**Приняты изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации о сохранении рабочих мест мобилизованных граждан.**

Работодатель **не имеет права** уволить мобилизованного сотрудника.

Работники, призванные по мобилизации, могут вернуться на рабочее место **на прежних условиях**.

Трудовые договоры с гражданами, призванными по частичной мобилизации, **приостанавливаются, но не расторгаются**.

Расторжение трудового договора в период его приостановки **по инициативе работодателя не допускается** (исключение составляют случаи ликвидации организации, прекращения деятельности ИП).

На время приостановки договора работодатель может заключать срочные трудовые договоры и принимать на работу **временных сотрудников**.

**Принятые изменения распространяются на всех работников, призванных по мобилизации с 21 сентября 2022 года**:

* трудоустроенных на постоянной основе,
* находящихся в момент мобилизации на испытательном сроке.

**Для приостановки трудового договора работник предоставляет работодателю:**

* заявление,
* копию повестки о призыве на военную службу по мобилизации.

**На основе указанных документов работодатель:**

* издает соответствующий приказ.
* выплачивает работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объёме за период работы, предшествующий приостановлению трудового договора.

Период приостановки трудового договора в случае мобилизации работника **включается в его трудовой стаж**.

В указанный период в отношении работника **сохраняются все социально-трудовые гарантии,** право на которые он получил до этого:

* дополнительное страхование работника,
* негосударственное пенсионное обеспечение работника,
* улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи.

**Действие трудового договора возобновляется** в день выхода работника на своё рабочее место.

О возвращении на работу сотрудник обязан предупредить работодателя не позднее чем за **три рабочих дня**.

В течение **шести месяцев** после возобновления трудовой деятельности работник имеет право на предоставление ежегодного оплачиваемого **отпуска** в удобное для него время.

Если работник **не вышел на работу в течение трёх месяцев** после окончания прохождения военной службы по мобилизации, работодатель имеет право **расторгнуть** с ним **трудовой договор**.

*P.S. Поскольку частичная мобилизация была объявлена 21 сентября 2022 года, когда ещё не были внесены изменения в трудовой кодекс РФ, то на практике могут иметь место случаи, когда работника, получившего повестку о призыве по мобилизации, сразу уволили по инициативе работодателя или по заявлению самого работника.*

**Если мобилизованного работника уволили,** то работодатель, в соответствии с [письмом Минтруда России № 14-6/10/В-13042](https://www.consultant.ru/law/hotdocs/77210.html#:~:text=%D0%9F%D0%B8%D1%81%D1%8C%D0%BC%D0%BE%20%D0%9C%D0%B8%D0%BD%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%20%D0%A0%D0%BE%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%B8%20%D0%BE%D1%82%2027.09.2022,%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%BA%D0%B8%2C%20%D0%B5%D1%81%D0%BB%D0%B8%20%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D1%83%D0%B6%D0%B5%20%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%B7%D0%B2%D0%B0%D0%BD)), обязан:

* издать приказ об отмене приказа об увольнении работника,
* направить сведения об этом в ПФР,
* сделать соответствующую запись об отмене приказа об увольнении в трудовую книжку, если она ведется на бумажном носителе,
* выпустить приказ о приостановлении трудового договора на основании повестки о призыве по мобилизации.

**Отказ работодателя** отменить приказ об увольнении мобилизованного работника - это **нарушение трудовых прав** гражданина Российской Федерации.

**Если трудовые права мобилизованного работника нарушены,** он вправе обратиться:

* в инспекцию труда в Орловской области: 8(910)302-61-23
* прокуратуру Орловской области: **8(4862)40-56-14; 8 (4862) 40-56-48** (с 9.00 до 18.00 и **8-903-637-14-95** (**по будням с 18:00 до 9:00 и в нерабочие дни**).