



## СПЕЦИАЛИСТУ ПО КАДРАМ

### ВАЖНО!

✓ **Новый порядок** ведения реестра экспертов по СОУТ введут с 1 февраля 2026 года

✓ **Росстат обновил** формы отчетности о численности работников и зарплате

✓ **Временный перевод** сотрудников к другому работодателю: правительство определило правила на 2026 год

### АКТУАЛЬНЫЕ ТЕМЫ

➤ **За работу** в выходной или праздник нельзя заранее давать день отдыха

➤ **Выплаты госслужащим** в связи с отпуском: интересная практика 2024 - 2025 годов

### ФЕДЕРАЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

**Приказ СФР от 03.12.2025 N 1522 "О внесении изменений в порядок и условия направления и представления по требованию территориального органа Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации в электронном виде по телекоммуникационным каналам связи документов, предусмотренных Федеральным законом от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний", Федеральным законом от 29 декабря 2006 г. N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством", утвержденные приказом Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации от 30 мая 2023 г. N 931"**

Ведомство упростило порядок направления организацией электронных документов в фонд. Среди прочего убрали правило, по которому страхователи должны подтверждать электронной квитанцией в течение 6 рабочих

дней дату получения документов от фонда. Также утратит силу норма о том, что, если данная квитанция от страхователя в фонд не поступила, фонд направляет документы на бумаге. Изменения применяют с 31 января 2026 года

**Приказ Минтруда России от 09.12.2025 N 691н "Об утверждении Порядка формирования и ведения реестра экспертов организаций, проводящих специальную оценку условий труда, в том числе порядка внесения записи об аттестации или о ее аннулировании, а также формы сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда (выписки из реестра экспертов организаций, проводящих специальную оценку условий труда)"**

Минтруд утвердил порядок ведения реестра экспертов по спецоценке, который заменит действующие правила. Часть норм привели в соответствие с порядком аттестации таких специалистов. Например,

уточнили срок внесения изменений в реестр – 2 рабочих дня с даты получения заявления.

Обновили также форму электронного сертификата эксперта (выписки из реестра). Такого документа достаточно для допуска специалиста к работе.

Новая форма почти не отличается от действующей. Зафиксировали, что с правой стороны документа станут размещать двухмерный штрихкод с адресом интернет-страницы с записью в реестре. Сейчас его тоже наносят на сертификат, но конкретное место для этого не определено.

Сертификатам станут присваивать номера в продолжение нумерации документов, выданных ранее. Сертификаты, которые сформировали в реестре до вступления в силу нового порядка, будут актуальны до окончания срока их действия

**Приказ Минпромторга России от 29.12.2025 N 6743 "Об утверждении типовых отраслевых норм времени на выполнение работ по строительству кораблей, судов и плавучих конструкций (единичное и мелкосерийное производство)"**

Утверждены типовые отраслевые нормы времени на выполнение работ по строительству кораблей, судов и плавучих конструкций (единичное и мелкосерийное производство)

**Приказ Министра обороны РФ от 29.12.2025 N 888 "О призыве в 2026 году граждан Российской Федерации на военную службу и об увольнении с военной службы граждан, проходящих военную службу по призыву"**

Командующим войсками военных округов, военным комиссарам предписано обеспечить проведение с 1 января по 31 декабря 2026 г. призыва на военную службу граждан РФ в возрасте от 18 до 30 лет, не пребывающих в запасе и подлежащих призыву

**Приказ АНО НАРК от 09.12.2025 N 176/25-ПР "Об утверждении наименований квалификаций и требований к квалификации в горно-металлургическом комплексе" (вместе с "Наименованиями квалификаций и требованиями к квалификациям, на соответствие которым проводится независимая оценка квалификации, представленные Советом по профессиональным квалификациям в горно-металлургическом комплексе")**

АНО НАРК утверждены наименования квалификаций и требования к квалификациям в горно-металлургическом комплексе

**Приказ АНО НАРК от 09.12.2025 N 177/25-ПР "Об утверждении наименований квалификаций и требований к квалификации в горно-металлургическом комплексе" (вместе с "Наименованиями квалификаций и требованиями к квалификациям, на соответствие которым проводится независимая оценка квалификации, представленные Советом по профессиональным квалификациям в горно-металлургическом комплексе")**

АНО НАРК утверждены наименования квалификаций и требования к квалификациям в горно-металлургическом комплексе

**Письмо Роструда от 11.12.2025 N ПГ/29776-6-1 О предоставлении работнику дня отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день до выполнения такой работы**

За работу в выходной или праздник нельзя заранее давать день отдыха

Только после того, как сотрудник отработал в выходной или праздник, ему можно предоставить отгул как компенсацию. Оформить его авансом нельзя. Для этого нет правовых оснований.

## ОТВЕТЫ «ОНЛАЙНИНСПЕКЦИИ»

**Вопрос:** Закреплено ли законодательством, что работнику сначала предоставляется основной, а затем дополнительный отпуск? В каком порядке предоставляется часть отпуска при разделении отпуска на части - сначала весь основной отпуск и потом дополнительный?

**Вопрос:** Начальство не выплачивает мне зарплату за 3 месяца, я работал неофициально; компания вроде хочет выплатить часть, но накладывают штрафы и говорят, что я не выполнял свои обязанности, с чем я не согласен; я готов понести только материальную ответственность; я предупредил об увольнении за месяц. Что делать?

**Вопрос:** Устроился на предприятие 05.03.2025. За этот год сходил в отпуск на 3 дня. Решил с 10.01.2026 взять 21 день отпуска. Работодатель не согласен, в графике отпусков на 2026 г. стоит 28 дней в августе и 7 дней за вредность в декабре 2026 г. Могу ли я взять 25 дней, которые у меня остались за первый год работы?

**Вопрос:** Если отгул за работу в выходной день взят в месяце, когда работник работал весь месяц, то зарплата за этот месяц ему оплачивается в полном размере. Как быть в ситуации, если работник присоединил отгулы к отпуску и фактически не выходил работать в этом месяце?

Как в этом случае они влияют и на норму часов, и на оплату?

**Вопрос:** Приехал на вахту - не предоставили машину по моему разряду (7) и посадили на сломанную 6-го разряда просто сидеть. Подписывали рем. лист. Подал на подпись, механик все стер и сказал, что это распоряжение начальства, а начальник говорит, что не знает механика.

**Вопрос:** Работодатель хочет ввести неполную продолжительность рабочей недели с 1 декабря по 31 мая. Уведомил о решении за 2 месяца. В ноябре принял решение декабрь работать в прежнем режиме. Сохраняется ли за работниками, не согласившимися на неполную продолжительность рабочей недели с 1 декабря, увольнение по сокращению?

**Вопрос:** При увольнении не выплатили расчет. Через полтора месяца сообщают, что обнаружена техническая ошибка 2022 г. и мне излишне насчитывали дни отпуска, которые они сторнировали в программе и удержали без моего согласия из моей зарплаты. Правомерны ли действия работодателя?

**Вопрос:** Я предъявил справку работодателю, что я нуждаюсь в переводе на легкий труд сроком на 3 месяца. Меня отправили на внеочередной и периодический медосмотр. Экзамен назначили после окончания действия протокола врачебной комиссии. Должен ли был работодатель предоставить мне перевод на другую работу?

**Вопрос:** В день междуспянного отдыха по графику (не выходной) направляют на один день в командировку в другой населенный пункт. Оплачивают проезд. Оплачивать этот день отказываются, потому что по графику этот день для меня не рабочий, трудовые функции я не выполнял, другой день отдыха не предоставляют. Прав ли работодатель?

**Вопрос:** В организации принято положение о компенсации расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска для работников, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностей: "...документов, подтверждающих оплату непосредственно самим работником". Правомерно ли условие положения?

**Вопрос:** 14.11.2025 трудоустроился на работу, сразу же принес работодателю справку-вызов (с 15.11.2025 по 29.11.2025) в pdf-формате. Отдел кадров указал, что ее необходимо представить им официально через ЭДО. Справка-вызов задерживается, прибудет 28.11.2025. Работодатель никаких выплат не производит. Что мне делать?

**Вопрос:** Что именно указывать в графе "Идентификатор рабочего места, за которым закреплены дежурные СИЗ" и в графе "Структурное подразделение" в карточке выдачи дежурных СИЗ?

**Вопрос:** На работе по совместительству предложили продлить трудовой договор, оформить как основной. Уволилась с основного места 27 октября. Документы на оформление просили принести до 27 ноября, какие, не сказали. 25-го узнала об отказе в продлении. Приказ об увольнении от 26-го. Законно ли увольнение? Можно ли восстановиться?

**Вопрос:** В колдоговоре было установлено 7 дней отпуска по ненормированности. Решили внести изменения и сократить дни до 3. В трудовом договоре отпуск по старому - 7 дней. Имеет ли право работодатель изменять условия договора и на каком основании имеет право снижать дни отпуска?

**Вопрос:** Вид деятельности - производство электромонтажных работ (43.21). Нужно ли устанавливать районный коэффициент работникам в обособленном подразделении г. Благовещенска Амурской области, предоставлять им право на дополнительный отпуск в количестве 8 к. д.?

**Вопрос:** Перед началом отпуска по БиР работнице было направлено уведомление об изменении режима работы. Прерывается ли или приостанавливается ли ход (течение) срока, указанного в уведомлении, в связи с наступлением отпуска по БиР?

**Вопрос:** Пришла устраиваться на работу, меня позвали для обучения (неоплачиваемое, 10 дней, 2/2), после него должны были оформить официально. О том, что я могу не пройти, не говорили. Должен был быть последний день, и мне написали, что мое дальнейшее обучение прекращается. Считается ли это нарушением?

**Вопрос:** Сообщили о ликвидации, сказали уволиться по собственному (я в декретном отпуске). Сказала уволить с уведомлением - меня оставили. Затем уведомили об увольнении в связи с банкротством (но в письме указано "с сокращением"). Требую перечислить деньги, говорят: не уволена, звоню в СФР, говорят: уволена. Что происходит?

**Вопрос:** Гражданин забыл трудовую книжку в день трудоустройства дома. Является ли это основанием для отказа в заключении трудового договора? Он просил перевода на электронную, отказали, т.к. при переходе в бумажной ставят отметку, и сказали прийти в следующий набор. Копии трудовой, справки о трудовом стаже у работодателя были.

**Вопрос:** С марта 2025 г. коллега, имеющая должность выше и больший объем работы, ушла на больничный. ЛНА установлено взаимозамещение (я обязана замещать конкретно ее), доплата за замещение/совмещение не предусмотрена. Ее не будет еще год. Имею ли я право на доплату или на отказ от дополнительной работы? На что мне ссылаться?

**Вопрос:** Если подрядная строительная организация работает на объекте меньше года, 2 - 3 месяца, обязана ли она проводить спецоценку условий труда? Ведь согласно Закону N 426-ФЗ для подрядной организации это новое рабочее место.

**Вопрос:** По какой программе должен быть обучен работник, если на его рабочем месте не выявлены вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам СОУТ, но идентифицированы источники опасности по результатам ОПР?

**Вопрос:** Компания проводила внутреннее обучение, после которого присвоила внутренний уровень "В" инженеру-механику и выдала сертификат (trade certificate) о новом уровне собственного изготовления (без приказа, серии, номера и реквизитов документа). Должен ли работодатель внести в трудовую книжку запись о повышении уровня?

**Вопрос:** Имеет ли право работодатель сразу при приеме на работу ставить доплату работнику за расширение зоны обслуживания (увеличение объема работы) по ст. 60.2 ТК РФ, т.е. выполнение дополнительной работы по той же должности, если вакантной такой же должности в штатном расписании нет, просто хочет увеличить зарплату?

**Вопрос:** Сотрудник письменно отказался от перевода на новое место работы по месту нахождения головной организации в должности бухгалтера на тех же условиях, что и в филиале. Каковы дальнейшие действия работника кадровой службы? Необходимо ли издать уведомление о сокращении и предложить имеющиеся в филиале должности?

**Вопрос:** Работник, имеющий ребенка 2 лет, подал заявление о неполном рабочем дне, не указав конкретных пожеланий. Вправе ли работодатель самостоятельно определить параметры неполного рабочего времени? Существует ли минимальный предел продолжительности неполного рабочего дня? Каким образом учитывать условия производства/работы?

**Вопрос:** Штат расширился, и мы попадаем на квотирование рабочих мест для инвалидов. Вакансии нет. Должны ли мы расширять штат специально для инвалида? Можно ли в ЛНА указать

должность для инвалида и направлять отчет, что вакансии нет? Нужно ли обустроить специальное рабочее место принятому на дистанционный формат инвалиду?

**Вопрос:** Работаю по графику с 6-дневным циклом. Иногда нас отправляют на КПК, где рабочая неделя 5-дневная, но учет ведут по сменному графику, и получается, что выходные дни сменного графика не оплачиваются или возникают недоработки из-за несовпадения фактических рабочих дней и сменного графика. Допустима ли такая практика?

**Вопрос:** Мне за ненормированный рабочий день предоставляется 3 дня к отпуску. С апреля (устно) установили с целью повышения образовательного и профессионального уровня 1 ч в неделю, а с июня 30 мин. в неделю оставаться на работе сверх 8 ч. Фиксировать в таблице запретили. Является ли это время для меня сверхурочной работой?

**Вопрос:** Работнику установлены испытательный срок 3 мес., 5-дневная рабочая неделя, сб., вс. - выходные. Он берет отпуск 5 и 8 декабря за свой счет. Сколько дней будет отсутствие с точки зрения регулирования вопросов испытательного срока? На сколько дней продлевается дата истечения испытательного срока?

**Вопрос:** В ночные смены участвую в определенном бизнес-процессе. В регламенте к процессу указано, что мне запрещается покидать территорию объекта во время смены. В графике работы указано, что предоставляется неоплачиваемый час перерыва. Как следует трактовать нормы закона?

**Вопрос:** В нашей компании с 1 января вводят новое положение об оплате труда и премировании. Всех работающих сотрудников ознакомили за 2 месяца, 31 октября. Как быть с теми сотрудниками, которые устраиваются на работу в 2-месячный промежуток с 1 ноября до 31 декабря?

**Вопрос:** В графике отпусков запланирован отпуск 50 дней с 01.01.2026, из них 14 - за вредность, на работу принят 19.04.2025 (отпускной период 19.04.2025 - 18.04.2026), т.е. предоставят не 50 дней, а 47, когда работодатель обязан предоставить оставшиеся дни за вредность?

**Вопрос:** Работник направляется от частного кадрового агентства по договору о предоставлении труда в стороннюю организацию, где выполняет трудовую деятельность. Кто должен информировать госорганы о несчастном случае? Кто должен учитывать в статистике произошедший несчастный случай (вносить запись в журнал регистрации)?

## ОБСУЖДАЕМЫЕ ПРОЕКТЫ

**Проект Федерального закона N 1084102-8 "О внесении изменения в статью 179 Трудового кодекса Российской Федерации" (ред., принятая ГД ФС РФ в I чтении 20.01.2026)**

Проект федерального закона "О внесении изменения в статью 179 Трудового кодекса Российской Федерации" разработан в целях установления дополнительной социальной гарантии

для граждан, принимавших участие в выполнении задач в условиях специального периода (в период мобилизации, военного положения, в военное время), путем предоставления им преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штата работников.

## ИНТЕРЕСНОЕ В СУДЕБНЫХ СПОРАХ

**Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 04.12.2025 N 88-25649/2025 (УИД 77RS0016-02-2023-029562-76)**

Специалист нарушил должностные обязанности, в частности спал на рабочем месте. За это его лишили премии, которая составляла 65% от оплаты по тарифной ставке. Сотрудник обратился в суд.

Первая инстанция признала невыплату премии законной. Однако апелляция и кассация напомнили: снижение размера премии не должно приводить к уменьшению месячной заработной платы более чем на 20%. В пользу работника взыскали сумму недополученной им премии сверх допустимого размера лишения, а также компенсацию за ее задержку, моральный вред и др.

**Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 02.12.2025 N 88-32144/2025 (УИД 52RS0015-01-2024-009693-93)**

В ходе служебного расследования выяснили, что сотрудник недобросовестно исполнял обязанности. Он нарушил в том числе положения локальных актов, договора о полной индивидуальной материальной ответственности и трудового договора. Прежде специалист уже совершал дисциплинарные проступки. Работодатель утратил к нему доверие и уволил.

Первая инстанция сочла: работника наказали с нарушением срока. С момента издания приказа о служебном расследовании до применения взыскания прошло больше месяца.

Апелляция и кассация с подходом не согласились. Сделать вывод о том, что сотрудник совершил проступок, работодатель смог только после окончания расследования. Проступок зафиксировали заключением по результатам проверки, с даты его составления начал течь месячный срок привлечения к ответственности. Работодатель его не пропустил, увольнение законно.

## ВОПРОС-ОТВЕТ

**Вопрос:** У работницы закончился отпуск по уходу за ребенком до 3 лет. Она не вышла на работу и оформила больничный по уходу за ребенком. Как поступить работодателю?

**Вопрос:** Кто из должностных лиц организации может быть наделен полномочиями применять дисциплинарные взыскания к работникам - нарушителям трудовой дисциплины? Достаточно ли закрепить эти полномочия в должностной инструкции и локальных нормативных актах, или требуется доверенность?

**Вопрос:** Является ли сдача работником экзамена на получение водительских прав уважительной причиной для предоставления ему отпуска без сохранения заработной платы?

**Вопрос:** У работника, проходящего обучение на курсах по направлению работодателя, подошел срок прохождения периодического медосмотра. Как поступить работодателю - отстранить работника от работы или дождаться завершения обучения?

**Вопрос:** Работодатель требует от работников проходить проверку на полиграфе при трудоустройстве и периодически в течение работы. Отказ от проверки считается основанием для отказа в приеме на работу или увольнения. Есть ли в этой ситуации нарушение трудового законодательства?

**Вопрос:** Ограничено ли время прохождения работником периодического медицинского осмотра, на которое за ним сохраняется средний за-

работок? Вправе ли работодатель в ЛНА ограничить количество дней для прохождения медосмотра?

**Вопрос:** Может ли ответственным за обработку персональных данных быть не работник организации?

**Вопрос:** В организацию планируется принять на работу студента вуза дневной формы обучения на срок от трех до пяти месяцев. Невозможно определить точный срок выполнения работы, так как он зависит от наличия и своевременности поставок комплектующих. Какое основание для заключения срочного трудового договора будет верным?

**Вопрос:** Работника переводят на другую должность. Дата подписания дополнительного соглашения к трудовому договору и приказа о переводе - 15.01.2026, а дата перевода - 02.02.2026. Когда необходимо уведомить военкомат о переводе работника на другую должность?

**Вопрос:** Нужно ли при утверждении графика отпусков указывать в нем тех, кто находится в длительном отпуске без сохранения заработной платы и будет находиться в нем весь следующий год?

## ГОТОВОЕ РЕШЕНИЕ для КАДРОВИКА

✚ Как госслужащему декларировать доходы, расходы и имущество, а претенденту доходы и имущество

✚ Что понимается под фактической численностью работников

## БИБЛИОТЕКА КАДРОВИКА

**Статья:** Увольнение за прогул: всегда ли действия работодателя правомерны? (Суворова Т.) ("Малый бизнес: учет, налоги, право", 2026, N 1)

**Статья:** График отпусков: наиболее важные вопросы (Галина Е.) ("Малый бизнес: учет, налоги, право", 2026, N 1)

**Статья:** Конституционный Суд РФ о взыскании с работодателя процентов за задержку компенсации морального вреда (Зимица С.Ю.) ("Кадровик-практик", 2025, N 10)

**Статья:** Сроки ознакомления с локальными нормативными актами (Мальцева В.И.) ("Кадровик-практик", 2025, N 10)

**Статья:** Если сотрудники работают дистанционно (Переработка у удаленных сотрудников) (Новакова Т.) ("Трудовое право", 2025, N 12)

**Статья:** Может ли самозанятый расти внутри компании? (Усачева Е.) ("Трудовое право", 2025, N 12)

## ВОПРОС НЕДЕЛИ

Ответ актуален на 27.01.2026 г.

**ИП оказывает услуги общественного питания. Зарегистрирован в 2025 году, наемные сотрудники с февраля 2026 года. Можно ли в 2026 году воспользоваться льготой по НДС?**

ИП, зарегистрированный в 2025 году и начавший нанимать сотрудников с февраля 2026 года, не сможет воспользоваться льготой по НДС для услуг общественного питания в 2026 году, так как для применения этой льготы необходимо соблюдение условий за предыдущий календарный год (то есть за 2025 год).

Отсутствие наемных работников и, соответственно, выплат заработной платы в 2025 году, не позволит выполнить одно из ключевых условий для применения льготы.

Льгота по НДС для услуг общественного питания, предусмотренная подпунктом 38 пункта 3 статьи 149 НК РФ, может быть применена при одновременном соблюдении ряда условий за календарный год, предшествующий году, в котором применяется освобождение (абзац восьмой подпункта 38 пункта 3 статьи 149 НК РФ).

Одно из условий освобождения от НДС общепита такое: среднемесячный размер выплат физлицам по РСВ за предшествующий год не ниже среднемесячной заработной платы в

регионе. Зарплату берут по виду деятельности из класса 56 раздела I ОКВЭД 2.

Поскольку ИП зарегистрирован в 2025 году и наемные сотрудники появились только с февраля 2026 года, в 2025 году у ИП не было выплат заработной платы. Это означает, что условие о среднемесечном размере выплат за 2025 год не будет выполнено. Следовательно, в 2026 году ИП не сможет воспользоваться льготой по НДС для услуг общественного питания.

#### Подборка:

- **Вопрос:** О сравнении среднемесечного размера выплат в пользу физлиц с аналогичным показателем по субъекту РФ в целях применения ИП освобождения от НДС при оказании услуг общественного питания. (Письмо Минфина России от 28.10.2025 N 03-07-07/104266);
- **Письмо** ФНС России от 01.02.2024 N СД-4-3/1079@ "О применении НДС".

## ОБУЧЕНИЕ

### Расписание семинаров

ФЕВРАЛЬ	
<b>5 февраля</b> <b>Вебинар: «Налоговая реформа и обзор событий за 4 квартал 2025 года»</b> Львицина Марина Игоревна <a href="#">Зарегистрироваться</a>	<b>12 февраля</b> <b>Вебинар: «КонсультантПлюс: Как работать быстрее, точнее и эффективнее»</b> Львицина Марина Игоревна <a href="#">Зарегистрироваться</a>

Подробнее о мероприятиях – на сайте [vladcons.ru](http://vladcons.ru).  
Регистрация на семинары [в личном кабинете](#) на сайте [vladcons.ru](http://vladcons.ru).



Обзор подготовлен с использованием СПС «КонсультантПлюс».  
ООО НПП «Синтез» - официальный представитель  
Общероссийской Сети КонсультантПлюс.

| г. Владимир, ул. Студеная гора, д. 34  
| +7 (4922) 778 - 448 | [root@ric072.ru](mailto:root@ric072.ru) | [vladcons.ru](http://vladcons.ru)