**Гарантии для мобилизованных работников и членов их семей**

Государственная инспекция труда в Республике Марий Эл информирует, что с 7 октября действуют поправки к Трудовому кодексу РФ, которые закрепляют дополнительные гарантии для сотрудников, призванных на военную службу по мобилизации и членов их семей. Изменения внесены Федеральным законом от 07.10.2022 № 376-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации».

В трудовом кодексе появилась новая статья 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».

Если работника призвали по мобилизации, он заключил контракт о военной службе либо о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ (далее – ВС РФ), то действие трудового договора приостанавливают. На это время за работником сохраняют место. Период приостановки засчитывают в трудовой стаж, который дает право на отпуск.

Работодатель издает приказ о приостановке трудового договора на основании заявления сотрудника. К нему прилагают копию повестки о призыве по мобилизации или уведомление о заключении контракта.

Пока работник отсутствует, на его место можно принять другого специалиста по срочному трудовому договору.

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

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются 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).

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 у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия 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 срок.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на ВС РФ, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя.

Сотрудник с ребенком в возрасте до 18 лет имеет преимущественное право остаться на работе при сокращении, если второго родителя призвали на военную службу.

Изменения действуют с 21 сентября и распространяются, в том числе на контрактников и добровольцев, выполняющих задачи, возложенные на ВС РФ.

Ознакомится с Федеральным законом от 07.10.2022 № 376-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» можно по ссылке: http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202210070004?index=0&rangeSize=1.