Общероссийское отраслевое объединение
работодателей электроэнергетики
«Энергетическая работодательская ассоциация России»
(Ассоциация «ЭРА России»)

Для использования полномочными
представителями работодателей
электроэнергетики

ОБЗОР
нормативных правовых актов, разъяснений и судебной практики в сфере охраны труда (III квартал 2026 года)



Москва, 2026 год

Содержание

I. Нормативные правовые акты Российской Федерации 3
1. О внесении изменений в приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 18 февраля 2022 г. № 90н. Приказ Минздрава России от 29 июля 2026 г. № 705н 3
2. Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда». Приказ Минтруда России от 30 июля 2026 г. № 324н 3
3. О внесении изменений в приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 июня 2021 г. № 406н. Приказ Минтруда России от 10 июня 2026 г. № 246н 4
4. Об особенностях проведения специальной оценки условий труда у субъектов малого предпринимательства и в отдельных некоммерческих организациях. Приказ Минтруда России от 7 августа 2026 г. № 345н 4
5. О мероприятиях по профилактике гриппа, острых респираторных вирусных инфекций и новой коронавирусной инфекции (COVID-19) в эпидемическом сезоне 2026–2027 годов. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 6 июля 2026 г. № 22 5

II. Разъяснения и методические рекомендации федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации 6
1. Об определении срока годности дежурных СИЗ. Письмо Минтруда России от 21 июля 2026 г. № 15-2/ООГ-1263 6
2. О периодичности обучения безопасным методам и приемам выполнения работ повышенной опасности. Письмо Минтруда России от 5 августа 2026 г. № 15-2/ООГ-1404 7
3. О необходимости проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах работников, переходящих в другую организацию при реорганизации в форме присоединения. Разъяснения Роструда от 31 августа 2026 г. 8
4. О прохождении предварительного медосмотра по внутреннему совместительству. Разъяснение Роструда от 7 сентября 2026 г. 10
5. О дополнительных оплачиваемых перерывах на работе с вредными условиями труда. Разъяснения Роструда от 24 сентября 2026 г. 12

III. Обзор судебной практики 13
1. О правомерности прекращения трудового договора по медицинским показаниям. Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 2 июля 2026 г. № 88-16389/2026 13
2. О включении предсменных инструктажей в рабочее время и их оплате. Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 14 июля 2026 г. № 88-11746/2026 14
3. О необходимости расследования падения работника с офисного кресла в служебном помещении. Определение Пятого кассационного суда общей юрисдикции от 4 августа 2026 г. № 88-6307/2026 16
4. О правомерности увольнения за нарушение требований охраны труда. Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 12 августа 2026 г. № 88-14240/2026 17
5. Об оспаривании привлечения к административной ответственности за нарушения при оценке профессиональных рисков. Постановление Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 17 августа 2026 г. № 16-4358/2026 18
6. Об оспаривании результатов специальной оценки условий труда. Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 27 августа 2026 г. № 88-18126/2026 19

I. Нормативные правовые акты Российской Федерации

1. О внесении изменений в приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 18 февраля 2022 г. № 90н. Приказ Минздрава России от 29 июля 2026 г. № 705н

Минздрав России продлил на один год (до 1 сентября 2027 года) переходный период, в течение которого допускаются выдача и ведение ранее выданных личных медицинских книжек на бумажном носителе, оформленных на бланках и по форме, которые применялись до вступления в силу приказа № 90н.

В электронной медкнижке (приложение № 1) будут указывать пол и гражданство ее владельца.

В приложении № 2 (порядок ведения отчетности и учета) в подпункте «а» пункта 4 после слов «дату рождения» добавили слова «пол, гражданство».

Вступил в силу с 22.08.2026 г.

2. Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда». Приказ Минтруда России от 30 июля 2026 г. № 324н

Основная цель вида профессиональной деятельности – профилактика несчастных случаев и профессиональных заболеваний, снижение воздействия вредных производственных факторов, оценка и снижение профессиональных рисков, разработка мероприятий по улучшению условий труда.

Пересмотрена структура профстандарта – вместо четырех обобщенных трудовых функций выделены три:

- обеспечение функционирования системы управления охраной труда (СУОТ) в организации (6-й уровень квалификации);
- организация, внедрение и оценка эффективности СУОТ (7-й уровень квалификации);
- стратегическое управление профессиональными рисками в организации (7-й уровень квалификации).

Детализированы требования к квалификации. Для разных должностей (специалист, ведущий и главный специалист, руководитель службы (отдела) охраны труда) установлены дифференцированные требования к образованию и стажу.

При этом для специалистов со средним профессиональным образованием стаж снизили – вместо трех лет в области охраны труда теперь достаточно одного года производственной деятельности в организации. Также ввели рекомендацию регулярно повышать квалификацию (не реже одного раза в пять лет).

Приказ Минтруда России от 22 апреля 2021 г. № 274н, которым утвержден действующий профстандарт, признается утратившим силу. Новый профстандарт будет действовать до 1 марта 2033 года.

Вступит в силу с 01.03.2027 г.

3. О внесении изменений в приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 июня 2021 г. № 406н. Приказ Минтруда России от 10 июня 2026 г. № 246н

Изменен порядок подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда (декларация), утвержденный приказом Минтруда России от 17 июня 2021 г. № 406н.

С 1 марта 2027 года декларация подается в территориальный орган Роструда по месту нахождения работодателя только путем заполнения электронной формы в личном кабинете на Едином портале государственных и муниципальных услуг. Подача декларации на бумажном носителе (лично или по почте) и через сайт Роструда не предусматривается.

Впервые установлен закрытый перечень оснований для отказа в приеме декларации:

- недостоверные сведения в заполненной электронной форме;
- включение в декларацию рабочих мест, должности (профессии) на которых включены в списки для досрочного назначения страховой пенсии по старости;
- включение в декларацию рабочих мест, работникам на которых предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- отсутствие в ФГИС СОУТ соответствующего отчета о проведении специальной оценки условий труда.

При наличии основания для отказа территориальный орган Роструда не позднее 10 рабочих дней со дня поступления декларации уведомляет об этом работодателя через Единый портал. Сведения о декларации вносятся в реестр в течение 15 рабочих дней со дня ее подачи.

Вступит в силу с 01.03.2027 г.

4. Об особенностях проведения специальной оценки условий труда у субъектов малого предпринимательства и в отдельных некоммерческих организациях. Приказ Минтруда России от 7 августа 2026 г. № 345н

Минтруд России установил особенности проведения специальной оценки условий труда (СОУТ) на рабочих местах у работодателей – субъектов малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), отнесенных к микропредприятиям и малым предприятиям, а также в некоммерческих организациях, созданных в форме общественных организаций и ассоциаций (союзов).

Идентификацию потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов работодатель проводит самостоятельно, без привлечения организации, проводящей СОУТ. Для этого на каждое рабочее место оформляется проверочный

лист с ответами «да» или «нет» (микроклимат, шум, вибрация, освещенность и другие факторы), результаты утверждаются комиссией работодателя.

Если хотя бы на один вопрос дан ответ «да», фактор считается идентифицированным, и на таком рабочем месте СОУТ проводится в общем порядке с привлечением организации, проводящей СОУТ. Если ответов «да» нет, комиссия признает условия труда на рабочем месте допустимыми.

Особенности не применяются, если у работодателя есть рабочие места, работа на которых дает право на досрочное назначение страховой пенсии по старости или на гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, а также рабочие места, на которых по результатам ранее проведенной СОУТ установлены вредные или опасные условия труда.

Признается утратившим силу приказ Минтруда России от 31 октября 2022 г. № 699н, устанавливавший аналогичные особенности только для микропредприятий. Приказ будет действовать до 1 марта 2029 года.

Вступит в силу с 01.03.2027 г.

5. О мероприятиях по профилактике гриппа, острых респираторных вирусных инфекций и новой коронавирусной инфекции (COVID-19) в эпидемическом сезоне 2026–2027 годов. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 6 июля 2026 г. № 22

Руководителям организаций рекомендовано, в частности, организовать иммунизацию сотрудников против гриппа. При этом важно не допускать переохлаждения работников, которые выполняют обязанности зимой на открытом воздухе (нужно предоставить им помещения для обогрева и приема пищи).

В период подъема заболеваемости следует:

- измерять температуру тела сотрудников до работы и в течение дня, если нужно;

- отстранять от работы лиц с повышенной температурой и признаками инфекции;

- обеспечить тех, кто работает с населением, масками, респираторами, антисептиками, при необходимости – перчатками;

- проводить дезинфекцию в общественных местах и транспорте по вирусному режиму.

Вступило в силу с 08.08.2026 г.

II. Разъяснения и методические рекомендации федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации

1. Об определении срока годности дежурных СИЗ. Письмо Минтруда России от 21 июля 2026 г. № 15-2/ООГ-1263

В соответствии со статьей 214 ТК РФ работодатель обязан обеспечить приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Согласно статье 221 ТК РФ для защиты от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и (или) загрязнения, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях, работникам бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты (СИЗ) и смывающие средства, прошедшие подтверждение соответствия в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании.

Приказом Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 766н утверждены Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами (Правила) и приказом Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 767н – Единые типовые нормы выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств (ЕТН).

В соответствии с пунктом 4 Правил обеспечение СИЗ и смывающими средствами осуществляется в соответствии с Правилами, на основании ЕТН, с учетом результатов специальной оценки условий труда (СОУТ), результатов оценки профессиональных рисков (ОПР), мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии).

В соответствии с пунктом 10 Правил работодатель обязан разработать на основании ЕТН, с учетом результатов СОУТ, результатов ОПР, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при его наличии) и утвердить локальным нормативным актом нормы бесплатной выдачи СИЗ и смывающих средств работникам организации (нормы).

Согласно пункту 18 Правил нормы должны содержать информацию о СИЗ, необходимых работникам для осуществления трудовой деятельности, включая деятельность при совмещении профессий или выполнении совмещаемых работ, в том числе в составе комплексных бригад.

В соответствии с пунктом 18 Правил объем выдачи СИЗ, выдаваемых работникам в зависимости от профессии (должности), определен в Единых

типовых нормах выдачи СИЗ работникам по профессиям (должностям).

Выбор СИЗ осуществляется работодателем посредством сопоставления информации, предоставленной в нормах, с данными о защитных свойствах и эксплуатационных характеристик конкретных СИЗ в соответствии с действующими документами о подтверждении соответствия, размещенными в Федеральной государственной информационной системе Федеральной службы по аккредитации, и (или) иными документами, действующими для данного вида продукции (пункт 21 Правил).

Пунктом 56 Правил определено, что нормативные сроки эксплуатации СИЗ исчисляются со дня фактической выдачи их работникам, указанного в личной карточке учета выдачи СИЗ или в карточке выдачи дежурных СИЗ.

Нормативные сроки эксплуатации СИЗ не могут превышать сроков, указанных в нормах (пункт 57 Правил).

При этом нормативные сроки эксплуатации СИЗ, указанные в нормах, устанавливаются на основании ЕТН.

Продление сроков носки и эксплуатации СИЗ Правилами не предусмотрено.

Дополнительно сообщаем, что в настоящее время действует Технический регламент Таможенного союза «О безопасности средств индивидуальной защиты» (ТР ТС 019/2011), утвержденный решением Комиссии Таможенного союза от 9 декабря 2011 г. № 878 (ТР ТС 019/2011), который устанавливает на единой таможенной территории Таможенного союза единые обязательные для применения и исполнения требования к средствам индивидуальной защиты. Пунктом 4.2 ТР ТС 019/2011 определены общие требования, которым должны соответствовать средства индивидуальной защиты (кроме дерматологических).

Так, например, в эксплуатационной документации к средствам индивидуальной защиты должны указываться комплектность, срок хранения или годности, гарантийный срок (для средств индивидуальной защиты, теряющих защитные свойства в процессе хранения и (или) эксплуатации), правила безопасного хранения, использования (эксплуатации и ухода), транспортировки и утилизации, а также при необходимости климатическое исполнение средств индивидуальной защиты и правила их дегазации, дезактивации, дезинфекции, а также способы подтверждения их защитных свойств (подпункт 12 пункта 4.2 ТР ТС 019/2011).

Опубликовано 27.07.2026 г.

2. О периодичности обучения безопасным методам и приемам выполнения работ повышенной опасности. Письмо Минтруда России от 5 августа 2026 г. № 15-2/ООГ-1404

Минтруд России напомнил, что с 31 августа 2026 года вступают в силу изменения в Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утвержденные постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2021 г. № 2464 (изменения внесены постановлением

Правительства Российской Федерации от 30 июня 2026 г. № 805, см. обзор за II квартал 2026 года).

Изменения касаются в том числе периодичности планового обучения безопасным методам и приемам выполнения работ повышенной опасности, к которым предъявляются дополнительные требования (обучение по программе, предусмотренной подпунктом «в» пункта 46 Правил).

Если иная периодичность не установлена нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, до 31 августа 2026 года такое обучение проводится не реже одного раза в год, а с 31 августа 2026 года – не реже одного раза в три года (пункт 60 Правил).

Опубликовано 19.08.2026 г.

3. О необходимости проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах работников, переходящих в другую организацию при реорганизации в форме присоединения. Разъяснения Роструда от 31 августа 2026 г.

Ведомство дало разъяснения о проведении специальной оценки условий труда (СОУТ) рабочих мест работников организации, переходящих в другую организацию при реорганизации в форме присоединения.

Согласно пункту 2 статьи 58 ГК РФ при присоединении юридического лица к другому юридическому лицу к последнему переходят права и обязанности присоединенного юридического лица.

Порядок проведения СОУТ регулируется Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (Федеральный закон № 426-ФЗ), согласно которому специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (вредные и (или) опасные производственные факторы) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

На основании статьи 17 Федерального закона № 426-ФЗ внеплановая специальная оценка условий труда должна проводиться в следующих случаях:

1) ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;

2) получение работодателем предписания государственного инспектора труда о проведении внеплановой СОУТ в связи с выявленными в ходе проведения федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, нарушениями требований названного Федерального закона или государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в

федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации;

3) изменение технологического процесса, замена производственного оборудования, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

4) изменение состава применяемых материалов и (или) сырья, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

5) изменение применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, способное оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

6) произошедший на рабочем месте несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или выявленное профессиональное заболевание, причинами которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов;

7) наличие мотивированных предложений выборных органов первичных профсоюзных организаций или иного представительного органа работников о проведении внеплановой СОУТ.

Внеплановая СОУТ проводится на соответствующих рабочих местах в течение двенадцати месяцев со дня наступления случаев, указанных в пунктах 1 и 3 части 1 статьи 17 Федерального закона № 426-ФЗ, и в течение шести месяцев со дня наступления случаев, указанных в пунктах 2, 4–7 части 1 указанной статьи.

СОУТ на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет, если иное не установлено Федеральным законом № 426-ФЗ. Указанный срок исчисляется со дня внесения сведений о результатах проведения специальной оценки условий труда в информационную систему учета в порядке, установленном указанным Федеральным законом, а в отношении результатов проведения СОУТ, содержащих сведения, составляющие государственную или иную охраняемую законом тайну, со дня утверждения отчета о проведении СОУТ. На рабочих местах, указанных в части 1 статьи 11 Федерального закона № 426-ФЗ, в отношении которых действует декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, повторное проведение СОУТ не требуется до наступления обстоятельств, установленных частью 5 статьи 11 указанного Федерального закона (часть 4 статьи 8 Федерального закона № 426-ФЗ).

Таким образом, при присоединении к организации-правопреемнику переходят права и обязанности присоединенной организации, в том числе связанные с результатами проведенной СОУТ. Реорганизация работодателя при сохранении условий труда на рабочих местах не является основанием для проведения внеплановой СОУТ.

Если в присоединяемой организации имеются рабочие места, на которых

СОУТ не проводилась, на таких рабочих местах СОУТ необходимо провести.

Опубликовано 31.08.2026 г.

4. О прохождении предварительного медосмотра по внутреннему совместительству. Разъяснение Роструда от 7 сентября 2026 г.

Ведомство разъясняет необходимость прохождения предварительного медосмотра в случае, когда принятый на работу сотрудник прошел предварительный медосмотр по п. 6.2 и п. 13, а через месяц его оформляют по внутреннему совместительству на должность, которая также предусматривает прохождение предварительного медосмотра по п. 13.

Проходить обязательный медицинский осмотр работник обязан как по основному месту работы, так и на работе по совместительству. Зачет результатов медицинского осмотра в описанной ситуации невозможен.

Согласно абзацу 14 части 3 статьи 214 ТК РФ работодатель обязан обеспечить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований.

В соответствии с частью 1 статьи 220 ТК РФ работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), 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. В соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

Работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей проходят указанные медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний (часть 2 статьи 220 ТК РФ).

Вредные и (или) опасные производственные факторы и работы, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры работников, указанных в части 1 статьи 220 ТК РФ, определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, совместно с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть 4 статьи 220 ТК РФ).

В случае необходимости по решению органов местного самоуправления с учетом мнения территориального органа федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, региональных или территориальных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений у отдельных работодателей могут вводиться дополнительные условия и показания к проведению обязательных медицинских осмотров (часть 6 статьи 220 ТК РФ).

Предусмотренные статьей 220 ТК РФ медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя (часть 9 статьи 220 ТК РФ).

Согласно абзацу 9 части 1 статьи 215 ТК РФ работник обязан в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

В соответствии с частью 1 статьи 282 ТК РФ совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом (часть 2 статьи 282 ТК РФ).

Работа по совместительству может выполняться работником как по месту

его основной работы, так и у других работодателей (часть 3 статьи 282 ТК РФ).

В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством (часть 4 статьи 282 ТК РФ).

Опубликовано 07.09.2026 г.

5. О дополнительных оплачиваемых перерывах на работе с вредными условиями труда. Разъяснения Роструда от 24 сентября 2026 г.

Ведомство разъяснило, обязан ли работодатель предоставлять дополнительные оплачиваемые перерывы работнику (маляру), занятому на работах с вредными условиями труда.

Согласно статье 108 ТК РФ в течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

В соответствии со статьей 109 ТК РФ на отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогревания и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогревания и отдыха работников.

Таким образом, трудовым законодательством такие перерывы не предусмотрены, но они могут быть установлены локальным нормативным актом работодателя.

Опубликовано 24.09.2026 г.

III. Обзор судебной практики

1. О правомерности прекращения трудового договора по медицинским показаниям. Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 2 июля 2026 г. № 88-16389/2026

Обстоятельства дела. Работница АО «Аремэкс», занимавшая должность управляющего объектом, представила работодателю справку об установлении инвалидности I группы и индивидуальную программу реабилитации и абилитации инвалида (ИПРА) с третьей степенью ограничения способности к трудовой деятельности. В ИПРА перечислены противопоказанные условия труда (интенсивная физическая нагрузка, эмоциональное напряжение, неблагоприятный микроклимат, излучения) и указано, что трудовая деятельность возможна при значительной помощи других лиц. Работодатель отстранил работницу от работы и инициировал ее внеочередной медицинский осмотр в ФГБНУ «Научно-исследовательский институт медицины труда им. академика Н.Ф. Измерова». На запрос работницы институт сообщил, что нормативных оснований для проведения экспертизы профессиональной пригодности не имеется. После этого работодатель уведомил работницу об отсутствии вакансий, соответствующих противопоказаниям и рекомендациям ИПРА, и на основании справки об инвалидности и ИПРА уволил ее по пункту 8 части 1 статьи 77 ТК РФ. Работница оспорила отстранение и увольнение, указав, что была отстранена до предоставления медицинского заключения, справка об инвалидности и ИПРА не содержат выводов о профессиональной непригодности, а ИПРА для инвалида носит рекомендательный характер.

Позиция нижестоящих судов. Бабушкинский районный суд г. Москвы в иске отказал, сочтя, что у работницы имеются противопоказания к занимаемой должности согласно ИПРА, вакансий, допускающих трудовую деятельность при значительной помощи других лиц, у работодателя нет, а порядок отстранения и увольнения соблюден. Московский городской суд с этим согласился, указав, что справка об инвалидности и ИПРА являются медицинским заключением, позволяющим уволить работника по пункту 8 части 1 статьи 77 ТК РФ.

Позиция кассационного суда. Увольнение по пункту 8 части 1 статьи 77 ТК РФ возможно только при одновременном соблюдении двух условий: наличии медицинского заключения о пригодности или непригодности к выполнению отдельных видов работ, выданного по результатам экспертизы профессиональной пригодности, и соблюдении процедуры предложения перевода на другую работу (статья 73 ТК РФ). Необходимость перевода должна быть установлена специализированным органом на основе объективных критериев (определения Конституционного Суда Российской Федерации от 23 сентября 2010 г. № 1090-О-О, от 24 декабря 2012 г. № 2301-О и др.). Медико-социальная экспертиза устанавливает инвалидность и разрабатывает ИПРА, но не делает выводов о пригодности к конкретной работе, а для самого инвалида ИПРА носит рекомендательный характер. **Справка об инвалидности и ИПРА не заменяют**

медицинское заключение по результатам экспертизы профессиональной пригодности.

Судебная коллегия Второго кассационного суда общей юрисдикции отменила решение суда первой инстанции и апелляционное определение Московского городского суда и направила дело на новое рассмотрение в Бабушкинский районный суд г. Москвы.

Вывод для работодателей. *Справка об инвалидности и ИПРА сами по себе не являются основанием для увольнения по пункту 8 части 1 статьи 77 ТК РФ. Если ИПРА содержит противопоказания к выполняемой работе, кадровое решение следует принимать только на основании медицинского заключения по результатам экспертизы профессиональной пригодности и с соблюдением порядка перевода (статья 73 ТК РФ). При этом ИПРА обязательна для работодателя, и условия труда работника-инвалида должны ей соответствовать (статья 224 ТК РФ).*

2. О включении предсменных инструктажей в рабочее время и их оплате. Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 14 июля 2026 г. № 88-11746/2026

Обстоятельства дела. Осмотрщикам-ремонтникам вагонов эксплуатационного вагонного депо «Входная» – филиала ОАО «РЖД» (суммированный учет рабочего времени, учетный период – квартал) в 2023 году ежедневно за 15 минут до начала смены проводились инструктажи по охране труда, их знакомили с новыми документами и планами работы. Это время не учитывалось как рабочее и не оплачивалось. Кроме того, при продолжительности смены 11,5 часа работникам не предоставлялся перерыв для отдыха и питания. Нарушения были выявлены в ходе прокурорской проверки. Работодатель оплатил это время частично (в июне 2024 г. и январе 2025 г.), после чего работники обратились в суд с иском о взыскании недоплаченной заработной платы, компенсации за задержку ее выплаты и компенсации морального вреда.

Позиция нижестоящих судов. Суд первой инстанции признал время инструктажей и непредоставленного перерыва подлежащим оплате. Проверяя расчеты работодателя по оплате сверхурочной работы и работы в выходные и нерабочие праздничные дни, суд не согласился с применением Методики расчета заработной платы в ОАО «РЖД». По Методике сверхурочные часы оплачиваются в полуторном размере тарифной ставки с начислением компенсационных и стимулирующих выплат в одинарном размере, в двойном размере – только часы, превышающие удвоенное число смен в учетном периоде, а работа в выходные и праздничные дни – в двойном размере только исходя из оклада. Суд счел, что Методика ухудшает положение работников, и взыскал доплату исходя из двойного размера с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

Омский областной суд (апелляционное определение от 5 февраля 2026 г.) согласился с тем, что указанное время подлежит оплате, но скорректировал размер взысканных сумм, применив локальные нормативные акты работодателя. Суд указал, что Конституционный Суд Российской Федерации (постановление от 28 июня 2018 г. № 26-П, определение от 13 января 2022 г. № 1-О-Р) требует включать компенсационные и стимулирующие выплаты в оплату работы в выходные и нерабочие праздничные дни, но не обязывает начислять их в двойном размере. Кроме того, при суммированном учете рабочего времени часов, подлежащих оплате в двойном размере, в спорные периоды не было, поэтому применялся полуторный размер.

Позиция кассационного суда. В кассационной жалобе работники настаивали на оплате сверхурочной работы в двойном размере с учетом стимулирующих и компенсационных выплат и выражали несогласие с размером компенсации морального вреда. Судебная коллегия указала, что суд апелляционной инстанции проверил представленные ОАО «РЖД» расчеты и оценил их в совокупности с обстоятельствами дела и нормами права. Размер компенсации морального вреда определен с учетом установленных законом критериев, характера нарушений и степени вины работодателя.

Судебная коллегия Восьмого кассационного суда общей юрисдикции оставила апелляционное определение Омского областного суда от 5 февраля 2026 г. без изменения, кассационную жалобу работников – без удовлетворения.

Вывод для работодателей. *Существует значительный риск того, что время предсменных инструктажей по охране труда, планерок и ознакомления с документами, проводимых по указанию работодателя до начала смены, будет признано рабочим временем. В этом случае такое время подлежит учету в табеле учета рабочего времени и оплате, а работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени (при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период) – оплате как сверхурочная работа. Для снижения риска время инструктажей целесообразно включать в продолжительность смены по графику либо установить порядок оплаты соответствующего времени (по аналогии с временем приемки смены, п. 3.20 Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике на 2025 – 2027 годы). Кроме того, работникам необходимо предоставлять перерыв для отдыха и питания, а если по условиям производства это невозможно, обеспечивать возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (статья 108 ТК РФ). В рассмотренном деле суды признали подлежащим оплате и время непредоставленного перерыва.*

3. О необходимости расследования падения работника с офисного кресла в служебном помещении. Определение Пятого кассационного суда общей юрисдикции от 4 августа 2026 г. № 88-6307/2026

Обстоятельства дела. Сотрудница администрации муниципального округа «Городской округ город Магас» Республики Ингушетия 9 ноября 2023 г. в служебном кабинете при повороте спинки кресла упала и ударилась затылком о шкаф. В больнице ей диагностировали закрытую черепно-мозговую травму, сотрясение головного мозга. О случившемся руководству было сообщено служебными записками начальника правового отдела (без даты), главного специалиста правового отдела от 13 ноября 2023 г. и самой работницы от 16 апреля 2024 г. Работница просила провести расследование и установить связь травмы с исполнением служебных обязанностей, однако работодатель никаких мер не принял. Работница обратилась в суд с требованиями признать бездействие работодателя незаконным, обязать его провести расследование и выдать акт по форме Н-1, а также взыскать компенсацию морального вреда в размере 200 000 руб.

Позиция нижестоящих судов. Суд первой инстанции в иске отказал, сочтя недостаточными доказательства получения травмы при исполнении трудовых обязанностей, поскольку медицинские документы оформлены позднее указанной работницей даты травмы. Верховный Суд Республики Ингушетия (апелляционное определение от 26 февраля 2026 г.) это решение отменил, признал бездействие работодателя незаконным, обязал его провести расследование и взыскал 20 000 руб. компенсации морального вреда. Требование о выдаче акта по форме Н-1 признано преждевременным, поскольку расследование еще не проведено.

Позиция кассационного суда. Администрация обжаловала апелляционное определение, ссылаясь на неправильное применение норм материального и процессуального права. Суд кассационной инстанции согласился с выводами суда апелляционной инстанции о том, что факт падения работницы в служебном помещении в указанное ею время и своевременное сообщение об этом работодателю подтверждены материалами дела, а медицинские документы свидетельствуют о посттравматических последствиях. **Работодатель расследование не назначил и не провел, чем нарушил требования статей 227, 229.1, 229.2 и 230 ТК РФ. Взыскание компенсации морального вреда до проведения расследования признано обоснованным ввиду длительного бездействия работодателя.**

Судебная коллегия Пятого кассационного суда общей юрисдикции оставила апелляционное определение без изменения, кассационную жалобу администрации – без удовлетворения.

Вывод для работодателей. *При получении сообщения работника о травме, полученной на рабочем месте в рабочее время, в том числе в офисе, работодатель обязан организовать расследование комиссией в порядке, установленном статьями 227–230 ТК РФ. Если о несчастном случае сообщено с*

задержкой, расследование проводится по заявлению пострадавшего в течение месяца со дня его поступления (статья 229.1 ТК РФ). Вопрос о том, связан ли случай с производством, решает комиссия по итогам расследования. Уклонение от расследования может повлечь взыскание компенсации морального вреда.

4. О правомерности увольнения за нарушение требований охраны труда. Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 12 августа 2026 г. № 88-14240/2026

Обстоятельства дела. Машинист буровой установки АО «Ковдорский ГОК», работавший на комбинате с 1990 года и неоднократно поощрявшийся, 4 ноября 2025 г. во время дневной смены спал на рабочем месте, в то время как буровой станок продолжал бурение. Комитет по охране труда комбината (протокол от 1 декабря 2025 г. № 2) установил нарушение работником инструкций по охране труда и создание реальной угрозы тяжких последствий (аварии, несчастного случая). У работника имелся неснятый выговор за работу без каски. Приказом от 3 декабря 2025 г. он уволен по подпункту «д» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ. Работник оспорил увольнение, указав, что работодатель сделал вывод о сне на основании фотоматериала, тогда как он из-за переутомления лишь не сразу отреагировал на обращения коллег.

Позиция нижестоящих судов. Суды первой и апелляционной инстанций восстановили работника на работе. Суд первой инстанции, оценив показания свидетелей и видеозаписи, указал, что работодатель не учел тяжесть проступка, обстоятельства его совершения, соразмерность вины и ответственности, а также не соблюл порядок увольнения. Мурманский областной суд (апелляционное определение от 13 мая 2026 г.) дополнительно сослался на многолетний стаж работника, на отсутствие оценки действий начальника цеха, не отстранившего работника от работы, и на то, что тяжкие последствия не наступили, а реальной угрозы их наступления не было.

Позиция кассационного суда. Судебная коллегия с выводами нижестоящих судов не согласилась. Факт сна на рабочем месте, при котором работник не контролировал работу буровой установки в потенциально опасной зоне бурения, подтвержден материалами дела. **Для увольнения по подпункту «д» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ достаточно того, что нарушение требований охраны труда заведомо создавало реальную угрозу тяжких последствий, фактическое наступление которых не требуется.** Тяжесть проступка является оценочной категорией, а выбор меры дисциплинарного взыскания относится к прерогативе работодателя. Стаж работы и положительные характеристики не освобождают работника от ответственности за грубое нарушение требований промышленной безопасности. Работнику была предоставлена возможность дать объяснения, поэтому формальные нарушения процедуры не являются основанием для отмены взыскания. Суд апелляционной

инстанции доводы работодателя не проверил и формально согласился с выводами суда первой инстанции.

Судебная коллегия Третьего кассационного суда общей юрисдикции отменила апелляционное определение Мурманского областного суда от 13 мая 2026 г. и направила дело на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции.

Вывод для работодателей. *Увольнение по подпункту «д» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ допустимо и в отсутствие тяжких последствий, если нарушение заведомо создавало реальную угрозу их наступления. В решении комиссии по охране труда (уполномоченного по охране труда) рекомендуется указывать конкретные нарушенные требования охраны труда и характер возникшей угрозы, а в приказе об увольнении отражать, каким образом учтены тяжесть проступка и предшествующее поведение работника (часть 5 статьи 192 ТК РФ). Следует также документально подтверждать ознакомление работника с инструкциями по охране труда, запрашивать у него письменные объяснения и соблюдать сроки, установленные статьей 193 ТК РФ. Работника, допустившего такое нарушение, следует своевременно отстранять от работы, поскольку бездействие непосредственного руководителя было одним из доводов нижестоящих судов в пользу работника. Необходимо учитывать, что дело направлено на новое рассмотрение и окончательное решение по нему пока не принято.*

5. Об оспаривании привлечения к административной ответственности за нарушения при оценке профессиональных рисков. Постановление Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 17 августа 2026 г. № 16-4358/2026

Обстоятельства дела. 22 мая 2025 г. на ТЭЦ-9 ООО «Байкальская энергетическая компания» (ООО «БЭК») в результате выброса пылегазовоздушной смеси машинист топливоподачи получила термические ожоги, от которых скончалась. Комиссия по расследованию группового несчастного случая установила, что в карте оценки уровней профессионального риска на ее рабочем месте (№ 86) не определена опасность «Химические реакции веществ, приводящие к пожару и взрыву» и отсутствуют мероприятия по снижению риска. Государственная инспекция труда в Иркутской области (постановление от 24 ноября 2025 г.) привлекла Общество к ответственности по части 1 статьи 5.27.1 КоАП РФ и назначила штраф 50 000 руб.

Позиция нижестоящих судов. Кировский районный суд г. Иркутска (решение от 4 марта 2026 г.) и Иркутский областной суд (решение от 28 апреля 2026 г.) постановление оставили без изменения.

Позиция кассационного суда. Генеральный директор Общества обжаловал постановление и судебные решения, ссылаясь на отсутствие состава

правонарушения и вины Общества, поскольку оценка профессиональных рисков проведена специализированной организацией, а Общество проводило мероприятия по снижению рисков и предотвращению несчастных случаев. **Работодатель обязан обеспечить систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку (абзац пятый части 3 статьи 214, часть 1 статьи 218 ТК РФ, пункты 10 и 25 Примерного положения о системе управления охраной труда, утвержденного приказом Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 776н). Отсутствие в карте оценки профессиональных рисков указанной опасности и мер по снижению риска является нарушением этих требований и образует состав правонарушения по части 1 статьи 5.27.1 КоАП РФ.** Доводы жалобы не опровергают выводов о виновности Общества и аналогичны доводам, которые были предметом проверки нижестоящих судов и обоснованно ими отклонены.

Судья Восьмого кассационного суда общей юрисдикции оставил постановление государственного инспектора труда и судебные решения без изменения, жалобу – без удовлетворения.

Вывод для работодателей. *Карта оценки профессиональных рисков должна отражать все опасности, характерные для конкретного рабочего места и используемого оборудования, и содержать меры по снижению уровней рисков. Неполнота оценки является самостоятельным основанием для привлечения к ответственности по части 1 статьи 5.27.1 КоАП РФ. Проведение оценки специализированной организацией не освобождает работодателя от ответственности, поэтому ее результаты необходимо проверять и актуализировать, в том числе по итогам расследования несчастных случаев и микроповреждений (микротравм), а также при изменении технологических процессов. На объектах генерации особое внимание следует уделять опасностям, связанным с пожаро- и взрывоопасными средами (системы топливоподачи и пылеприготовления).*

6. Об оспаривании результатов специальной оценки условий труда. Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 27 августа 2026 г. № 88-18126/2026

Обстоятельства дела. Машинист башенного крана ООО «САГА» (правопреемник – ООО «РЕККО») оспорила карту специальной оценки условий труда от 29 декабря 2020 г. (итоговый класс (подкласс) условий труда 3.1) в части указания на отсутствие права на досрочное назначение страховой пенсии по старости по пункту 3 части 1 статьи 30 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях». Государственная экспертиза условий труда подтвердила, что СОУТ в целом проведена корректно, однако выявила, что право на досрочную пенсию в карте не отражено. При этом выявленные недочеты на класс условий труда не повлияли. С результатами СОУТ, утвержденными в декабре 2020 года, работницу ознакомили только в марте 2023 года.

Позиция нижестоящих судов. Индустриальный районный суд г. Ижевска в иске отказал, указав, что признание результатов СОУТ незаконными само по себе не дает оснований для включения периода работы в льготный стаж, а также сославшись на пропуск срока обращения в суд. Верховный Суд Удмуртской Республики (апелляционное определение от 29 апреля 2026 г.) признал результаты СОУТ незаконными в части указания на отсутствие права на досрочную пенсию (подпункт 6 строки 040 карты). Причины пропуска срока признаны уважительными, поскольку работодатель существенно нарушил срок ознакомления работника с результатами СОУТ, а трудовые отношения не были прекращены и работница могла рассчитывать на устранение нарушения во внесудебном порядке.

Позиция кассационного суда. Отделение Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Удмуртской Республике в кассационной жалобе указывало, что карта СОУТ не является основанием для назначения пенсии, в том числе досрочной. **Суд кассационной инстанции отметил, что предметом спора является качество проведения специальной оценки условий труда как индивидуальный трудовой спор, а вопросы фактической реализации пенсионных прав находятся за его пределами.**

Судебная коллегия Шестого кассационного суда общей юрисдикции оставила апелляционное определение без изменения, кассационную жалобу – без удовлетворения.

Вывод для работодателей. *Работник вправе оспорить результаты СОУТ в суде, в том числе в части сведений о праве на досрочное назначение пенсии (строка 040 карты), и довод о том, что карта СОУТ не является основанием для назначения пенсии, этому не препятствует. При подготовке карт следует проверять правильность указанных сведений, а также соблюдать срок ознакомления работников с результатами СОУТ – не позднее чем 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении СОУТ (часть 5 статьи 15 Федерального закона № 426-ФЗ). Нарушение этого срока позволило суду признать уважительными причины пропуска срока обращения в суд.*

Источники информации: https://mintrud.gov.ru/, https://rostrud.gov.ru/, https://онлайнинспекция.рф/, https://www.consultant.ru/, https://www.garant.ru/, https://t.me/rostrud_official/, http://publication.pravo.gov.ru/