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

**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).

**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 (ИП).

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).

**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.