

Сентябрь 2026

Роструд: восстановленный судом водитель не может быть допущен к работе, если не пройдет обязательный медосмотр

Водитель восстановлен на работе по решению суда. За это время был пропущен срок прохождения периодического медицинского осмотра. Отвечая на вопрос о порядке допуска к работе в таком случае, Роструд напомнил, что в соответствии с частью первой статьи 220 ТК РФ работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности, для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

При этом, как отметили в ведомстве, решение суда о восстановлении на работе возобновляет прекращенные трудовые отношения между работником и работодателем, однако не отменяет действие других обязательных требований трудового законодательства, в том числе о необходимости прохождения периодического медицинского осмотра.

В свою очередь, в силу абзаца четвертого части первой статьи 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, в связи с чем в данной ситуации работник не может быть допущен к исполнению им трудовых обязанностей до прохождения им периодического медицинского осмотра, а работодатель обязан обеспечить прохождение медицинского осмотра в установленном порядке. После прохождения работником периодического медицинского осмотра он вправе приступить к исполнению трудовых обязанностей.

Кроме того, Роструд обратил внимание, что в случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей



Сентябрь 2026

вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой (часть третья статьи 76 ТК РФ).

Подробнее: письмо Роструда от 13.08.2026 № ТЗ/6129-6-1.

СФР разъяснил порядок оплаты больничного бывшему работнику – внешнему совместителю

Бывший работник организации – внешний совместитель заболел через неделю после увольнения и представил в организацию больничный лист. При этом у него сохранилось основное место работы.

Отвечая на вопрос о необходимости оплаты больничного бывшим работодателем в подобной ситуации, Социальный фонд России напомнил, что в соответствии с частью 2 статьи 5 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» пособие по временной нетрудоспособности выплачивается застрахованным лицам в период работы по трудовому договору, а также в случаях, когда заболевание или травма наступили в течение 30 календарных дней со дня прекращения работы.

При этом одновременная выплата пособия по временной нетрудоспособности по предыдущему месту работы (в течение 30 календарных дней после увольнения) и по текущему месту работы законом не предусмотрена.

С учетом изложенного, если временная нетрудоспособность наступила в течение 30 календарных дней со дня прекращения работы по совместительству, и при этом у работника сохранилось основное место работы, пособие по временной нетрудоспособности назначается и выплачивается основным работодателем.

Подробнее: письмо СФР от 07.08.2026 № 12-20/43349.



Сентябрь 2026

Роструд разъяснил правовую природу квартальной премии и условия ее снижения

Комментируя вопрос о правовой природе премии за высокие показатели в работе, Роструд отметил, что если в локальном нормативном акте работодателя (положении о премировании) предусмотрена подобная премия, выплачиваемая по итогам квартала, то она входит в систему оплаты труда и является стимулирующей выплатой.

В таком случае применение к работнику дисциплинарного взыскания может быть основанием для снижения размера премии, только если соответствующее условие предусмотрено системой премирования.

При этом в ведомстве напомнили, что снижение премии, входящей в состав заработной платы работника, не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

Подробнее: письмо Роструда от 29.07.2026 № ТЗ/5709-6-1.

Замечание за грубое общение с коллегой суды признали законным

За несоблюдение норм корпоративной этики работника привлекли к дисциплинарной ответственности в виде замечания. Не согласившись с наложенным взысканием, он обратился в суд с требованием о признании приказа о наложении дисциплинарного взыскания недействительным.

Суды трех инстанций нарушений в действиях работодателя не усмотрели. Обстоятельства совершения дисциплинарного проступка нашли подтверждение в ходе рассмотрения дела. Работник допустил нетактичное поведение и грубые высказывания в отношении других сотрудников, чем нарушил нормы корпоративной этики и положения должностной инструкции. Порядок и сроки привлечения к дисциплинарной

Вестник МПО



Сентябрь 2026

ответственности работодателем были соблюдены. Примененное взыскание соответствует тяжести проступка. Суды единогласно пришли к выводу об отсутствии правовых оснований для признания приказа о наложении дисциплинарного взыскания незаконным. В удовлетворении требований работника отказано.

Подробнее: Определение 3-го КСОЮ от 03.08.2026 № 88-11963/2026.

Правительство утвердило перенос выходных дней в 2027 году

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 17.09.2026 № 1187 в 2027 году выходной с субботы 2 января переносится на пятницу 5 ноября, с воскресенья 3 января на пятницу 31 декабря, с субботы 20 февраля на понедельник 22 февраля.

С учетом этого выходными будут:

с 31 декабря 2026 года по 10 января 2027 года;

с 21 по 23 февраля;

с 6 по 8 марта;

с 1 по 3 и с 8 по 10 мая;

с 12 по 14 июня;

с 4 по 7 ноября;

31 декабря 2027 года.

Подробнее: Постановление Правительства РФ от 17.09.2026 № 1187.