



Июль 2026

Роструд: работника нужно уведомлять о предстоящем отпуске, несмотря на ознакомление с графиком отпусков

Отвечая на вопрос о необходимости уведомления работника о времени начала отпуска в случае, когда он ознакомлен под роспись с утвержденным графиком отпусков, Роструд напомнил, что в соответствии с положениями статьи 123 ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (часть вторая статьи 124 ТК РФ).

Таким образом, ТК РФ предусматривает обязанность для работодателя уведомить работника за 14 суток до начала положенного отпуска.

Аналогичную позицию ведомство занимало и ранее.

Подробнее: письмо Роструда от 21.05.2026 г. № ТЗ/3416-6-1.

Суды: компенсировать работнику неиспользованные донорские дни и учебный отпуск при увольнении не нужно.

После увольнения по собственному желанию работник обратился в суд с требованием о взыскании с работодателя компенсации за неиспользованные донорские дни и учебный отпуск.



Июль 2026

Суды трех инстанций работника не поддержали. Право на учебный отпуск и дополнительные дни отдыха в связи со сдачей крови и ее компонентов являются гарантиями, которыми работник может воспользоваться в период работы по своему усмотрению. При этом работник данным правом не воспользовался, с соответствующими заявлениями к работодателю не обращался. Выплата работнику компенсации за неиспользованные донорские дни и учебный отпуск при увольнении действующим законодательством не предусмотрена. В удовлетворении требований отказано.

Подробнее: Определение 1-го КСОЮ от 25.05.2026 г. № 88-15889/2026.

Роструд разъяснил порядок установления доплаты за выполнение дополнительной работы

В соответствии с частью первой статьи 60.2 ТК РФ с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 ТК РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности) (часть вторая статьи 60.2 ТК РФ).

В соответствии со статьей 151 ТК РФ при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема



Июль 2026

работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 ТК РФ).

Отвечая на вопрос о порядке установления доплат, Роструд отметил, что в трудовом законодательстве ни минимальный, ни максимальный размер доплаты не установлены. По мнению ведомства, работодатель вправе установить порядок определения размера доплаты за выполнение дополнительной работы в локальном нормативном акте (например, в положении об оплате труда). При этом соглашение о выполнении работником дополнительной работы должно быть оформлено в виде дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором устанавливается размер доплат конкретному работнику с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Подробнее: Письмо Роструда от 03.06.2026 г. № ТЗ/3908-6-1.

Работодатель изменил взыскание за прогул с выговора на увольнение – суды работника восстановили

За отсутствие на рабочем месте работник был привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговора. Через несколько дней работодатель изменил свое решение: выговор отменил, а работника за совершенный прогул уволил. Посчитав свое увольнение незаконным, работник обратился в суд.

Суды трех инстанций поддержали работника, указав, что повторное привлечение к дисциплинарной ответственности за тот же проступок недопустимо. Последующее снятие выговора на законность увольнения в таком случае не влияет. Работника восстановили в должности.

Подробнее: Определение 2-го КСОЮ от 17.03.2026 г. № 88-7832/2026.



Июль 2026

Правительством внесены изменения в правила обучения и проверки знаний по охране труда и продлен срок их действия

Правительство РФ продлило до 1 сентября 2032 года срок действия Правил обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утвержденных Постановлением от 24.12.2021 г. № 2464 (далее – Правила) и внесло в них ряд изменений. В частности, с 31 августа 2026 года:

- при переводе работника, прошедшего обучение по охране труда, на другую работу (должность), а также при изменении наименования его рабочего места или структурного подразделения либо при оформлении договора на внутреннее совместительство вводный инструктаж по охране труда, повторное обучение по охране труда и проверка знания требований охраны труда не требуются в случае, если сохраняются условия труда работника, источники опасности и уровни профессиональных рисков, идентифицированные ранее, и характер выполняемой работы;
- для работников, впервые начавших трудовую деятельность и допущенных к выполнению работ повышенной опасности, повторный инструктаж по охране труда нужно будет проводить не реже одного раза в 3 месяца в течение первого года работы (сейчас такой инструктаж проводится для всех работников не реже одного раза в 6 месяцев);
- в отношении руководителя организации (филиала) инструктаж по охране труда на рабочем месте может проводиться специалистом по охране труда или иным уполномоченным работником организации, на которого приказом работодателя возложены обязанности по его проведению;
- в случае актуализации у работодателя программы обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты в течение 60 календарных дней со дня актуализации должно быть организовано внеплановое обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;

Вестник МПО



Июль 2026

- по запросу работодателя организацией или индивидуальным предпринимателем, оказывающими услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда, должен предоставляться протокол (выписка из протокола) проверки знания требований охраны труда работников его организации.

Изменения вступят в силу с 31 августа 2026 года.

Подробнее: Постановление Правительства РФ от 30.06.2026 г. № 805.