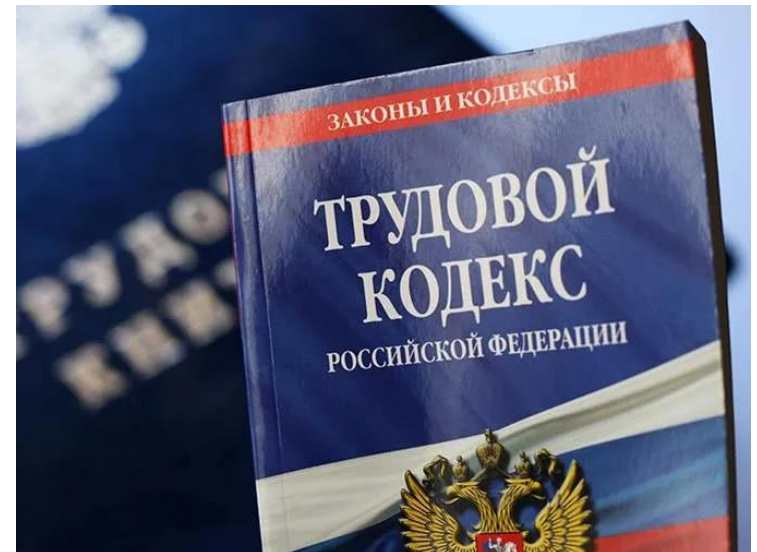


Трудовой Кодекс— изменения с 01 сентября 2026 года



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН

О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Принят
Государственной Думой
14 мая 2026 года

Одобен
Советом Федерации
20 мая 2026 года

Статья 1

Внести в Трудовой кодекс Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878; 2008, N 9, ст. 812; 2011, N 45, ст. 6335; N 50, ст. 7359; 2012, N 50, ст. 6954; N 53, ст. 7605; 2013, N 19, ст. 2329; N 27, ст. 3477; 2017, N 1, ст. 46; N 25, ст. 3594; N 27, ст. 3929; 2018, N 41, ст. 6193; 2020, N 31, ст. 5020; 2021, N 1, ст. 16; N 47, ст. 7741; 2022, N 29, ст. 5240; N 41, ст. 6938; 2024, N 1, ст. 23; N 18, ст. 2404; N 51, ст. 7864; N 53, ст. 8508; 2025, N 40, ст. 5819; N 52, ст. 8297) следующие изменения:

- 1) в абзаце втором части второй статьи 59 слова "35 человек" заменить словами "70 человек";
- 2) подпункт "г" пункта 6 части первой статьи 81 дополнить словами ", а также в случае принятия судом решения о прекращении уголовного преследования за указанные противоправные деяния в связи с назначением меры уголовно-правового характера в виде судебного штрафа либо по иным реабилитирующим основаниям";
- 3) часть вторую статьи 93 дополнить предложением следующего содержания: "Решение об установлении работнику в соответствии с настоящей частью неполного рабочего времени принимается работодателем не позднее пяти рабочих дней с даты обращения работника с такой просьбой, оформленной в письменном виде.";

работы (смены) и (или) время ее начала и (или) окончания заранее не могут быть определены, часы сверхурочной работы, определенные по окончании учетного периода, оплачиваются исходя из величины сверхурочного времени, приходящегося на день (смену) учетного периода, в котором осуществлялась сверхурочная работа: за первые два часа работы - не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере, начиная со 121-го часа - не менее чем в двойном размере за каждый час.

Перечень категорий работников, указанных в части первой настоящей статьи, устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области транспорта, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения соответствующих общероссийского профсоюза и общероссийского объединения работодателей."

Статья 2

Настоящий Федеральный закон вступает в силу с 1 сентября 2026 года.

Президент
Российской Федерации
В.ПУТИН

Москва, Кремль

25 мая 2026 года

N 144-ФЗ

Срочные трудовые договора

в абзаце втором части второй статьи 59 слова "35 человек" заменить словами "70 человек"

Субъекты малого и среднего предпринимательства, численность которых не превышает 70 человек, смогут заключать срочные трудовые договоры (СТД) с поступающими к ним на работу кандидатами. Но только при условии согласия самого работника. До этой даты заключать срочные трудовые договоры по такому основанию могли субъекты МСП с численностью до 35 человек.

ВАЖНО: Для сферы розничной торговли и бытового обслуживания ничего не изменится —предел численности по-прежнему составляет 20 человек.

Дополнили основание для увольнения при хищении

подпункт "г" пункта 6 части первой статьи 81 дополнить словами ", а также в случае принятия судом решения о прекращении уголовного преследования за указанные противоправные деяния в связи с назначением меры уголовно-правового характера в виде судебного штрафа либо по иным нереабилитирующим основаниям";

С 1 сентября 2026 г. прекратить трудовые отношения можно если уголовное преследование прекратили по нереабилитирующим основаниям. Например, был назначен штраф.

Прекращение уголовного дела по нереабилитирующим основаниям -это решение, при котором лицо освобождается от уголовной ответственности и наказания, но считается совершившим преступление.

Срок рассмотрения обращения работника о неполном рабочем времени

часть вторую статьи 93 дополнить предложением следующего содержания: "Решение об установлении работнику в соответствии с настоящей частью неполного рабочего времени принимается работодателем не позднее пяти рабочих дней с даты обращения работника с такой просьбой, оформленной в письменном виде."

Что нужно сделать?

1. Внести изменения в Инструкции по кадровому делопроизводству, локальном нормативном акте, где она прописана.

Правки правил для сверхурочной работы

в статье 99:

а) часть шестую изложить в следующей редакции:

"Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в день и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Продолжительность сверхурочной работы для каждого работника может быть увеличена до 240 часов в год, если это предусмотрено коллективным договором и (или) отраслевым (межотраслевым) соглашением, распространяющимся на данного работодателя.";

б) дополнить новыми частями седьмой - девятой следующего содержания:

"Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать 120 часов в год для следующих категорий работников:

- 1) работники государственных и муниципальных учреждений, продолжительность работы которых по внутреннему совместительству превышает одну четвертую месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников;
- 2) работники, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда подклассов 3.3 и 3.4.

Привлечение к сверхурочной работе, продолжительность которой превышает 120 часов в год, лиц пенсионного и предпенсионного возраста, работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда подклассов 3.1 и 3.2, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей статьи.

Привлечение работника к сверхурочной работе сверх 120 часов в год допускается с его письменного согласия в соответствии с правилами допуска к сверхурочной работе, установленными коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом, которыми предусматривается порядок направления на предварительное прохождение работником по его письменному заявлению профилактического медицинского осмотра, диспансеризации или периодического медицинского осмотра в случаях и порядке, которые предусмотрены законодательством в сфере охраны здоровья.";

в) часть седьмую считать частью десятой;



Правки правил для сверхурочной работы

Что это значит?

Включили категории работников, у кого сверхурочная работа не должна превышать 120 часов в год.

Увеличили продолжительность переработок до 4-х часов каждый день.

Разрешили увеличить годовой лимит переработок до 240 часов, но только при соблюдении определенных условий:

1 – если это предусмотрено коллективным договором и/или отраслевым/межотраслевым соглашением

2 – если работник не относится к категории, для которой запрещены переработки свыше 120 часов в год

3 – если работодатель предусмотрел порядок направления на медицинский осмотр работника, на основании его письменного заявления, который относится к категории лиц пенсионного и предпенсионного возраста, работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда подклассов 3.1 и 3.2.

Указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

4 – если есть письменное согласие работника на сверхурочную работу сверх 120 часов

Следовательно, необходимо учитывать категории «льготников»:

1 - кого вообще нельзя привлекать к переработкам (например, беременные женщины).

2 - кто может работать сверхурочно при наличии письменного уведомления о праве отказаться, письменного согласия и медзаключения.

3 - кого нельзя привлекать к переработкам свыше 120 часов в год.

4 - кто может работать сверхурочно свыше 120 часов в год при наличии письменного уведомления о праве отказаться, письменного согласия и медзаключения.

Дополнения правил отзыва из отпуска «вредника»

в статье 125:

а) дополнить новыми частями третьей и четвертой следующего содержания:

"Отзыв из отпуска работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается, за исключением случаев предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия, требующих непосредственного привлечения указанного работника исходя из возложенной на него трудовой функции. При этом часы работы на выполнение отозванным из отпуска работником своих трудовых обязанностей в отношении случаев, послуживших причиной его отзыва из отпуска, оплачиваются не менее чем в двойном размере. Порядок отзыва указанного работника из отпуска должен быть установлен коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Часть отпуска, не использованная работником в связи с его отзывом из отпуска в случаях, предусмотренных частью третьей настоящей статьи, должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.";

б) часть третью считать частью пятой и изложить ее в следующей редакции:

"Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет и беременных женщин."

Что это значит?

Работников с вредными условиями труда можно будет отзываться из отпуска, но только при определенных условиях:

- присутствие на работе сотрудника необходимо для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий аварии, ЧС;
- порядок отзыва из отпуска данного работника установлен коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;
- часы работы при ЧС оплатят не менее чем в двойном размере.

В дальнейшем работник сможет выбрать, что делать с неиспользованной частью отпуска в связи с отзывом — отгулять в текущем году в удобное для себя время или присоединить к отпуску за следующий рабочий год.

Дополнен порядок оплаты сверхурочной работы

часть первую статьи 152 изложить в следующей редакции:

"Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда в период выполнения сверхурочной работы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в пределах 120 часов в год за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере, начиная со 121-го часа - не менее чем в двойном размере за каждый час. При суммированном учете рабочего времени сверхурочная работа оплачивается исходя из величины сверхурочного времени, приходящегося на день (смену), в который (которую) осуществляется сверхурочная работа: за первые два часа работы - не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере, начиная со 121-го часа - не менее чем в двойном размере за каждый час, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором и (или) отраслевым соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом."

Что это значит?

Сверхурочную работу оплачивают в повышенном размере, с учетом положенных работнику компенсирующих и стимулирующих выплат:

За первые 2 часа сверхурочной работы – с коэффициентом 1,5

За последующие часы – с коэффициентом 2 *в таблице учета рабочего времени их надо выделять отдельным кодом.*

Что нужно сделать?

- Установить отдельные коды для табелирования сверхурочной работы первых 2 часов по окончании рабочей смены (дня), последующих часов; переработок до 120 часов в год и свыше 120 часов в год.
- Вести точный учет фактически отработанного времени.
- Сверхурочную работу считать накопительным итогом в течение календарного года.
- В расчетном листке отдельно выделять оплату за сверхурочную работу с расшифровкой, как она сложилась.

Дополнительные гарантии при диспансеризации

в статье 185.1:

а) дополнить новой частью второй следующего содержания:

"Работники, привлекаемые к сверхурочной работе сверх 120 часов в год, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.";

б) часть вторую считать частью третьей и в ней слово "третьей" заменить словом "четвертой";

в) части третью - пятую считать соответственно частями четвертой - шестой;

Что это значит?

Если работника привлекают к сверхурочной работе свыше 120 часов в год, то ему положен один рабочий день для прохождения мед.обследования.

На это время сотрудника необходимо освободить от работы с сохранением среднего заработка.

Дополнительные гарантии при диспансеризации

дополнить статьей 329.1 следующего содержания:

"Статья 329.1. Особенности оплаты сверхурочной работы работников железнодорожного транспорта

Для отдельных категорий работников, труд которых непосредственно связан с движением железнодорожных транспортных средств или управлением такими средствами и для которых установлен суммированный учет рабочего времени, в случаях, если продолжительность ежедневной работы (смены) и (или) время ее начала и (или) окончания заранее не могут быть определены, часы сверхурочной работы, определенные по окончании учетного периода, оплачиваются исходя из величины сверхурочного времени, приходящегося на день (смену) учетного периода, в котором осуществлялась сверхурочная работа: за первые два часа работы - не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере, начиная со 121-го часа - не менее чем в двойном размере за каждый час.

Перечень категорий работников, указанных в части первой настоящей статьи, устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области транспорта, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения соответствующих общероссийского профсоюза и общероссийского объединения работодателей."

Что это значит?

Определен специальный порядок оплаты сверхурочной работы для отдельных категорий работников, чей труд непосредственно связан с движением поездов или управлением ими. При установлении суммированного учета рабочего времени и продолжительности смены, часы сверхурочной работы по окончании учетного периода оплачиваются исходя из величины переработки, приходящейся на каждый конкретный день смены:

- за первые 2 часа сверхурочной работы – с коэффициентом 1,5
- за последующие часы – с коэффициентом 2 ,
- начиная со 121-го часа в году – не менее чем в двойном размере за каждый час.

Конкретный перечень таких работников утвердит Минтранс России по согласованию с Минтрудом России.

Запрет на испытательный срок для женщин с детьми до 3-х лет

Федеральный закон от 09.04.2026 N 91-ФЗ «О внесении изменений в статью 70 Трудового кодекса Российской Федерации»

Внести в абзац третий части четвертой статьи 70 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878; 2013, N 27, ст. 3477) изменение, заменив слова "до полутора лет" словами "до трех лет".

Что это значит?

С 1 сентября 2026 года женщинам с детьми до трех лет нельзя устанавливать испытание при приеме на работу.