



Решения в связи с мобилизацией / Кадровый учет

⚡ Работника призвали в рамках частичной мобилизации: надо ли уволить, сколько платить и как оформить

Воспользуйтесь нашей инструкцией, если вашего работника призвали в связи с частичной мобилизацией по указу Президента. Смотрите, какие документы оформить, что платить и какие отчеты подавать в зависимости от причины вызова в повестке.

21 сентября 2022 года Президент объявил о частичной мобилизации в России ([Указа Президента от 21.09.2022 № 6/н](#)). Если вашего работника призвали в связи с частичной мобилизацией, первым делом посмотрите, что указано в повестке, которую прислали работника. Его могли вызвать на военные или мобилизационные сборы или сразу на военную службу по мобилизации.

Призвали на военные сборы

Если сотрудника призывают на военные сборы, сохраните за ним должность и средний заработок и действуйте по нашей инструкции.

Шаг 1. Издайте приказ. Граждане, пребывающие в запасе и признанные годными к военной службе по состоянию здоровья, могут быть привлечены к военным сборам. Вы обязаны отпустить сотрудника, которого призвали на военные сборы, поскольку это его обязанность по закону. Военные сборы могут длиться до двух месяцев ([п. 3 ст. 54 Закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ](#)).

В компанию может прийти письмо из военного комиссариата с требованием обеспечить контрольную явку сотрудников компании, пребывающих в запасе, в военный комиссариат. В таком случае компания должна предоставить в военкомат список граждан, пребывающих в запасе, и отпустить их в указанный в письме день в военкомат. С даты получения такого письма нельзя отправлять в командировки и отпуска граждан, пребывающих в запасе.

Компания должна содействовать своевременной явке сотрудника в военкомат и не препятствовать этому. В противном случае военные комиссары могут привлечь руководителя или сотрудника, ответственного за воинский учет, к ответственности ([ст. 23.11 КоАП](#)). Штраф составит от 500 до 1000 руб. ([ст. 21.2 КоАП](#)).

Приказ об освобождении сотрудника на время сборов

Сотрудник, которого призвали на военные сборы, должен принести повестку из военного комиссариата. После того как получите документ, издайте на основании него приказ о том, что работник будет на сборах (см. образец). [Образец приказа](#). Даты освобождения сотрудника от работы в приказе должны соответствовать датам начала и окончания военных сборов из повестки. Ознакомьте сотрудника с приказом под подпись.

Если сотрудника призвали на сборы во время отпуска, продлите отпуск на количество дней, которые сотрудник был на сборах ([ч. 1 ст. 124 ТК](#)). Чтобы определить, сколько дней сотрудник находился на военных сборах, попросите его представить справку из военного комиссариата.

Шаг 2. Оплачивайте сборы. За время сборов сохраните за работником постоянное место работы, должность и средний заработок ([ст. 170 ТК](#), [ст. 6 Закона № 53-ФЗ](#)). Средний заработок выплачивайте только за рабочие дни, выходные и праздники не учитывайте. Ведь сотрудника освободили от работы из-за сборов только в рабочее время.

Шаг 3. Заполняйте табель. В таблице учета рабочего времени период, пока сотрудник будет на сборах, отразите буквенным кодом «Г» — «исполнение государственных или общественных обязанностей» или цифровым кодом 23.

Шаг 4. Компенсируйте расходы. Расходы по оплате среднего заработка и взносов за время прохождения военных сборов возмещают военные комиссариаты по местонахождению организаций. Для этого компания должна направить в военный комиссариат заявление с указанием фактических расходов и банковских реквизитов для перечисления компенсации.

Заявление в комиссариат составьте в произвольной форме. К заявлению приложите заверенные копии подтверждающих документов — извещения о призыве сотрудника на военные сборы, справки из военкомата о прохождении сотрудником сборов, приказа об освобождении сотрудника от работы для прохождения сборов, расчетно-платежной ведомости и т.д.

Шаг 5. Учтите расходы и доходы. Все выплаченные работнику суммы учтите в составе расходов на оплату труда ([подп. 6 п. 1 ст. 346.16 НК](#)). Они облагаются НДФЛ и взносами. Взносы также учтите в расходах ([подп. 7 п. 1 ст. 346.16 НК](#)). После того, как компания получит от военкомата компенсацию расходов, полученные средства включите во внереализационные доходы ([ст. 346.15 НК](#)).

Шаг 6. Найдите замену сотруднику. На время, когда сотрудника призовут, его обязанность нужно поручить кому-то другому. Вы можете принять нового сотрудника, оформить внутреннее совместительство, предложить другому работнику совмещение должностей или заключить договор подряда.

Шаг 7. Разберитесь с отчетами. Если сотрудник уезжает на военные сборы, СЗВ-ТД не сдавайте. Работник временно не исполняет обязанности, но его не увольняют и не переводят ([п. 1.4 Порядка, утв. постановлением Правления ПФР от 25.12.2019 № 730п](#)).

Что касается СЗВ-СТАЖ, то возникает вопрос, какой код ставить в отчете за время нахождения на военных сборах. В общем случае для этого предусмотрен код «ОБЩЕСТ» ([постановление Правления ПФР от 06.12.2018 № 507п](#)). Но этот код следует заполнять в отчете только в том случае, если сотрудник, которого военный комиссариат призвал на военные сборы, имеет право на досрочное назначение трудовой пенсии. В случае, если сотрудник компании находится на сборах, но при этом у него нет права на досрочную пенсию, в отчете СЗВ-СТАЖ этот период выделять отдельной строкой и указывать код «ОБЩЕСТ» не нужно ([письмо Отделения ПФР по г. Москве и Московской области от 18.03.2021 № Б-210-6/1256-21](#)).

Призвали на военную службу

Если в повестке из военкомата указано, что работника призывают на военную службу по мобилизации и отправляют в воинскую часть, вы обязаны расторгнуть договор с работником. Но учтите, что вызов на заседание призывной комиссии или на медосвидетельствование — не повод расторгать трудовой договор с работником. В таком случае вы действуете в том же порядке, что и при вызове сотрудника на сборы (см. раздел выше).

Шаг 1. Издайте приказ. Издайте приказ об увольнении сотрудника в связи с призывом на срочную службу ([п.1 ч. 1 ст. 83 ТК](#)). Последним рабочим днем будет дата, предшествующая дню отправки в часть или направления на место альтернативной службы.

Ознакомьте работника с приказом под подпись. Если он отказывается это сделать, пригласите двух свидетелей и составьте акт об отказе от ознакомления.

Вы не обязаны сохранять за призывником рабочее место. Правда, 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](#)).

Шаг 2. Внесите запись об увольнении. Заполните сведения о трудовой деятельности (СТД-Р) 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». СТД-Р распечатайте и подпишите у директора.

Шаг 3. Выдайте документы. В последний рабочий день выдайте работку:

- бумажную трудовую книжку или СТД-Р с записью об увольнении;
- справку о доходах и суммах налога физического лица;
- справку о сумме заработка, иных выплат и вознаграждений за два календарных года, предшествующих году прекращения работы;
- 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 взносам за последние три месяца расчетного периода.

Шаг 4. Рассчитайте сотрудника. Перечислите сотруднику все выплаты. Ему положена зарплата, компенсация за неиспользованный отпуск и выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка ([ст. 178 ТК](#)).

Шаг 5. Уведомите ведомства. Сообщите в течение двух недель в военкомат об увольнении работника, подлежащего воинскому учету ([п. 29](#) Методических рекомендаций Генштаба РФ от 11.07.2017). Для этого заполните сведения по форме из [приложения № 9](#) к Методическим рекомендациям.

Если работник был должником, сообщите в ФССП и получателю алиментов о его увольнении. Не позднее следующего дня после увольнения верните исполнительный лист или судебный приказ судебным приставам ([ч. 4.1 ст. 98 Федерального закона от 02.10.2007 № 229-ФЗ](#)). В течение трех дней после увольнения работника направьте сведения получателям алиментов.

https://dobro.glavbukh.ru/chats/chat_id2auth/?theme=%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D0%BE
%D1%82%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%B0%20%D0%BF
%D1%80%D0%B8%D0%B7%D0%B2%D0%B0%D0%BB
%D0%B8%20%D0%B2%20%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%BA
%D0%B0%D1%85%20%D1%87%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%BD
%D0%BE%D0%B9%20%D0%BC%D0%BE%D0%B1%D0%B8%D0%BB
%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8:%20%D0%BD
%D0%B0%D0%B4%D0%BE%20%D0%BB%D0%B8%20%D1%83%D0%B2%D0%BE
%D0%BB%D0%B8%D1%82%D1%8C,%20%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%BB%D1%8C
%D0%BA%D0%BE%20%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%82%D1%8C
%20%D0%B8%20%D0%BA%D0%B0%D0%BA%20%D0%BE%D1%84%D0%BE
%D1%80%D0%BC%D0%B8%D1%82%D1%8C&ph=
%D0%97%D0%B4%D0%B5%D1%81%D1%8C%20%D0%B2%D1%8B%20%D0%BC
%D0%BE
%D0%B6%D0%B5%D1%82%D0%B5%20%D0%B7%D0%B0%D0%B4%D0%B0%D1%82%
D1%8C%20%D1%81%D0%B2%D0%BE%D0%B8%20%D0%B2%D0%BE%D0%BF
%D1%80%D0%BE%D1%81%D1%8B%20%D0%B2%20%D1%81%D0%B2%D1%8F
%D0%B7%D0%B8%20%D1%81%20%D1%87%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B8%D1%8
7%D0%BD%D0%BE%D0%B9%20%D0%BC%D0%BE%D0%B1%D0%B8%D0%BB
%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B5%D0%B9