Вестник МПО

Апрель 2026

Минтруд: опыт работы можно подтвердить не только трудовой книжкой

В Министерстве труда РФ прокомментировали вопрос об определении трудового стажа работника.

Так, в ведомстве отметили, что понятие «трудовой стаж» является обобщенным и имеет несколько разновидностей: трудовой стаж, страховой стаж, непрерывный и специальный. Кроме того, встречается и такой вид трудового стажа, как стаж по специальности.

Стаж является основанием для возникновения права работника на пенсионное обеспечение, отпуск, получение пособия по временной нетрудоспособности, а также в ряде случаев - надбавок к заработной плате.

Наличие у работника стажа работы подтверждается периодами трудовой деятельности (стажем работы).

Согласно статье 65 ТК РФ основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, формируемые в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ.

При этом к документам, которыми можно подтвердить опыт работы в определенных видах профессиональной деятельности, по мнению ведомства, можно отнести также трудовой договор, должностную инструкцию, справку работодателя о выполнении конкретных видов работ.

Также Минтруд напомнил, что действующее нормативное регулирование допускает назначение на должность с квалификационными требованиями лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, но обладающих достаточным практическим опытом и выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии.

Подробнее: письмо Минтруда России от 26.02.2026 г. № 14-6/ООГ-73.

Вестник МПО

Апрель 2026

Роструд: даты выплаты зарплаты в разных структурных подразделениях могут отличаться

Отвечая на вопрос о возможности установления различных сроков выплат заработной платы для работников разных структурных подразделений организации, Роструд напомнил, что согласно части шестой статьи 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

При этом нормы действующего трудового законодательства не содержат запрета на выбор различных дат выплат заработной платы внутри одной организации.

В этой связи работодатель вправе установить разные даты выплаты зарплаты для разных структурных подразделений. При этом необходимо соблюдение сроков и регулярности выплат, предусмотренных статьей 136 ТК РФ.

Подробнее: письмо Роструда от 30.03.2026 г. № ТЗ/1662-6-1.

Минтруд: период приостановления договора не входит в стаж для отпуска за работу на Крайнем Севере

Комментируя вопрос о включении периода приостановления трудового договора на период службы в стаж работы для предоставления отпуска за работу в районах Крайнего Севера, Минтруд отметил следующее.

В соответствии с положениями статьи 351.7 ТК РФ в период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). Кроме того, данный период засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Вестник МПО

Апрель 2026

Вместе с этим главой 50 ТК РФ установлены особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Так, в соответствии со статьей 321 ТК РФ кроме установленных законодательством ежегодных основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня, а лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней.

При этом ведомство уточнило, что дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в особых климатических условиях лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляется пропорционально отработанному в вышеуказанных районах времени.

Таким образом, по мнению Минтруда, период приостановления действия трудового договора на период службы включается в стаж работы, дающий право только на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

Отметим, что подобное мнение Минтруд высказывал и ранее.

Подробнее: письма Минтруда России от 27.03.2026 г. № 14-6/ООГ-1236, от 22.02.2024 г. № 14-6/ООГ-1005.

Работник направил заявление об уходе по электронной почте – суды увольнение не поддержали

Сотрудник работал в организации на основной должности и по внутреннему совместительству. По электронной почте работодателем получено два заявления от работника об увольнении по собственному желанию. Спустя две недели трудовые договоры были расторгнуты. Однако еще через два дня от бывшего сотрудника поступило заявление об отзыве заявления об увольнении, оставленное без удовлетворения в связи с

увольнением работника. Посчитав свои права нарушенными, он обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Первая инстанция в удовлетворении исковых требований отказала, указав на добровольное волеизъявление работника на увольнение с занимаемых должностей по собственному желанию, а также его последующее поведение - обращение в центр занятости населения в качестве соискателя вакансии на новом месте работы.

Суд апелляционной инстанции с таким решением не согласился. Рассматривая спор, он пришел к выводу, что увольнение произведено без законных на то оснований, поскольку с даты написания заявления об увольнении сотрудник на работу не выходил и находился на больничном, в то время как приказ об увольнении вынесен в период его нетрудоспособности на основании заявления, поступившего по электронной почте, без разъяснения последствий написания заявления об увольнении и права отозвать его в установленные законом сроки. Кроме того, работодателем не выяснена реальная воля работника на увольнение, поскольку заявление на увольнение получено им по электронной почте в отсутствие согласованного электронного документооборота, оригинал заявления на увольнение от истца не поступал, заявление об отзыве заявления об увольнении написано истцом до ознакомления с приказом об увольнении. Кассационный суд выводы апелляции поддержал. Работник восстановлен на работе в прежних должностях.

Подробнее: Определение 1-го КСОЮ от 24.03.2026 г. № 88-9208/2026.

Конституционный Суд: чтобы объявить взыскание уполномоченному по охране труда, согласие профсоюза не требуется

За совершение дисциплинарного проступка работник, который одновременно являлся уполномоченным профсоюза по охране труда, был привлечен к дисциплинарной ответственности в виде замечания.

Не согласившись с решением работодателя, он обратился в суд с требованием о снятии дисциплинарного взыскания, указав в качестве одного из доводов на нарушение порядка привлечения его к дисциплинарной ответственности, поскольку работодатель не получил предварительное согласие профсоюзного органа, предусмотренное пунктом 4 статьи 25 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (далее - Закон о профсоюзах).

Суды трех инстанций нарушений процедуры не выявили, указав, что положения ТК РФ не предусматривают обязанности работодателя получить предварительное согласие профсоюзного органа для привлечения к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда, а пункт 4 статьи 25 Закона о профсоюзах противоречит положениям статей 193 и 373 ТК РФ, в связи с чем применению не подлежит.

Конституционный Суд РФ, куда обратился работник для проверки конституционности соответствующих норм ТК РФ и Закона о профсоюзах, подтвердил правильность сделанных судами выводов и их соответствие правовым позициям Конституционного Суда, изложенным в Постановлении от 24.01.2002 г. № 3-П и в Определении от 17.12.2008 г. № 1060-О-П. При этом федеральный законодатель не лишен возможности внести в действующее правовое регулирование необходимые изменения, направленные на дальнейшее упорядочение гарантий, предоставляемых соответствующим категориям работников, с целью устранения возможных коллизий между правовыми нормами, содержащимися в разных федеральных законах.

Подробнее: Определение КС РФ от 12.03.2026 г. № 610-О.