



Законодательство

Подъем и перемещение тяжестей несовершеннолетними работниками: новые нормы с 1 марта 2026 года

Минтруд утвердил новые предельные нормы допустимой массы груза для работников в возрасте до 18 лет. Документ содержит ограничения, аналогичные действующим.

Так, постоянно в течение рабочей смены юноши в возрасте 14 и 15 лет смогут вручную поднимать и перемещать груз весом максимум 3 кг, юноши в возрасте 16 и 17 лет – груз весом максимум 4 кг. Для девушек эти нормы на 1 кг меньше.

Ограничения установлены с учетом массы тары и упаковки.

Документ нужно будет применять до 1 марта 2032 года.

[Приказ Минтруда России от 10.06.2025 N 369н](#)

Нормативные документы, РЗ, РЗ (Версия Проф), Бюджетные организации

Судебная практика

Суды напомнили: при увольнении по результатам испытания не нужно соблюдать процедуру для взысканий

Дистанционщика приняли на работу с испытательным сроком. Он пропускал совещания, не реагировал на письма либо отвечал не вовремя, плохо выполнял задания. Комиссия работодателя признала, что специалист не прошел испытание. Он решил оспорить расторжение трудового договора. Указал в том числе на нарушение порядка увольнения.

Суды встали на сторону организации. Увольнение по результатам испытания не связано с виновным и противоправным поведением, оно не признается дисциплинарным взысканием. Соблюдать порядок применения наказаний не нужно.

Работодатель правомерно оценил результаты испытания. Он учел в том числе ненадлежащее выполнение обязанностей, деловые качества специалиста. Уведомил его об увольнении.

Отметим, что аналогичный подход встречался у КС РФ.

[Определение 6-го КСОЮ от 29.05.2025 по делу N 88-9640/2025](#)

Кассационные суды общей юрисдикции

Предложение о работе помогло доказать в суде, что сотрудник знал о должностных обязанностях

Специалист принял предложение о работе, и его оформили на должность. Он отказался сделать отчет с анализом рынка по поручению руководителя, за что получил замечание. Также сотрудник не выполнил план работы подразделения. По результатам испытания трудовой договор расторгли.

Сотрудник счел незаконными замечание и увольнение. Он ссылаясь среди прочего на то, что поручения работодателя выходили за рамки его обязанностей, с должностной инструкцией его вовремя не ознакомили.

Три инстанции нарушений в действиях работодателя не увидели. Круг обязанностей был известен специалисту еще до заключения договора, так как ему направляли предложение о работе с описанием требований к вакансии. Поручения давали в пределах трудовых обязанностей по договору.

[Определение 2-го КСОЮ от 20.05.2025 N 88-11262/2025](#)

Кассационные суды общей юрисдикции

Аналитика

Обзор «Споры об увольнении руководителя по решению работодателя: интересная практика за 2024 – 2025 годы»

Можно ли принять решение о прекращении полномочий руководителя, когда он на больничном? Нужно ли пояснять, почему расторгается трудовой договор? Обязательно ли оформлять решение отдельно от приказа об увольнении? Ответы на эти и другие вопросы рассмотрим в обзоре.

[Обзор: «Споры об увольнении руководителя по решению работодателя: интересная практика за 2024 – 2025 годы»](#)

Нормативные документы, РЗ, РЗ (Версия Проф), Бюджетные организации



Обзор подготовлен специалистами компании [«КонсультантПлюс»](#)