**Федеральным законом от 07.10.2022 № 376-ФЗ внесены изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ).**

Так, статья 81 ТК РФ дополнена пунктом 13.1, предусматривающим право работодателя расторгнуть трудовой договор в случае невыхода работника на работу по истечении 3-х месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или по военному контракту либо после окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Также в статью 83 ТК РФ внесены изменения в части запрета прекращать трудовой договор в связи с призывом работника на военную службу по мобилизации.

Кроме того, в ТК РФ введена статья 351.7, регулирующая 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 (далее – военная служба).

По новым правилам действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы.

За работником сохраняется место работы (должность). Работодатель обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты за предшествующий период работы в полном объеме не позднее дня приостановления действия трудового договора. Также в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на которые он получил до военной службы (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу, о чем он должен предупредить работодателя не позднее чем за 3 рабочих дня.

Работник в течение 6 месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

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

Указанные изменения в ТК РФ вступили в силу с 7 октября 2022 года.