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, 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**).