктов 1 и 2 пункта 1 статьи 20.2 Закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ.

2.4. Отчетность

РСВ, 4-ФСС, СЗВ-М. Отражайте работника в числе застрахованных лиц в отчетном периоде, в котором с ним действует трудовой договор. В случае приостановки действия трудового договора, трудовые отношения с работником не прекращаются (письмо Минтруда от 01.06.2022 № 14-4/10/В-7208).

СЗВ-ТД. По действующим правилам при приостановке договора подавать СЗВ-ТД не нужно (письмо Минтруда от 01.06.2022 № 14-4/10/В-7208). Но в эти правила могут внести поправки, они уже готовятся, и возможно, что подавать СЗВ-ТД понадобится.



Увольнение с мобилизованным сотрудником:

- 1 вариант - согласно ст. 83 части первой пункта 1 ТК РФ:

Шаг 1. Принять повестку военкомата. Призывник может принести ее лично, либо организация получит ее от военкомата.

Шаг 2. Издать приказ об увольнении сотрудника в связи с призывом на срочную службу. Последним рабочим днем будет дата, предшествующая дню отправки в часть или направления на место альтернативной службы.

*Образец приказа

Унифицированная форма № Т-8 Утверждена Постановлением Госкомстата России от 05.01.04 № 1	
Код	Форма по ОКУД0301006 по ОКПО
Филиал Россети -Пензаэнерго (наименование организации)	
Номер документа	Дата составления
ПРИКАЗ	12-к 21.04.2022
(распоряжение)	
о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)	
Прекратить действие трудового договора от “ 01 ” ноября 20 21 г. №35 , уволить “ 21 ” апреля 20 22	
Г.(ненужное зачеркнуть)	
Макарова Олега Николаевича (фамилия, имя, отчество)	Табельный номер 1243
Иссинский РЭС Пензенского производственного отделения (структурное подразделение)	
контролер 3-го разряда (должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации)	
В связи с призывом работника на военную службу, статья 83, часть первая, пункт 1 Трудового кодекса Российской Федерации	
(основание прекращения (расторжения) трудового договора (увольнения))	
Основание (документ, номер, дата):	Повестка Военного комиссариата Лунинского и Иссинского районов Пензенской области от 19.04.2022 № 112233 об отправке в воинскую часть для прохождения военной службы (заявление работника, служебная записка, медицинское заключение и т.д.)
Директор филиала	Иванов (личная подпись)
С приказом (распоряжением) работник ознакомлен	Макаров “ 21 ” апреля 2022 (личная подпись)
Мотивированное мнение выборного профсоюзного органа в письменной форме (от “ ” 20 г. №) рассмотрено	



Шаг 3. Ознакомить работника с приказом под личную подпись. Если он отказывается это сделать, пригласить двух свидетелей и составить акт об отказе от ознакомления.

- Трудовой кодекс не содержит норм об обязанности коммерческой организации сохранять за призывником рабочее место. Государственные организации должны принять бывшего работника по его заявлению на прежнюю должность в течение трех месяцев после прохождения им военной службы (п. 5 ст. 23 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»).

Шаг 4. Заполнить сведения о трудовой деятельности (СТД-Р) для электронной трудовой книжки или бумажную трудовую книжку. Пример формулировки об увольнении «Трудовой договор расторгнут по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в связи с призывом на военную службу, пункт 1 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации».

Распечатать, подписать у руководителя и заверить печатью электронную форму СТД-Р.

Шаг 5. Выдать работнику в последний рабочий день документы:

- бумажную трудовую книжку или СТД-Р с записью об увольнении;
- справку о доходах и суммах налога физического лица по форме КНД 1175018;
- справку о сумме заработной платы, иных выплат и вознаграждений за два календарных года, предшествующих году прекращения работы.

Шаг 6. Произвести все выплаты увольняемому работнику. Ему положена заработная плата, компенсация за неиспользованный отпуск и выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ст. 178 ТК РФ).

Шаг 7. Сообщить в течение двух недель в военкомат об увольнении работника, подлежащего воинскому учету (п. 29 Методических рекомендаций Генштаба РФ от 11.07.2017).

Шаг 8. Если работник был должником, сообщить в ФССП и получателю алиментов о его увольнении. Судебных приставов информируют сразу и возвращают им исполнительный лист или судебный приказ. Получателям алиментов направляют сведения в течение трех дней после увольнения работника.



-2 вариант – если работник самостоятельно принимает решение уволиться, то работодатель вправе с ним расторгнут договор, например по соглашению сторон.

Тогда работник и работодатель оформляют соглашение о расторжении трудового договора. К заявлению или соглашению можно приложить повестку или мобилизационное предписание (п. 16 положения, утв. постановлением Правительства от 11.11.2006 № 663, п. 21 Закона от 26.02.1997 № 31-ФЗ).

Определить дату увольнения работник может сам. Поскольку причина увольнения уважительная, работодатель обязан уволить сотрудника в дату, которую он указал в заявлении, в том числе без отработки (ч. 3 ст. 80 ТК).

Подготовьте приказ по форме № Т-8 или по самостоятельно разработанной форме. Укажите в нем причину увольнения – собственное желание работника или соглашение сторон трудового договора. Ознакомьте работника с приказом под подпись.

Внесите запись в бумажную трудовую книжку или в сведения о трудовой деятельности (СТД-Р).

В последний рабочий день работнику необходимо выдать:

- трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности по форме СТД-Р;
- справку о сумме заработка по форме, утвержденной приказом Минтруда от 30.04.2013 № 182н;
- копию сведений по форме СЗВ-М за последний месяц работы;
- копию сведений по форме СЗВ-СТАЖ за отчетный год до даты увольнения;
- копию раздела 3 расчета по страховым взносам за последние три месяца расчетного периода, то есть с начала квартала до даты увольнения.

Сообщить в течение двух недель в военкомат об увольнении работника, подлежащего воинскому учету (подп. «а» п. 29 Методических рекомендаций Генштаба от 11.07.2017). Для этого заполните сведения по форме из приложения № 9 к Методическим рекомендациям.

Если работодатель удерживает из зарплаты работника долги по исполнительным документам, после увольнения направьте исполнительный лист или судебный приказ судебным приставам. Срок – не позднее следующего дня после увольнения. Когда платите алименты, уведомите приставов и получателя об увольнении работника. Срок – три дня после увольнения работника (ч. 4.1 ст. 98 Закона от 02.10.2007 № 229-ФЗ, п. 1 ст. 111 СК).