

Если объявленная с 21.09.2022 частичная мобилизация не обошла ваших работников стороной и кого-то из них призвали на военную службу, предлагаем вам при помощи нашего чек-листа проконтролировать, все ли вы сделали правильно в связи с этим событием.

# Действия работодателя в случае призыва работника на военную службу по мобилизации: чек-лист для самопроверки

<a href="#">Получение работодателем повестки из военкомата</a> . . . . .	2
<a href="#">Получение работодателем повестки от работника</a> . . . . .	3
<a href="#">Оформление отсутствия мобилизованного сотрудника</a> . . . . .	4
<a href="#">Решение «отпускных» вопросов с мобилизованным сотрудником</a> . . . . .	6
<a href="#">Оказание материальной помощи мобилизованному работнику</a> . . . . .	7
<a href="#">Увольнение мобилизованного работника</a> . . . . .	8

## Получение работодателем повестки из военкомата

### 1. Повестка вручена призываемому работнику минимум за 3 дня до срока, указанного в ней как день явки в военкомат.

Повестку может вручить

<подп. 7 п. 1 ст. 9 Закона от 26.02.1997 № 31-ФЗ> (далее — Закон № 31-ФЗ);  
<абз. 1—3 п. 1 ст. 4 Закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ> (далее — Закон № 53-ФЗ);  
<подп. «ж» п. 32 Положения о воинском учете, утв. Постановлением  
Правительства от 27.11.2006 № 719> (далее — Положение о воинском учете);  
<п. 7 Положения, утв. Постановлением Правительства от 11.11.2006 № 663>:

- или ответственный за воинский учет работник, если он у вас назначен;
- или руководитель компании;
- или работник, уполномоченный (например, приказом руководителя) вручать повестки.

### 2. Получено письменное подтверждение того, что работник оповещен о повестке.

Работник заполнил отрезную часть повестки и поставил там свою подпись.

### 3. Отрезная часть повестки заполнена директором (или уполномоченным лицом) и отправлена обратно в военкомат.

Возврат корешка подтверждает выполнение в срок вашей обязанности по оповещению/оказанию содействия военному комиссариату

<подп. 7 п. 1 ст. 9 Закона № 31-ФЗ>.

Если не вручить повестку своевременно, возможен штраф от 1000 до 3000 руб.

<ст. 21.2 КоАП РФ>

### 4. В случае отказа работника подписывать повестку — составлен акт об отказе.

В акте указываются реквизиты повестки, дата, время и место попытки вручения, а также данные работника, которому она предназначалась, и данные работника, который ее вручал.

### 5. Если повестка пришла на командированного работника — оформлен приказ о прекращении командировки и повестка вручена при явке сотрудника на рабочее место.

У работодателей есть обязанность содействовать военкомату во вручении повесток призываемым и обеспечивать явку работников в военкомат <подп. 7 п. 1 ст. 9 Закона № 31-ФЗ>. В случае с командировкой содействие выражается в том числе в возможности работодателя вернуть работника на рабочее место путем отзыва его из места командирования.

Для прерывания поездки издается приказ о досрочном окончании командировки и об отзыве сотрудника из нее, а работник оповещается (например, по электронной почте или по телефону) о наличии повестки и о том, что командировка для него окончена.

По возвращении на рабочее место работника знакомят под роспись с оригиналом приказа и ему вручается повестка.

Планируемые командировки в случае совпадения их с датой вызова в военкомат отменяются: издается соответствующий приказ, работник знакомится с ним под роспись, повестка вручается.

## 6. Если повестка пришла на работника, который находился в отпуске или на больничном и которому невозможно вовремя вручить документ лично в руки, — повестка возвращена обратно в военкомат.

Работнику надо сообщить о том, что ему приносили повестку, например путем направления по известному адресу работника ее копии. Такое оповещение — это обязанность работодателя [<п. 1 ст. 4 Закона № 53-ФЗ>](#); [<подп. «ж» п. 32 Положения о воинском учете>](#).

В военкомат вместе с повесткой направляются:

- письмо о том, что работник находился в отпуске или на больничном и вручение ему повестки было невозможно;
- копия вашего уведомления работника о повестке;
- сведения, подтверждающие отсутствие работника на рабочем месте (например, приказ о предоставлении отпуска или данные об открытом больничном из личного кабинета страхователя).

## 7. Если повестка пришла на работника, который работает на удаленке, — повестка не направлена ему электронно, а возвращена военкому с письменным объяснением ситуации.

Повестка вручается только лично под роспись, а потому нельзя считать врученной повестку в случае направления ее фото/скана способом, который установлен у вас в ЛНА для общения с работниками на удаленке. Например, по ЭКДО или простым сообщением по электронной почте. Однако сообщить таким образом дистанционщику о том, что на него пришла повестка, и о том, что ему необходимо явиться для ее получения под роспись, можно. А точнее — даже нужно [<п. 1 ст. 4 Закона № 53-ФЗ>](#); [<подп. «ж» п. 32 Положения о воинском учете>](#).

Если нет возможности вручить повестку, она должна быть возвращена военкому с письменным объяснением, что рабочее место сотрудника располагается по другому адресу, и копией трудового договора, где указано, что сотрудник работает дистанционно. В договоре должен быть указан адрес рабочего места удаленщика.

## Получение работодателем повестки от работника

### 8. От работника получена копия повестки, если она была вручена ему по месту жительства.

Если работник не смог представить копию повестки сам, копию надо получить у родственников или в военкомате [<Письмо Минтруда от 27.09.2022 № 14-6/10/В-13042>](#).

### 9. Дистанционный работник направил скан повестки в установленном у вас порядке, если он получил повестку из военкомата по месту жительства.

Работники, участвующие в электронном документообороте, также могут направлять повестки в виде отсканированных документов [<Письмо Минтруда от 27.09.2022 № 14-6/10/В-13042>](#).

## Оформление отсутствия мобилизованного сотрудника

### 10. Работник написал заявление в произвольной форме о приостановлении действия трудового договора.

Если работник не успел написать заявление, это может сделать другой человек на основании выданной работником доверенности [<ст. 351.7 ТК РФ>](#); [<Письмо Минтруда от 27.09.2022 № 14-6/10/В-13042>](#). В крайнем случае — можно обойтись без заявления. Это не повлечет негативных последствий.

### 11. Издан приказ о приостановлении трудового договора с мобилизованным сотрудником. Работник ознакомлен с приказом под роспись, а в случае, если это сделать невозможно, составлен соответствующий акт.

Приостанавливаются в том числе [<Письмо Минтруда от 27.09.2022 № 14-6/10/В-13042>](#):

- срочные трудовые договоры;
- трудовые договоры сотрудников на испытательном сроке;
- трудовые договоры, которые планировалось расторгнуть в связи с сокращением, но по которым еще не закончился двухмесячный срок с момента уведомления работника о сокращении.

### 12. Не позднее дня приостановления действия трудового договора сотруднику выплачены зарплата и другие причитающиеся ему выплаты в полном объеме за отработанные до мобилизации дни.

Если деньги выплачиваются наличными и сотрудник не успел забрать их, сумма выплат депонирована.

День явки в военкомат можете не оплачивать, если сотрудник не выходил на работу. Выходное пособие и компенсация за неиспользованный отпуск работнику не полагаются, поскольку договор с ним не расторгается.

### 13. В таблице учета рабочего времени период отсутствия работника в связи с приостановлением трудового договора отмечен особым кодом.

Для этого приказом можно ввести условное обозначение, например код «М» — мобилизация, так как унифицированных кодов для этого случая нет.

### 14. В ПФР подана форма СЗВ-ТД о приостановлении трудового договора.

Срок — не позднее следующего рабочего дня с даты издания приказа о приостановлении [<ч. 1 ст. 66.1 ТК РФ>](#); [<пп. 1>](#), [<2.4>](#), [<2.5 ст. 11 Закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ>](#). Бумажную трудовую книжку работнику не выдавайте, запись в нее не вносите.

### 15. В период отсутствия мобилизованного работника сведения о нем отражаются в СЗВ-М и в расчете по страховым взносам.

Так как во время службы трудовой договор не расторгают, сотрудник включается в число застрахованных лиц.

**Важно:** в поле «Среднесписочная численность» РСВ сотрудники, призванные по мобилизации, не учитываются [<https://rosstat.gov.ru/entities>](https://rosstat.gov.ru/entities).  
Равно как и при расчете среднесписочной численности для 4-ФСС.

**16. Мобилизованные работники в статотчете № П-4 (НЗ) «Сведения о неполной занятости и движении работников» включены в численность работников списочного состава на конец отчетного квартала (строка 11, графа 1).**

И при этом их не надо включать в численность выбывших (строка 07, графа 1) <<https://rosstat.gov.ru/entities>>.

**17. Мобилизованные работники в статформе № П-4 «Сведения о численности и зарплате работников» не отражены в среднесписочной численности (графа 2).**

Начисленные работникам после приостановления трудового договора выплаты (например, премии по итогам года) отражаются в фонде зарплаты, начисленной работникам несписочного состава (графа 10) <<https://rosstat.gov.ru/entities>>.

**18. Если повестку из военкомата получил директор компании, то в отношении него проведены все точно такие же действия, как в отношении любого другого работника, плюс его полномочия переданы другому лицу.**

Передать полномочия можно следующим образом:

- или оформить доверенность на работника, который может временно действовать от имени юрлица. Лучше заверить ее у нотариуса, однако, если руководителя уже мобилизовали, заверить доверенность может и командир воинской части <[Письмо ФНС от 28.09.2022 № АБ-4-19/12835@ \(вопрос 11\)](#)>;
- или принять нового директора по срочному трудовому договору и внести изменения в ЕГРЮЛ;
- или передать функции единоличного исполнительного органа управляющему.

## Решение «отпускных» вопросов с мобилизованным сотрудником

### 19. Если работника мобилизовали во время ежегодного оплачиваемого отпуска, его отпуск перенесен на другой период или продлен.

Работник должен написать заявление на перенос или продление отпуска. При отсутствии заявления отпуск продлевается автоматически после возобновления действия трудового договора [<ст. 124 ТК РФ>](#); [<п. 18 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР 30.04.1930 № 169>](#) (ред. от 20.04.2010).

### 20. Мобилизованный в период отпуска работник дал письменное распоряжение, как поступить с выплаченными ему отпускными.

Возможны два варианта: работник согласился зачесть отпускные в счет предстоящей при приостановлении договора выплаты либо не согласился. В последнем случае при выдаче отпускных за следующий отпуск (предоставленный в возмещение перенесенного) выплатите ему меньше на сумму «переплаченных» перед несостоявшимся отпуском отпускных. Для перенесенного отпуска рассчитайте отпускные исходя из нового расчетного периода. Поступите аналогично и в случае, если сотрудник никаких указаний по распоряжению отпускными не оставил.

### 21. Время отсутствия мобилизованного работника учитывается для расчета стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск [<статьи 121>](#), [<351.7 ТК РФ>](#).

В стаж для дополнительных отпусков период приостановления договора не включается, так как дополнительный отпуск «зарабатывается» только при нахождении работника в условиях труда, отклоняющихся от обычных.

### 22. Если мобилизованный работник, трудовой договор с которым приостановлен, не выйдет на работу до 16 декабря 2022 г., то в график отпусков на 2023 г. работник не включается.

При возвращении мобилизованного сотрудника к работе после утверждения графика отпусков внесите изменения в график, вставив в него сведения о запланированном отпуске вернувшегося работника [<https://онлайнинспекция.пф/questions/view/170911>](https://онлайнинспекция.пф/questions/view/170911).

## Оказание материальной помощи мобилизованному работнику

**23. Если мобилизованному работнику были куплены дополнительное обмундирование, одежда, обувь, которые пригодятся в зоне боевых действий, или оказана денежная материальная помощь, то эти суммы не включены в расходы для целей налогообложения и с них при необходимости исчислены НДФЛ и страховые взносы.**

В налоговом учете помощь учитывается так.

Налог или взнос	Стоимость приобретенного для мобилизованного работника обмундирования	Денежная материальная помощь	
		самому мобилизованному работнику	семье мобилизованного работника
Налог на прибыль	Не учитывается в расходах, так как это экономически не обоснованный расход <ст. 252 НК РФ>	Не учитывается в расходах, это прямо запрещено НК РФ <п. 23 ст. 270 НК РФ>	Не учитывается в расходах
УСН с объектом «доходы минус расходы»	Не учитывается в расходах, так как таких затрат нет в закрытом списке «упрощенных» расходов <п. 1 ст. 346.16 НК РФ>	Не учитывается в расходах, так как таких затрат нет в закрытом списке «упрощенных» расходов <п. 1 ст. 346.16 НК РФ>	Не учитывается в расходах
НДС	Начисляется в день вручения, но при наличии счета-фактуры входной НДС при покупке вещей можно принять к вычету <подп. 1 п. 1 ст. 146>, <подп. 1 п. 1 ст. 167 НК РФ>; <Письмо Минфина от 18.08.2017 № 03-07-11/53088>	—	—
НДФЛ	Облагается в полной сумме, а при наличии договора дарения — в сумме, превышающей 4000 руб. в год <п. 1 ст. 210>, <подп. 1 п. 2 ст. 211 НК РФ>	Облагается и НДФЛ, и взносами в сумме, превышающей 4000 руб. в год <п. 28 ст. 217>, <подп. 11 п. 1 ст. 422>, <п. 1 ст. 423 НК РФ>; <подп. 12 п. 1 ст. 20.2>, <п. 1 ст. 22.1 Закона № 125-ФЗ>; <Письмо Минфина от 24.08.2022 № 03-04-06/82478>	Облагается в сумме, превышающей 4000 руб. в год
Страховые взносы и взносы на травматизм	Облагается в сумме, превышающей 4000 руб. в год, а при наличии договора дарения — не облагается в полной сумме <пп. 1>, <4 ст. 420 НК РФ>; <Письма Минфина от 15.02.2021 № 03-15-06/10032 (п. 2)>, <от 28.02.2020 № 03-04-06/14371 (п. 1)>; <п. 1 ст. 20.1 Закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ>		Не облагается в полной сумме, так как выплачивается лицам, не связанным с работодателем ни трудовыми, ни гражданско-правовыми отношениями <подп. 1 п. 1 ст. 420 НК РФ>; <п. 1 ст. 20.1 Закона № 125-ФЗ>

**Справочно:** на рассмотрение в Госдуму внесен законопроект, предлагающий разрешить в пределах лимита (не более 200 000 руб. на одного работника) учитывать в «прибыльных» расходах и освободить от обложения страховыми взносами и НДФЛ материальную помощь, включая передаваемое имущество, работникам, призванным в армию по мобилизации <законопроект № 216303-8>.

## Увольнение мобилизованного работника

**24. Трудовые договоры с мобилизованными работниками, которые планировалось расторгнуть в связи с сокращением численности или штата работников, по которым не истек двухмесячный срок со дня предупреждения (уведомления) работника, приостановлены.**

При возобновлении трудового договора нужно заново запускать процедуру сокращения. Ведь при мобилизации гарантии, которые предоставлены работнику ТК РФ (а именно — минимум 2 месяца на поиск подходящей работы), работодатель обеспечить не может [<ст. 180 ТК РФ>](#); [<Определение КС от 23.06.2015 № 1242-О>](#).

**25. Трудовые договоры с мобилизованными работниками расторгнуты только по их собственному желанию, по соглашению сторон или в связи с истечением срока действия договора.**

Также возможно увольнение в связи с ликвидацией организации или прекращением деятельности ИП. В остальных случаях работодатель не может по своей инициативе уволить мобилизованного работника в период приостановления его трудового договора [<ч. 10 ст. 351.7 ТК РФ>](#); [<ч. 2 ст. 2 Закона от 07.10.2022 № 376-ФЗ>](#).

**26. Работники, призванные по мобилизации и ошибочно уволенные по «старой» норме [п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ](#), восстановлены.**

Восстановите сотрудника в следующем порядке [<Письмо Минтруда от 27.09.2022 № 14-6/10/В-13042>](#):

- издайте приказ об отмене приказа об увольнении;
- направьте в ПФР отменяющую увольнение форму СЗВ-ТД;
- признайте недействительной запись об увольнении в трудовой книжке, если у сотрудника она бумажная;
- издайте приказ о приостановлении трудового договора на основании повестки о мобилизации;
- направьте в ПФР еще одну форму СЗВ-ТД — с мероприятием «ПРИОСТАНОВЛЕНИЕ» [<Постановление Правления ПФР от 13.10.2022 № 217п>](#).

К слову, вы не обязаны отменять увольнение, если работник ушел в отпуск с последующим увольнением по собственному желанию, во время которого был призван на службу, и теперь просит не увольнять его, а приостановить трудовой договор.