



Законодательство

Оплата наставничества и отказ от него: разъяснения Роструда

Ведомство напомнило, что в трудовую функцию специалиста может входить помощь новым работникам на постоянной основе. Зарплату он должен получать с учетом выполнения таких обязанностей. В этом случае на работника не распространяются особенности регулирования труда наставников.

Если же сотруднику поручают работу по наставничеству, то ее нужно оплачивать с учетом содержания и объема обязанностей. Условия закрепляют в трудовом договоре или в дополнительном соглашении. При этом неважно, утвердил работодатель выплаты наставникам локальным актом или нет.

Роструд также отметил, что специалист вправе отказаться от выполнения функций наставника в любое время. Срока предупреждения об этом в законе нет. Его можно установить по соглашению сторон.

[Письмо Роструда от 02.10.2025 N ТЗ/7300-6-1](#)

Разъясняющие письма органов власти

Одно из оснований увольнения иностранцев в ТК РФ будет уточнено с 1 марта 2026 года

Работодатели смогут увольнять иностранцев и лиц без гражданства, если нужно привести их численность в соответствие с региональными ограничениями. Трудовой договор будут прекращать не позже окончания срока, который закреплён в нормативном правовом акте субъекта РФ (ст. 1 закона).

Сейчас допускается увольнять заграничных специалистов, чтобы соблюсти условия федеральных законов, указов президента и постановлений правительства.

Напомним: в ряде субъектов РФ запрещено привлекать мигрантов к работе по отдельным видам экономической деятельности. Ограничения на этот год есть, в частности, в Московской области и в Санкт-Петербурге.

[Федеральный закон от 17.11.2025 N 419-ФЗ](#)

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

Судебная практика

Работник прошел медосмотр в поликлинике по месту жительства – суды не согласились с его отстранением

Организация направила водителя на периодический медосмотр. Он предъявил заключение из поликлиники по месту жительства о том, что противопоказаний к работе у него нет. Сотрудника отстранили от обязанностей без сохранения зарплаты, так как он не прошел обследование по направлению работодателя. Действия организации сотрудник оспорил. Апелляция и кассация указали: закон не запрещает работнику пройти медосмотр по месту жительства в учреждении, которое имеет необходимые компетенции. Оснований отстранять его от исполнения обязанностей не было. Организация также нарушила процедуру направления на медосмотр, не уведомив о нем вовремя.

Отметим, что практика на этот счет неоднозначна. Так, 7-й КСОЮ счел законным отстранение сотрудника, который прошел медосмотр, но не по направлению. Роструд тоже указывал: работодатель может принять медицинское заключение сторонней организации, но не обязан этого делать.

[Определение 4-го КСОЮ от 08.10.2025 N 88-23233/2025](#)

Кассационные суды общей юрисдикции

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