**Изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации**

**и отдельные законодательные акты Российской Федерации**

Трудовой кодекс РФ дополнен 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 соответствии со статьей 351.7 Трудового кодекса РФ в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта
в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 г.
№ 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта
о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных
на Вооруженные Силы Российской Федерации, **работодатель обязан**:

издать приказ о приостановлении действия трудового договора согласно заявлению работника с приложением копии повестки о призыве
на военную службу по мобилизации или уведомления 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;

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

возобновить действие трудового договора в день выхода на работу,
при этом работник обязан предупредить работодателя о своем выходе не позднее чем за 3 рабочих дня.

Кроме того, работодатель обязан представить в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по месту его регистрации сведения о приостановке
и возобновлении действия трудового договора не позднее рабочего дня, следующего за днем издания приказа о приостановке, возобновлении действия трудового договора (Федеральный закон от 7 октября 2022 г. № 379-ФЗ
"О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации").

Работодателю необходимо дополнить локальный нормативный акт учреждения самостоятельным условным обозначением для отражения в табеле учета использования рабочего время отсутствия работника в связи с военной службой.

За работником в период приостановления действия трудового договора сохраняется место работы (должность).

Период приостановки действия трудового договора засчитывается
в трудовой стаж, который дает право на отпуск.

Нельзя уволить работника по инициативе работодателя в период приостановления действия трудового договора, за исключением случаев ликвидации учреждения, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.