**Восстановление на работе по решению суда**

Если суд принял решение о восстановлении работника на работе, работодателю необходимо издать приказ об отмене приказа об увольнении и допустить работника к работе.

Также потребуется внести информацию об отмене увольнения в сведения о трудовой деятельности и исправление в трудовую книжку (в случае ее ведения). В частности, в трудовой книжке нужно признать запись об увольнении недействительной и дополнительно указать «восстановлен на прежней работе».

Кроме того, необходимо оплатить работнику время вынужденного прогула, а также иные суммы в соответствии с решением суда (например, возместить работнику моральный вред).

В случае неисполнения решения суда для работодателя возможны, в частности, следующие риски:

- административная ответственность по ч.ч. 1, 2 ст. 17.15 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях - за неисполнение требования о восстановлении работника на работе;

- материальная ответственность за задержку исполнения решения суда об оплате времени вынужденного прогула. В этом случае работодателю придется выплатить работнику средний заработок за все время задержки исполнения решения (абз. 3 ст. 234, ст. 396 Трудового кодекса Российской Федерации).