

Кадровые изменения сентября 2026. Инструкция для руководителя

В статье* — план действий для руководителя, что проверить в кадровой работе в клинике с 1 сентября 2026 года.

Законодатели изменили правила приема и сокращения сотрудников, перевода на неполный день и предоставления выходных при ЧС. Разберем, что именно поменялось, какие локальные акты править и кому из заместителей и начальников отделов дать поручения.

Чек-листы и комплекты экспресс-поручений прилагаем.

С 1 сентября вступают в силу сразу четыре федеральных закона, которые корректируют Трудовой кодекс. Проконтролируйте обновление локальных актов и проверьте кадровую службу, чтобы не получить предписание от трудовой инспекции.

Запрет на испытательный срок для мам с детьми до трех лет

С 1 сентября 2026 года клиники не вправе устанавливать испытание при приеме на работу женщинам, у которых есть дети до трех лет**. Раньше запрет действовал только для мам детей до полутора лет, теперь его расширили. Это устранило противоречие в ТК: ранее такую сотрудницу нельзя было уволить за непрохождение испытания до трех лет ребенка, но сам срок испытания установить было можно. Теперь риск неправомерного увольнения исключили полностью.

* *Материал из системы
«Пациентский сервис»*
** *Федеральный закон
от 09.04.2026 № 91-ФЗ*

Что делать. Поручите начальнику отдела кадров и юристу провести ревизию локальных актов и убрать из них возможность назначать испытание женщинам с детьми до трех лет. Скорректируйте процедуру приема: добавьте обязательную проверку наличия детей у соискательницы. Обновите шаблоны приказов о приеме и трудовых договоров. Так вы исключите ошибку на этапе оформления сотрудницы. Проведите инструктаж с кадровиками и заведующими отделениями.

Что еще проверить и какие поручения дать конкретным сотрудникам, смотрите в приложениях 1 и 2.

Преимущественное право при сокращении: новая категория

С 1 сентября 2026 года расширен перечень работников, которые имеют преимущественное право остаться на работе при сокращении***. Теперь в него включили сотрудников, чей трудовой договор был возобновлен после возвращения с военной службы (в соответствии со ст. 351.7 ТК). При равной производительности труда и квалификации предпочтение нужно отдавать именно им. Ранее таких гарантий для участников СВО не было.

Что делать. Поручите внести изменения в ПВТР, положение о сокращении и порядок учета преимущественного права. Обеспечьте наличие данных о сотрудниках, вернувшихся с военной службы, и назначьте ответственного за актуальность этих сведений. Скорректируйте алгоритм сокращения: при принятии решения обязательно запрашивайте информацию о наличии работников из новой льготной категории. Обновите шаблоны уведомлений о сокращении и протоколов заседаний комиссии.

Образец приказа о внесении изменений в ПВТР приведен в приложении 3. Что еще проверить и какие поручения дать, смотрите в приложении 4.

*** *Федеральный закон
от 25.04.2026 № 108-ФЗ*

РАБОТА С ДОКУМЕНТАМИ

Новый срок для перевода на неполное рабочее время

С 1 сентября 2026 года в ТК закрепили точный срок, в который работодатель обязан принять решение об установлении неполного рабочего времени****. Теперь на это дается не более пяти рабочих дней с даты получения письменной просьбы работника. Раньше срок был не прописан, что создавало риски затягивания. Кого из сотрудников руководитель обязан перевести на неполный день по первой просьбе, напомнили в памятке.

Что делать. Обновите ПВТР и положение о рабочем времени: пропишите обязанность принятия решения в течение пяти рабочих дней. Разработайте внутренний алгоритм регистрации заявлений и контроля сроков, который включает присвоение входящего номера, фиксацию даты поступления и отслеживание документа до дня принятия решения. Назначьте ответственного за контроль этого срока. Проинструктируйте кадровиков, что считать срок нужно в рабочих днях. Обновите шаблоны приказов о переводе и дополнительных соглашений.

Что еще проверить и какие поручения дать, смотрите в электронной версии журнала.

Памятка. Перевести на неполный день обязаны по просьбе:

- ▶ Беременной женщины.
- ▶ Одного из родителей (опекуна) ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет.
- ▶ Лица, осуществляющего уход за больным членом семьи.

**** Федеральный закон
от 25.05.2026 № 144-ФЗ