**Прокуратура Шегарского района разъясняет: Об особенностях обеспечения трудовых прав мобилизованных работников**

Федеральным законом от 07.10.2022 № 376-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» глава 55 кодекса дополнена статьей 351.7, нормативные положения которой содержат особенности обеспечения трудовых прав мобилизованных работников.

Рабочие места мобилизованных граждан будут сохраняться. Трудовой договор с таким сотрудником подлежит приостановлению. Это же касается и тех работников, кто работает по срочному трудовому договору, находится на испытательном сроке или получил уведомление о сокращении, но еще продолжает работать.

Сотрудник должен принести работодателю повестку, либо предоставить копию повестки, если работника уже призвали. Удаленным работникам можно прислать скан повестки по предусмотренным трудовым договором каналам связи.

Для приостановления трудового договора работодатель издает приказ. Соглашение о приостановлении трудовых отношений заключать не нужно.

На основании приказа работодатель производит все причитающиеся работнику выплаты, не дожидаясь дня выплаты заработной платы.

Период приостановления засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности.

Приказы работодателей об увольнении с 21.09.2022 призванных граждан подлежат отмене с изданием приказов о приостановлении трудовых отношений.

На период приостановки трудового договора работодатель может принимать на ту же должность временных сотрудников.

После окончания прохождения военной службы работник вправе вернуться на работу в течение 3 месяцев.

Федеральный закон вступил в силу с 7 октября 2022 года.