1. **Федеральным законом** [**от 29.09.2025 № 364-ФЗ**](https://storage.consultant.ru/ondb/attachments/202509/29/iddoc_298020_idnews_65310_364_lat.pdf) **внесены изменения в статьи 87 и 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации. Изменения вступили в силу со дня опубликования.**

Приостановка действия трудового договора продлевается после прохождения сотрудником в том числе военной службы по мобилизации, если он оформит больничный (абз. 3 пп. "а" п. 2 ст. 1 Закона № 364-ФЗ).

Это позволит защитить от увольнения специалистов, которые по состоянию здоровья не могут приступить к прежним обязанностям в течение 3 месяцев после службы.

Работодатель не несет расходы на выплату пособий по временной нетрудоспособности в таких случаях. Их возложили на СФР (п. 1 ст. 3 Закона № 365-ФЗ).

## В соответствии с [Постановлением Правительства РФ от 24.09.2025 № 1466](https://storage.consultant.ru/ondb/attachments/202509/24/iddoc_297978_idnews_65217_4jeB8hNKm69ggOa9yDiYOli6YoAyM21i_PA4.pdf) опубликован график переноса выходных в 2026 году. В частности, в соответствии с графиком новогодние каникулы продлятся 12 дней подряд. Нерабочим также будет 31 декабря 2025 года.

С учетом переносов отдыхать сможем:

* с 31 декабря 2025 года по 11 января 2026 года;
* с 21 по 23 февраля;
* с 7 по 9 марта;
* с 1 по 3 и с 9 по 11 мая;
* с 12 по 14 июня;
* 4 ноября;
* 31 декабря 2026 года.

## **Разъяснения ведомства**

Минтруд России в письме от 01.08.2025 № 14-6/В-952 отметил, что договор о полной коллективной материальной ответственности действует и во время отпуска работника по уходу за ребенком.

На время отпуска по уходу за ребенком за специалистом сохраняют место работы. [Остается в силе](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&rnd=8187ad95dfa6f6c027db6f6cea0b1e8c&base=QUEST&n=233099&dst=100018) и договор о полной коллективной матответственности. Обязанности специалиста на период его отпуска можно поручить другому лицу. В этом случае новый работник [подписывает](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&rnd=8187ad95dfa6f6c027db6f6cea0b1e8c&base=LAW&n=505438&dst=100081) договор и указывает дату вступления в коллектив (бригаду).

Так ведомство разъяснило вопрос о том, нужно ли исключать из матответственного коллектива сотрудника, который уходит в отпуск по уходу за ребенком.

Напомним, с 1 сентября [действуют](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&rnd=8187ad95dfa6f6c027db6f6cea0b1e8c&base=LAW&n=505438&dst=100015) новые списки должностей и работ, на которых с сотрудниками можно заключать договоры о полной индивидуальной либо коллективной матответственности. Утверждены также новые типовые договоры о полной [индивидуальной](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&rnd=8187ad95dfa6f6c027db6f6cea0b1e8c&base=LAW&n=505438&dst=100046) и [коллективной](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&rnd=8187ad95dfa6f6c027db6f6cea0b1e8c&base=LAW&n=505438&dst=100069) матответственности. Они почти не отличаются от [прежних](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&rnd=8187ad95dfa6f6c027db6f6cea0b1e8c&base=LAW&n=40830&dst=100007).

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

[Определение 4-го КСОЮ от 09.07.2025 № 88-16977/2025](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&rnd=8187ad95dfa6f6c027db6f6cea0b1e8c&base=KSOJ004&n=223556&dst=100068): во время отпуска работник вправе не получать уведомление о сокращении

Когда сотрудник был в ежегодном отпуске, его пригласили в офис, чтобы успеть за 2 месяца до сокращения вручить уведомление. Он пришел, но с документами ознакомиться [отказался](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&rnd=8187ad95dfa6f6c027db6f6cea0b1e8c&base=KSOJ004&n=223556&dst=100034), это зафиксировали в акте. Уведомление было направлено почтой. После увольнения работник обратился в суд.

Кассация [сочла](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&rnd=8187ad95dfa6f6c027db6f6cea0b1e8c&base=KSOJ004&n=223556&dst=100066), что организация не соблюла [срок](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&rnd=8187ad95dfa6f6c027db6f6cea0b1e8c&base=LAW&n=511247&dst=780) предупреждения о сокращении. Письмо с уведомлением доставлено за месяц до увольнения. В отпуске сотрудник [был вправе не получать](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&rnd=8187ad95dfa6f6c027db6f6cea0b1e8c&base=KSOJ004&n=223556&dst=100068) от работодателя документы, в этот период он освобожден от исполнения обязанностей. Акт об отказе принять документы не подтверждал надлежащее вручение уведомления.

Дело направлено на новое рассмотрение в апелляционную инстанцию.

 По информации КонсультантПлюс.