Вестник МПО

Май 2026

Минтруд: отозвать работника из учебного отпуска нельзя

Минтруд напомнил, что в соответствии со статьей 173 ТК РФ работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска установленной продолжительности с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточной и итоговой аттестации.

Отпуска в связи с получением образования предоставляются на основании справки-вызова по утвержденной приказом Минобрнауки России от 19.12.2013 г. № 1368 форме. При этом в справке должны быть указаны продолжительность сессии, сроки ее начала и окончания, для того чтобы определить продолжительность учебного отпуска.

Отпуска, связанные с обучением в образовательных учреждениях без отрыва от работы, имеют строго целевое назначение и должны быть использованы только в установленные сроки.

С учетом изложенного отпуска, предоставляемые в связи с получением образования, относятся к гарантиям, которые работодатель обязан предоставить работнику.

Возможность отзыва работника из учебного отпуска ТК РФ не предусмотрена.

Подробнее: письмо Минтруда России от 06.04.2026 г. № 14-6/ООГ-1380.

Роструд: нерабочие праздничные дни засчитываются в испытательный срок

Комментируя вопрос о порядке исчисления продолжительности испытательного срока, Роструд напомнил, что в соответствии с частью пятой

статьи 70 ТК РФ срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (часть седьмая статьи 70 ТК РФ).

В свою очередь, частью третьей статьи 14 ТК РФ установлено, что сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующее число последнего года, месяца или недели срока. В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни.

Таким образом, в срок испытания засчитываются нерабочие праздничные дни.

Подробнее: письмо Роструда от 14.04.2026 г. № ПГ/10079-6-1.

Минтруд: информирование работников о результатах СОУТ через Госуслуги не отменяет обязанность их ознакомления работодателем

С декабря 2025 года Минтрудом России осуществляется проактивное информирование работников о результатах проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте с направлением указанной информации на портал государственных услуг. Сведения формируются автоматически из информационной системы ведомства ФГИС СОУТ.

При этом Минтруд отметил, что новый порядок информирования не освобождает работодателя от обязанности ознакомления работника с результатами СОУТ на его рабочем месте под роспись в срок не позднее тридцати календарных дней со дня утверждения отчета о спецоценке условий труда. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или

командировке, периоды междувахтового отдыха.

Подробнее: письмо Минтруда России от 05.05.2026 г. № 15-1/ООГ-744.

Роструд: в день, когда водитель транспортным средством не управляет, проходить предрейсовый медосмотр не требуется

Отвечая на вопрос о необходимости прохождения водителями-экспедиторами предрейсового медицинского осмотра в дни, когда они работают исключительно в офисе с документами или на складе продукции и автомобилем не управляют, Роструд отметил следующее.

В силу части третьей статьи 220 ТК РФ для отдельных категорий работников могут устанавливаться обязательные предсменные (предрейсовые), послесменные (послерейсовые) медицинские осмотры, медицинские осмотры в течение рабочего дня (смены), а также медицинские осмотры перед выполнением отдельных видов работ.

В соответствии с абзацем третьим части 3 статьи 23 Федерального закона от 10.12.1995 г. № 196-ФЗ «О безопасности дорожного движения» обязательные предрейсовые медицинские осмотры проводятся в течение всего времени работы лица в качестве водителя транспортного средства, за исключением некоторых категорий водителей.

Согласно пункту 4 Порядка и периодичности проведения предсменных, предрейсовых, послесменных, послерейсовых медицинских осмотров, медицинских осмотров в течение рабочего дня (смены) и перечня включаемых в них исследований, утвержденных приказом Минздрава России от 30.05.2023 г. № 266н, предсменные, предрейсовые медицинские осмотры проводятся перед началом рабочего дня (смены, рейса) в целях выявления признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, состояний и заболеваний, препятствующих выполнению трудовых обязанностей, в том числе алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения и остаточных явлений

такого опьянения. На основании результатов прохождения медицинского осмотра оформляется путевой лист.

С учетом изложенного, в случае если водитель-экспедитор в течение рабочего дня выполняет работу, не связанную с управлением транспортным средством, прохождение им предрейсового медицинского осмотра, по мнению ведомства, не требуется.

Подробнее: письмо Роструда от 23.04.2026 г. № ТЗ/2707-6-1.

Работник уволен в конце испытательного срока по соглашению сторон – суды признали увольнение законным

С работником был заключен трудовой договор с условием об испытательном сроке продолжительностью три месяца. По итогам оценки выполнения сотрудником поставленных на период испытательного срока задач результат испытания был признан неудовлетворительным. С соответствующим актом комиссии работник ознакомлен под роспись. В тот же день он подал работодателю заявление с предложением о расторжении трудового договора по соглашению сторон. По условиям заключенного соглашения работнику выплачена заработная плата за фактически отработанное время, компенсация за неиспользованный отпуск, а также дополнительная компенсация в размере одного должностного оклада. Однако после увольнения работник обратился в суд с требованиями о признании соглашения и приказа об увольнении недействительными и возложении обязанности изменить формулировку основания увольнения на увольнение по собственному желанию, указав при этом на вынужденный характер увольнения в связи с оказанным работодателем давлением, которое выражалось в угрозе увольнения по неблагоприятным основаниям, в том числе в связи с непрохождением испытательного срока. Три судебные инстанции нарушений в действиях работодателя не выявили. Суды отметили, что оценка работодателем результата выполнения работником поставленных задач на период

испытательного срока, составление акта о результатах испытания, истребование объяснений у работника по вопросам текущей деятельности сами по себе не свидетельствуют о принуждении работника уволиться по соглашению сторон, а подтверждают реализацию работодателем прав, предусмотренных трудовым законодательством. В свою очередь, инициатива подписания соглашения о расторжении трудового договора исходила от работника, в заявлении прямо указано, что оно подано осознанно и добровольно, соглашение о расторжении трудового договора предусматривало выплату материального характера, то есть содержало условия, мотивирующие истца на подписание соглашения. Кроме того, у работника имелось пять дней для обдумывания принятого решения об увольнении по соглашению сторон, консультации с юристом, обращения к работодателю для разъяснения трудовых прав, однако он свое решение не поменял, за разъяснениями не обращался, подписал соглашение, при увольнении получил окончательный расчет, включая дополнительную компенсацию, и трудовую книжку. Таким образом, действия работника были добровольными и осознанными. В удовлетворении исковых требований отказано.

Подробнее: Определение 7-го КСОЮ от 09.04.2026 г. № 88-4912/2026.

Новые гарантии для работников после возобновления трудового договора

В часть вторую статьи 179 ТК РФ внесены изменения, согласно которым с 1 сентября 2026 года расширится перечень категорий работников, имеющих преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение будет отдаваться также работникам, трудовой договор с которыми был возобновлен в соответствии с частью девятой статьи 351.7 ТК РФ (после прохождения военной службы).

Подробнее: Федеральный закон от 25.04.2026 г. № 108-ФЗ.