**В ТРУДОВОЙ КОДЕКС ВНЕСЕНЫ ИЗМЕНЕНИЯ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ ТРУДОВЫЕ ПРАВА РАБОТНИКОВ В ПЕРИОД ЧАСТИЧНОЙ МОБИЛИЗАЦИИ**

Федеральным законом от 07.10.2022 № 376-ФЗ внесены изменения   
в Трудовой кодекс Российской Федерации, в том числе глава 55 дополнена **статьей 351.7** «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 случае призыва работника на военную службу по мобилизации, заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия   
в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в период приостановления трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный период.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ  
о приостановлении действия трудового договора. К заявлению прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении   
с работником контракта.

***В период приостановления действия трудового договора:***

*- стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей*, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, *за исключением прав и обязанностей, установленных статьей 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации;*

*- за работником сохраняется место работы (должность)* (в этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор);

*- в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии* (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи);

*- данный период приостановления засчитывается в трудовой стаж работника, в стаж работы по специальности* (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе  
на работу не позднее, чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы.

В случае если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или контракту, либо после окончания действия контракта о добровольном содействии, расторжение трудового договора с работником осуществляется  
по инициативе работодателя. Федеральный орган исполнительной власти,   
с которым работник заключил контракт, обязан информировать работодателя   
о дате окончания прохождения работников военной службы или окончания действия контракта о добровольном содействии.

Действие положений данной статьи распространяются   
на правоотношения, возникшие с 21.09.2022.