**Гарантия трудовых прав мобилизованных граждан, состоящих в трудовых отношениях**

Установлен запрет на увольнение мобилизованных в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21.09.2022 № 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации» граждан, в том числе принятых на работу с установлением испытательного срока и подлежащих сокращению. Обязанность по сохранению рабочих мест и прежних условий труда в отношении мобилизованных работников возлагается на работодателей. Период, на который действие трудового договора приостановлено, подлежит включению в трудовой стаж.

Для реализации предусмотренных гарантий работник должен представить работодателю поступившую из военкомата повестку. Дистанционные работники и работники, участвующие в электронном документообороте, направляют отсканированную копию повестки работодателю в порядке документооборота, установленном в организации.

Министерство труда и социальной защиты РФ в своем Письме разъяснило, что в случае, если работодатель произвел увольнение призванного на военную службу по мобилизации работника, ему необходимо издать приказ об отмене приказа об увольнении, направить сведения об этом в Пенсионный фонд Российской Федерации, внести запись об отмене приказа об увольнении в трудовую книжку. Кроме того, необходимо издать приказ о приостановлении трудового договора на основании повестки о призыве на военную службу по мобилизации.

При этом работодатели вправе заключать срочные трудовые договоры и принимать на работу временных сотрудников на период приостановления действия трудовых договоров с мобилизованными гражданами.

Старший помощник прокурора

г. Стерлитамака Андрей Лебедь