

Август 2026

Минтруд: при временном переводе работника необходимость прохождения медосмотра зависит от производственных факторов и выполняемых работ

Отвечая на вопрос о необходимости прохождения работником обязательного медицинского осмотра при временном переводе, Минтруд России напомнил, что в настоящее время предварительные и периодические медосмотры работников проводятся в соответствии с совместным приказом Минтруда России № 988н, Минздрава России № 1420н от 31.12.2020 г. и приказом Минздрава России от 28.01.2021 г. № 29н. Работник подлежит направлению на обязательные медицинские осмотры, если он выполняет работы и (или) подвергается воздействию вредных и (или) опасных производственных факторов, которые в них поименованы.

С учетом положений вышеуказанных приказов при переводе работника из одного структурного подразделения в другое (без расторжения трудового договора), при условии, что перечни вредных и (или) опасных производственных факторов, воздействующих на работника, и выполняемые им работы не изменились, и при этом срок очередного периодического осмотра не наступил, прохождение данным работником дополнительного периодического медицинского осмотра, по мнению Минтруда, не требуется.

Однако при переводе работника на работу по другой профессии, на которой он подвергается воздействию других вредных и (или) опасных производственных факторов, предварительные и периодические медицинские осмотры должны проводиться в установленном порядке.

Подробнее: письмо Минтруда России от 15.05.2026 г. № 15-2/ООГ-830.

Роструд: если работник не прошел испытание, но решил уйти по своей инициативе, выбор основания увольнения остается за работодателем

Работника уведомили об увольнении в связи с неудовлетворительным



Август 2026

результатом испытания. В день расторжения трудового договора он подал заявление об увольнении по собственному желанию. Документы об увольнении в связи с непрохождением испытательного срока на момент подачи работником заявления еще не были оформлены.

Комментируя вопрос о действиях работодателя в данной ситуации, Роструд напомнил, что согласно части первой статьи 71 ТК РФ при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Если работодатель уже инициировал процедуру увольнения работника в связи с неудовлетворительным результатом испытания, в день прекращения трудового договора он обязан ее завершить.

В этой связи, по мнению ведомства, работодатель вправе отказать работнику в увольнении по собственному желанию, если заявление подано в день прекращения трудового договора.

Вместе с этим Роструд указал, что прекращение трудового договора по инициативе работника в подобной ситуации не будет противоречить трудовому законодательству, однако право выбора основания для увольнения работника остается за работодателем.

Подробнее: письмо Роструда от 16.06.2026 г. № ТЗ/4167-6-1.

Минтруд: для ознакомления с результатами СОУТ можно использовать электронный документооборот

В соответствии с частью 5 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работодатель организует ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах под роспись в срок не позднее чем тридцать календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. В указанный срок не

Вестник МПО



Август 2026

включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке, периоды междувахтового отдыха.

Частью 2 статьи 4 вышеуказанного закона также предусмотрена обязанность работодателя ознакомить работника с результатами СОУТ в письменной форме.

Вместе с этим, по мнению Минтруда России, ознакомление работников с результатами СОУТ в электронной форме посредством системы электронного кадрового документооборота также допустимо.

Подробнее: письмо Минтруда России от 17.06.2026 г. № 15-4/В-2106.

Минтруд: продлить срок эксплуатации СИЗ нельзя

Приказом Минтруда России от 29.10.2021 г. № 766н утверждены Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами (далее – Правила).

Обеспечение СИЗ и смывающими средствами осуществляется в соответствии с Правилами, на основании единых Типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств (далее - Единые типовые нормы), с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии) (п. 4 Правил).

Работодатель обязан разработать на основании Единых типовых норм и утвердить локальным нормативным актом Нормы бесплатной выдачи СИЗ и смывающих средств работникам организации (далее – Нормы), которые должны содержать информацию о СИЗ, необходимых работникам для осуществления трудовой деятельности (п. 10, 18 Правил). Нормативные сроки эксплуатации СИЗ исчисляются со дня фактической выдачи их работникам, указанного в личной карточке учета выдачи СИЗ или

Вестник МПО



Август 2026

в карточке выдачи дежурных СИЗ, и не могут превышать сроков, указанных в Нормах (пункты 56 и 57 Правил).

При этом Минтруд России в своем письме указал, что возможность продления сроков носки и эксплуатации СИЗ Правилами не предусмотрена.

Подробнее: письмо Минтруда России от 21.07.2026 г. № 15-2/ООГ-1263.

Поправки в ТК РФ: увеличение нормы сверхурочной работы, отзыв из отпуска и другие

С 1 сентября 2026 года вступил в силу ряд поправок в Трудовой кодекс Российской Федерации. Основные из них приведены ниже.

Сверхурочная работа

Максимальная продолжительность сверхурочной работы увеличена до 240 часов в год, но при условии, что это предусмотрено коллективным договором и (или) отраслевым (межотраслевым) соглашением, распространяющимся на работодателя. Изменение не коснется, в частности, работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда подклассов 3.3 и 3.4. Привлечение к сверхурочной работе свыше 120 часов в год лиц пенсионного и предпенсионного возраста, а также работников с вредными условиями труда подклассов 3.1 и 3.2 допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от такой работы.

Порядок оплаты сверхурочной работы в пределах 120 часов в год останется прежним: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Начиная со 121-го часа такая работа оплачивается не менее чем в двойном размере за каждый час.

Вестник МПО



Август 2026

Работники, привлекаемые к сверхурочной работе сверх 120 часов в год, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Испытание при приеме на работу

С 1 сентября 2026 года испытание при приеме на работу не устанавливается для женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (ранее – до полутора лет).

Перевод на неполное рабочее время

Определен срок, в течение которого работодатель обязан принять решение об установлении неполного рабочего времени работнику, имеющему на это право в соответствии с частью второй статьи 93 ТК РФ (беременной женщине, одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также работнику, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением). На это отводится не более 5 рабочих дней.

Отзыв из отпуска

Работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, теперь можно будет отозвать из отпуска в исключительных случаях: для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия, требующих непосредственного привлечения указанного работника исходя из возложенной на него трудовой функции. При этом часы такой работы оплачиваются не менее чем в двойном размере. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Подробнее: Федеральный закон от 25.05.2026 г. № 144-ФЗ, Федеральный закон от 25.04.2026 г. № 108-ФЗ, Федеральный закон от 09.04.2026 г. № 91-ФЗ.