**Как оплатить и учесть призыв сотрудника по мобилизации**

Президент объявил 21 сентября 2022 года о частичной мобилизации (Указ Президента от 21.09.2022 № 647). Кого вправе призвать и у кого будет отсрочка, а также что делать кадровику, если сотруднику пришла повестка, – в отдельной рекомендации. В рекомендации ниже – как бухгалтерии оплатить и учесть расходы за период, когда работник будет проходить мероприятия, связанные с мобилизацией, а также какую отчетность надо сдавать.

Документы

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

Порядок оплаты, учета и сдачи отчетности зависит от причины вызова:

для уточнения документов воинского учета;

другие причины вызова.

Уточнение документов

Работодатель обязан на период, когда сотрудник в военном комиссариате уточняет документы воинского учета, 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).

Оформление

Приказ. Чтобы освободить сотрудника от работы, оформите приказ. Унифицированного бланка для этого случая нет. Оформите приказ в произвольной форме.

Если по повестке работник должен прибыть в другой населенный пункт, ему положены дополнительные выплаты — суточные, компенсация 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.

Табель. В табеле учета рабочего времени на время прохождения уточнения документов воинского учета 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.

**Оплата**

Выплаты. Когда работник уточняет документы воинского учета в военном комиссариате, 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 в военный комиссариат 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.).

**Учет**

НДФЛ и взносы. Средний заработок за период уточнения документов воинского учета 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.

Проводка Дебет 76 Кредит 73 допустима, так как указанные расходы можно возместить (п. 7 ст. 1 Закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ, постановление Правительства от 01.12.2004 № 704). Однако до конца года работодатель может не получить возмещение от военного комиссариата. Тогда по состоянию на 31 декабря в бухучете будет числиться сомнительная дебиторская задолженность. На нее обратят внимание аудиторы. Если расходы начислили проводкой Дебет 76 Кредит 73, рекомендуем поторопиться — обратиться военкомат, чтобы получить возмещение до конца года. Когда возмещение поступит на счет, вы сделаете запись Дебет 51 Кредит 76, дебиторская задолженность исчезнет.

Проводка Дебет 20 (25, 26, 44) Кредит 73 тоже допустима. В этом случае сближается бухгалтерский и налоговый учет. Однако когда начисление и возмещение расходов пришлись на разные годы, аудиторы отметят при существенности суммы разрыв в периоде начисления расходов и доходов по одному и тому основанию, необоснованное увеличение себестоимости. Если в конце года вы еще не получили возмещение, то направьте суммы в состав внереализационных расходов проводкой Дебет 91-2 Кредит 20 (25, 26, 44).

Когда начислили и выплатили средний заработок и компенсации, записи в бухучете для второго случая будут выглядеть так

Дебет 20 (25, 26, 44) Кредит 73

- начислили средний заработок, компенсацию расходов по оплате проезда и найма жилья, суточные в связи с вызовом для уточнения документов воинского учета;

Дебет 20 (25, 26, 44) Кредит 69

- начислили страховые взносы;

Дебет 73 Кредит 68

- удержали НДФЛ;

Дебет 73 Кредит 50 (51)

- выплатили работнику положенные суммы.

Когда получили компенсацию из военкомата:

Дебет 51 Кредит 76

- зачислена на расчетный счет организации сумма возмещения от военного комиссариата в течение того же календарного года, в котором начислили суммы;

Дебет 76 Кредит 91-1

- отразили возмещение во внереализационных доходах.

**Отчетность**

РСВ, 4-ФСС, СЗВ-М. Отражайте сотрудника в числе застрахованных лиц за время, когда он уточняет документы воинского учета в военном комиссариате. В это время действует трудовой договор, поэтому сотрудник относится к застрахованным лицам.

СЗВ-ТД. Сдавать отчет за время, когда сотрудник уточняет документы воинского учета в военном комиссариате, не надо. В данном случае нет увольнения, перевода или других кадровых мероприятий, при которых нужно сдавать СЗВ-ТД.

СЗВ-СТАЖ. Период уточнения документов воинского учета в военном комиссариате нужно выделить в СЗВ-СТАЖ, если работник имеет право на досрочное назначение пенсии. Отразите 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.

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. Поэтому увольнять мобилизованного сотрудника нельзя. 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).

Когда в повестке из военкомата стоит любая причина кроме уточнения документов воинского учета, то это значит, что сотрудника призывают на военную службу по мобилизации. В повестке может быть указано, например, «для прохождения призывной комиссии», «для прохождения военных сборов», «для отправки к месту прохождения военной службы». Как разъяснили в Минобороны, сейчас плановые военные сборы не проходят. Поэтому если в повестке, которую вручили сотруднику сейчас указано основание «для прохождения военных сборов», это означает, что сотрудника призывают по мобилизации. В повестке военкомат укажет дату явки на пункт сбора (п. 16 Положения, утв. постановлением Правительства РФ от 11 ноября 2006 г. № 663).

**Оформление**

Приостановление трудового договора. Чтобы оформить приостановление договора, достаточно издать приказ о приостановке действия трудового договора. Такие разъяснения дали специалисты Минтруда в информации от 26.09.2022. Приостановить нужно в том числе и срочный трудовой договор.

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.

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.

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 период, на который приостановили действие трудового договора мобилизованного работника. Например, введите буквенный код «ПД» или цифровой «43».

**ВНИМАНИЕ**

Планируют принять поправки в Трудовой кодекс

Согласно проекту поправок, в ТК закрепят положения о сохранении рабочих мест за работниками, которые призваны на службу в рамках мобилизации, а также за добровольцами, которые идут на службу по контракту.

В ТК пропишут, что для оформления приостановления трудового договора нужно будет брать с сотрудника заявление с просьбой приостановить действие его договора на период службы. К заявлению работника нужно будет приложить копию повестки о призыве по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о том, что работник заключил контракт о прохождении военной службы. На основании этих документов, работодатель издает приказ о приостановке трудового договора. Заявление можете брать уже сейчас, так как поправки вступят в силу с 21 сентября 2022 года. Скачайте образец заявления.

Приостановить действие трудового договора нужно будет не только с работником, которого мобилизовали. Также придется поступить и в случае, когда работник ушел служить добровольцем или заключил контракт о поступлении на военную службу в период ЧС или для участия в мероприятиях, чтобы поддержать или восстановить мир и безопасность между народами.

Пока трудовой договор приостановили, нельзя уволить сотрудника по инициативе работодателя. Исключения два. Первое — компания ликвидируется. Второе — у работника был срочный трудовой договор на определенный срок и он закончился в период его службы.

Действие трудового договора возобновляется в день выхода сотрудника на работу после службы. Сотрудник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. Выйти на работу нужно в течение трех месяцев после окончания службы, иначе работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по своей инициативе. Скачайте образец уведомления.

Также введут дополнительные гарантии для членов семей мобилизованных граждан и добровольцев. Их нельзя будет без их согласия направлять в командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время и в выходные и праздничные дни.

Приоритетное право остаться на работе при сокращении численности или штата добавили родителю ребенка в возрасте до 14 лет, если второго родителя призвали на службу по мобилизации или он служит по контракту, в том числе как доброволец.

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

Увольнение. Если работник решит уволиться, вы вправе расторгнуть договор по собственному желанию работника или по соглашению сторон. В первом случае работник пишет заявление. Во втором — 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). Записи зависят от причины увольнения. СТД-Р распечатайте и подпишите у директора.

В последний рабочий день выдайте работнику:

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.

Сообщите 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 исполнительном 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).

**Оплата**

Приостановка действия трудового договора. 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). Пока длится приостановка действия трудового договора, работник не получает зарплату или средний заработок.

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).

Увольнение. При увольнении работнику нужно выплатить зарплату за отработанное время, компенсацию за неиспользованный отпуск. При увольнении по соглашению сторон работодатель не обязан выплачивать сотруднику выходное пособие, но работник и работодатель вправе договориться о его выплате, например, в размере двухнедельного среднего заработка — как в случае увольнения по призыву на военную службу (ст. 127, 129, 178 ТК).

**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 (шестикратный – для северян) 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.

**Бухучет. В бухгалтерском учете сделайте проводки:**

Дебет 20 (25, 26, 44) Кредит 70

– начислили зарплату, компенсацию за неиспользованный отпуск;

Дебет 96 субсчет «Резерв на выплаты при увольнении» Кредит 70

– начислили выходное пособие за счет резерва;

Дебет 20 (25, 26, 44) Кредит 69

– начислили страховые взносы;

Дебет 70 Кредит 68

– удержали НДФЛ;

Дебет 70 Кредит 50 (51)

– выплатили работнику положенные суммы.

**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. Мы обновим рекомендацию, если такие правила появятся.

**ВНИМАНИЕ**

Планируют изменить порядок сдачи отчетов СЗВ-ТД и СЗВ-СТАЖ

В отчете СЗВ-ТД нужно будет отражать начало и окончание периода приостановления действия трудового договора с сотрудником, которого призвали на военную службу по мобилизации. Для этого введут мероприятия «ПРИОСТАНОВЛЕНИЕ» и «ВОЗОБНОВЛЕНИЕ» (проект).

В отчете СЗВ-СТАЖ период мобилизации нужно будет отражать отдельным кодом «ВОЕНСЛ». Его нужно будет указывать в графе 11 «Дополнительные сведения» для периодов службы, при которых за работником сохранялось рабочее место, в соответствии со статьей 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации (проект).

При увольнении подайте СЗВ-ТД не позже следующего рабочего дня после издания приказа об увольнении, иного документа о прекращении трудовых отношений (п. 1.8 Порядка заполнения, утв. постановлением Правления ПФР от 25.12.2019 № 730п). В графе 7 укажите причину увольнения так же, как в трудовой книжке.

**Матпомощь и компенсации**

С материальной помощи мобилизованным сотрудникам, в том числе в виде компенсации расходов на одежду, удерживайте НДФЛ и начисляйте страховые взносы в общем порядке. НДФЛ и взносы платите с суммы, превышающей 4000 руб. в год на сотрудника.

Оснований не удерживать НДФЛ с материальной помощи и компенсации расходов мобилизованным сотрудникам нет. Такие доходы не поименованы в статье 217 НК. Нет оснований освобождать выплаты и от взносов на ОПС, ОМС, ОСС и на травматизм. Освобождение по подпункту 3 пункта 1 статьи 422 НК, подпункту 3 пункта 1 статьи 20.2 Закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ применить нельзя.

Единственный способ не облагать выплату матпомощи и компенсации в связи с частичной мобилизацией страховыми взносами и НДФЛ – выплатить каждому мобилизованному сотруднику не более 4000 руб. за календарный год. Цель такой материальной помощи не важна. Главное – соблюдать лимит в 4000 руб. Это следует из подпункта 11 пункта 1 статьи 422 НК, подпункта 12 пункта 1 статьи 20.2 Закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ, пункта 28 статьи 217 НК.

Директор и ИП

Проверьте в повестке причину вызова в военный комиссариат. Если директора приглашают для уточнения документов воинского учета, это не мобилизация. Все остальные причины вызова будут означать мобилизацию.

Если генерального директора мобилизовали, есть два варианта действий для продолжения работы организации. Самый простой вариант — оформить нотариально заверенную доверенность на ведение дел от имени юридического лица. Другой вариант сложнее — назначить нового генерального директора.

**Доверенность**

Генеральную доверенность выдают, как правило, заместителю руководителя организации. Требования к содержанию доверенности описала Федеральная нотариальная палата в пункте 6.2 письма от 22.07.2016 № 2668/03-16-3. В документе должны быть наименование, место и дата совершения, сведения о представляемом и представителе, полномочия представителя, подпись представляемого или представителя юридического лица.

В документе перечислите полномочия, которые делегируете. При необходимости в доверенности можно распределить полномочия между несколькими лицами. Например, одному лицу выдать доверенность по кадровым вопросам, второму – на совершение хозопераций, третьему – на распоряжение денежными средствами. Это поможет распределить ответственность или создать структуру внутреннего корпоративного контроля, пока учредители не смогут договориться о выборе нового генерального директора.

Работник, который действует по генеральной доверенности, будет подписывать отчетность, документы. На него нужно оформлять электронную подпись. Подписывать документы электронной цифровой подписью мобилизованного директора нельзя.

**Новый генеральный директор**

На время приостановки трудового договора генерального директора работодатель вправе принимать на работу временных сотрудников по срочным трудовым договорам (информация Минтруда от 22.09.2022). Чтобы принять на работу нового генерального директора, выполните действия:

проверьте реестр дисквалифицированных лиц;

оформите решение об избрании на должность генерального директора;

заключите трудовой договор;

составьте приказ о приеме на работу;

внесите запись в трудовую книжку;

уведомьте налоговую инспекцию, чтобы она внесла изменения в ЕГРЮЛ.

Новый директор будет подписывать отчетность, документы. Связано это с тем, что генеральный директор является лицом, которое имеет право действовать от имени организации без доверенности.

Проверьте в повестке причину вызова в военный комиссариат. Если предпринимателя приглашают для уточнения документов воинского учета, это не мобилизация. Все остальные причины вызова означают мобилизацию.

После мобилизации ИП не вправе сам вести бизнес, потому что военнослужащие не имеют права заниматься предпринимательской деятельностью ни лично, ни через доверенных лиц. Основание – пункт 7 статьи 10 Закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ. Ответственности за это нет. За ведение предпринимательской деятельности во время прохождения военной службы могут уволить из вооружённых сил в связи с утратой доверия. Об этом в пункте «д.1» пункта 1 статьи 51 Закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ.

У ИП нет обязанности закрывать ИП в связи с мобилизацией. Предпринимателю придется самостоятельно решать, закрывать ИП или нет.

**Продолжение деятельности по доверенности ИП**

Если у ИП есть кому доверить бизнес, оформите прием на работу такого специалиста в качестве директора. Он будет принимать решения на период военной службы предпринимателя. Выдайте данному сотруднику нотариальную доверенность. Требования к содержанию доверенности описала Федеральная нотариальная палата в пункте 6.2 письма от 22.07.2016 № 2668/03-16-3. В документе должны быть наименование, место и дата совершения, сведения о представляемом и представителе, полномочия представителя, подпись представляемого или представителя юридического лица.

Мобилизованные ИП смогут в упрощённом порядке передать управление бизнесом своему доверенному лицу

В Госдуме разрабатывают правовой механизм, который даст мобилизованным ИП возможность в упрощённом порядке передать управление своим бизнесом тому доверенному лицу, которое они определят сами.

Во время военной службы ИП не обязаны платить взносы за себя (п. 7 ст. 430 НК). Но освобождение положено предпринимателям, которые не получают доходы за освобождаемый период. Если ИП ведет бизнес через доверенное лицо, выручка поступает на расчетный счет ИП. То есть данный субъект предпринимательства продолжает функционировать, поэтому ИП платит взносы за себя по-прежнему — за целый год.

Отсрочки сдачи отчетности или уплаты налогов, взносов в связи с мобилизацией в законодательстве нет. Если бизнесом занимается доверенное лицо, напомните ему подать декларацию по УСН за 2022 год не позднее 25 апреля 2023-го (подп. 2 п. 1 ст. 346.23 НК в будущей редакции).

**Прекращение деятельности ИП**

Если доверить бизнес некому, ИП вправе прекратить деятельность. Как прекратить деятельность в качестве индивидуального предпринимателя — в рекомендации.

**Приостановление деятельности ИП**

Если ИП приостанавливает деятельность, то во время военной службы ИП не платит взносы за себя (п. 7 ст. 430 НК). Чтобы не платить взносы, предоставьте в ИФНС заявление об освобождении от уплаты взносов (письмо ФНС от 19.10.2021 № БС-4-11/14780). В заявлении укажите период освобождения, код СЛПРИЗ, который означает военную службу по призыву. К заявлению приложите копию повестки о призыве на военную службу, копию военного билета или справку из военного комиссариата с периодами военной службы, а также выписку банка о том, что не было доходов за освобождаемый период.

В заявлении нужно указать окончание периода освобождения от уплаты взносов. Если ИП находится на военной службе до конца текущего года, укажите 31 декабря 2022 года. если предприниматель вернется раньше, внесите дату окончания военной службы.

Рассчитайте фиксированную часть взносов пропорционально времени работы до призыва на службу. Первый день службы в расчет не включайте. Кроме того, если ИП заработал в 2022 году больше 300 тыс. руб., то с превышения ИП должен заплатить дополнительные пенсионные взносы по ставке 1 процент. Покажем на примере, как рассчитать фиксированные взносы в 2022 году за неполный год.

**ПРИМЕР**

Как считать взносы, если ИП призвали на военную службу

ИП зарегистрировался в 2019 году. 1 октября 2022 года его призвали на военную службу по мобилизации. С этой даты ИП вправе не платить страховые взносы. За 2022 год взносы надо рассчитать за девять полных месяцев.

Пенсионные взносы ИП – 25 833,75 руб. (34 445 руб. : 12 мес. × 9 мес.).

Медицинские взносы – 6574,5 руб. (8766 руб. : 12 мес. × 9 мес.).

Работники

ИП вправе приостановить бизнес на время военной службы. Однако такого основания для увольнения работников в ТК нет. Можно договориться с работниками и оформить увольнение по соглашению сторон (ч. 1 ст. 77 ТК). ИП не обязан выплачивать выходное пособие при расторжении трудового договора по соглашению сторон. Об этом работник и предприниматель вправе договориться.

Если ИП решил прекратить деятельность, сотрудников придется уволить. Основанием для расторжения трудовых договоров с сотрудниками является решение о прекращении предпринимательской деятельности (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК). При расторжении трудового договора нужно выплатить сотруднику выходное пособие в размере среднего месячного заработка (ч. 1 ст. 178 ТК).

Может ли индивидуальный предприниматель ввести должность генерального директора и принять на нее сотрудника

Да, может.

Индивидуальный предприниматель — это гражданин, который занимается коммерческой деятельностью без образования юридического лица. В своей деятельности предприниматель действует сам от своего имени, а не через дополнительные органы, как в юридическом лице (ст. 23, п. 1 ст. 53 ГК). Поэтому представлять интересы предпринимателя другой человек может только по доверенности (п. 3 ст. 23, ст. 185 ГК).

При этом индивидуальный предприниматель является полноправным работодателем и может принимать на работу других сотрудников (ст. 303 ТК). Поэтому он может принять работника на должность генерального директора в общем порядке. При этом полномочия генерального директора как работника индивидуального предпринимателя нужно прописать в должностной инструкции. А чтобы действовать от имени предпринимателя и представлять его интересы, индивидуальный предприниматель должен выдать генеральному директору доверенность.

Может ли индивидуальный предприниматель сам себя оформить генеральным директором

Нет, не может.

Генеральный директор может быть только у юридического лица (п. 1 ст. 40 Закона от 08.02.1998 № 14-ФЗ, ст. 69 Закона от 26.12.1995 № 208-ФЗ). А индивидуальный предприниматель – это гражданин, который занимается коммерческой деятельностью без образования юридического лица (абз. 3 п. 1 ст. 2, ст. 23 ГК). В своей деятельности предприниматель действует сам от своего имени, а не через дополнительные органы. Кроме того, деятельность гражданина в качестве предпринимателя не является трудовой. Поэтому он не вправе сам с собой заключать трудовой договор и начислять сам себе зарплату. Подтверждает такой вывод письмо Роструда от 27.02.2009 № 358-6-1.

Таким образом, индивидуальный предприниматель не может сам себя назначить генеральным директором.