**Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации, гарантии для указанных лиц и членов их семей**

Трудовые права граждан регулируются статьей 37 Конституции Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормами трудового законодательства. В соответствии с Конституцией Российской Федерации граждане имеют право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, осуществлять трудовую деятельность в условиях, отвечающих требованиям безопасности, право на вознаграждение за труд, на отдых.

Глава 55 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

В соответствии с требованиями трудового законодательства за работником, призванным на военную службу по мобилизации или заключившим контракт о прохождении военной службы либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, на весь период прохождения указанной службы сохраняется прежнее место работы (должность).

Действие трудового договора с работником приостанавливается на весь период его службы.

Приказ о приостановлении издается работодателем на основании письменного заявления работника, которым также предоставляются копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

 Не позднее дня приостановления действия трудового договора работодатель обязан произвести работнику выплату заработной платы и иных причитающихся ему выплат за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

Несмотря на приостановление действия трудового договора, за работником сохраняются все социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

На период приостановления действия трудового договора работодатель вправе заключить срочный трудовой договор с другим работником.

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

Трудовой договор с работником возобновляется в день его выхода на работу, о котором он должен уведомить работодателя не позднее чем за три рабочих дня.

После возобновления трудового договора работник в течение шести месяцев в удобное для него время имеет право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска независимо от стажа работы у данного работодателя.

Трудовой договор c работником в период приостановления его действия не может быть расторгнут. Исключением является ликвидация юридического лица, прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем, истечение срока действия срочного трудового договора.

Увольнение работника по инициативе работодателя допускается по основанию пункта 13.1 части 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в случае, если он не выйдет на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, окончания действия заключенного контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Для членов семей указанных работников трудовым законодательством предусмотрены определенные гарантии.

Так, родитель, имеющий ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае призыва другого родителя на военную службу по мобилизации, прохождения военной службы по контракту либо по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Сиры Российской Федерации, при сокращении численности или штата работников при равной производительности и квалификации имеет преимущественное право на оставление на работе.

Родитель, имеющий ребенка до четырнадцати лет, в случае, если второй родитель проходит вышеназванную службу, может направляться в служебную командировку, привлекаться к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни только с его письменного согласия.

Органы прокуратуры в силу возложенных на них полномочий осуществляют надзор за исполнением законов о соблюдении трудовых прав граждан.

В соответствии с частью 1 статьи 45 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации прокурор вправе обратиться в суд с иском в интересах граждан о защите нарушенных прав в сфере трудовых (служебных) и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Старший помощник прокурора О.П. Задорожная