



**ПРАВИТЕЛЬСТВО
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**



Государственная Дума ФС РФ
Дата 19.12.2025 16:48
№1103297-8; 1.1

Государственная Дума
Федерального Собрания
Российской Федерации

« 19 » декабря 20 25 г.

№ ММ-П45-48704

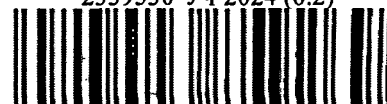
МОСКВА

О внесении проекта
федерального закона
"О внесении изменений
в Трудовой кодекс
Российской Федерации"

В соответствии со статьей 104 Конституции Российской Федерации Правительство Российской Федерации вносит на рассмотрение Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации проект федерального закона "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации".

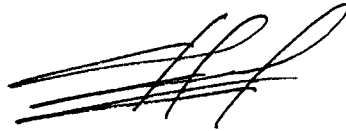
- Приложение:
1. Текст проекта федерального закона на 10 л.
 2. Пояснительная записка к проекту федерального закона на 3 л.
 3. Финансово-экономическое обоснование к проекту федерального закона на 1 л.
 4. Перечень федеральных законов, подлежащих признанию утратившими силу, приостановлению, изменению или принятию в связи с принятием федерального закона, на 1 л.
 5. Перечень нормативных правовых актов Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и федеральных органов исполнительной власти, подлежащих признанию утратившими силу, приостановлению, изменению или принятию в связи с принятием федерального закона, на 1 л.

2339530-Уч-2024 (6.2)

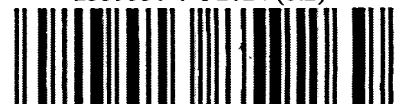


6. Распоряжение Правительства Российской Федерации
о назначении официальных представителей Правительства
Российской Федерации на 1 л.

Председатель Правительства
Российской Федерации



М.Мишустин



Вносится Правительством
Российской Федерации

№ 1103297-Р Проект

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН

О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации

Статья 1

Внести в Трудовой кодекс Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2005, № 19, ст. 1752; 2006, № 27, ст. 2878; 2008, № 9, ст. 812; 2011, № 45, ст. 6335; № 50, ст. 7359; 2012, № 50, ст. 6954; № 53, ст. 7605; 2013, № 19, ст. 2329; № 27, ст. 3477; 2014, № 14, ст. 1548; 2017, № 1, ст. 46; № 25, ст. 3594; 2018, № 41, ст. 6193; 2019, № 51, ст. 7491; 2020, № 31, ст. 5020; 2021, № 1, ст. 16; № 47, ст. 7741; 2022, № 29, ст. 5240; 2024, № 1, ст. 23; № 18, ст. 2404; № 51, ст. 7864; № 53, ст. 8508; 2025, № 31, ст. 4660) следующие изменения:

1) в части третьей статьи 22¹ слова ", документов, подтверждающих прохождение работником инструктажей по охране труда, в том числе лично подписываемых работником" исключить;

2) в статье 22³:

2339530-Уч-2024 (6.2)



а) часть первую после слов "при внесении в них изменений," дополнить словами "при регистрации подтверждения проведения в установленном порядке инструктажей по охране труда,";

б) дополнить новыми частями пятой - седьмой следующего содержания:

"Оформление документов, подтверждающих прохождение инструктажей по охране труда, осуществляется работодателем посредством цифровой платформы "Работа в России".

При оформлении документов, подтверждающих прохождение инструктажей по охране труда, могут использоваться:

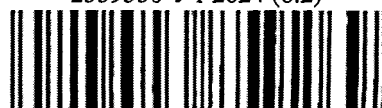
усиленная квалифицированная электронная подпись;

усиленная неквалифицированная электронная подпись, выданная с использованием инфраструктуры электронного правительства.

Основные требования к организации, формам и порядку взаимодействия в области электронного документооборота по вопросам охраны труда устанавливаются Правительством Российской Федерации.";

в) часть пятую считать частью восьмой и в ней в абзаце первом слова "в части четвертой" заменить словами "в частях четвертой и шестой";

г) части шестую - пятнадцатую считать соответственно частями девятой - восемнадцатой;



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

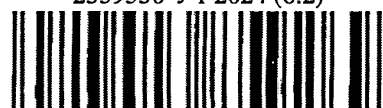
4) подпункт "г" пункта 6 части первой статьи 81 дополнить словами ", а также в случае принятия судом решения о прекращении уголовного преследования за указанные противоправные деяния в связи с назначением меры уголовно-правового характера в виде судебного штрафа либо по иным нереабилитирующим основаниям";

5) часть первую статьи 93 дополнить предложением следующего содержания: "После заключения трудового договора неполное рабочее время устанавливается не ранее чем по истечении пяти рабочих дней со дня достижения соглашения, предусмотренного настоящей частью.";

6) 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 новой частью седьмой следующего содержания:

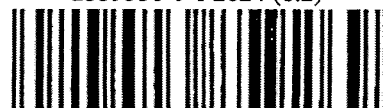
"Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать 120 часов в год для следующих категорий работников:

работники государственных и муниципальных учреждений, работающие по внутреннему совместительству более чем на одну четвертую месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников;

работники, условия труда которых на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда подклассов 3.3 и 3.4.";

в) дополнить частями восьмой и девятой следующего содержания:

"Привлечение к сверхурочной работе, продолжительность которой составляет свыше 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 в коллективном договоре, соглашении или локальном нормативном акте, которыми предусматривается порядок направления на предварительное прохождение работником по его письменному заявлению профилактического медицинского осмотра, диспансеризации или периодического медицинского осмотра в случаях и порядке, предусмотренных законодательством в сфере охраны здоровья.";

г) часть седьмую считать частью десятой;

7) в статье 125:

а) дополнить новой частью третьей 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, а также порядок отзыва из отпуска должен быть предусмотрен коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.";

б) дополнить частью четвертой следующего содержания:

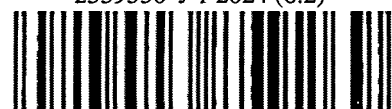
"Неиспользованная в связи с указанным отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.";

в) 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.";

8) 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. 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.";

9) в статье 180:

а) дополнить новой частью третьей следующего содержания:



"В исключительных случаях, когда это необходимо по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера и при невозможности предупреждения работника в порядке и в сроки, которые предусмотрены частью первой настоящей статьи, с сохранением всех предусмотренных настоящим Кодексом гарантий и компенсаций работнику работодатель имеет право в срок не менее чем за два месяца до увольнения предупредить работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации путем направления уведомления заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении и (или) в порядке, предусмотренном частью восьмой статьи 22³ настоящего Кодекса. Предусмотренный настоящей частью срок исчисляется со дня получения работником уведомления. Предупреждение о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, направленное в порядке, предусмотренном частью восьмой статьи 22³ настоящего Кодекса, считается врученным с момента его размещения в личном кабинете гражданина на цифровой платформе "Работа в России".";

б) части третью и четвертую считать соответственно



частями четвертой и пятой;

10) в статье 185¹:

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.";

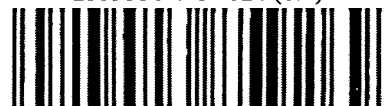
б) часть вторую считать частью третьей и в ней слова "части третьей" заменить словами "части четвертой";

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

11) в статье 211¹:

а) дополнить новым абзацем пятым следующего содержания:

"устанавливает основные требования к организации, формам и порядку взаимодействия в области электронного документооборота федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, работодателей, работников, профсоюзных организаций и иных общественных объединений по вопросам охраны труда в соответствии с настоящим Кодексом;"



б) абзацы пятый и шестой считать соответственно абзацами шестым и седьмым.

Статья 2

1. Настоящий Федеральный закон вступает в силу с 1 марта 2026 года, за исключением пунктов 1 и 2 статьи 1 настоящего Федерального закона.

2. Пункты 1 и 2 статьи 1 настоящего Федерального закона вступают в силу с 1 сентября 2027 года.

Президент
Российской Федерации



ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА
к проекту федерального закона
"О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации"

Проект федерального закона "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации" (далее соответственно - законопроект, Кодекс) разработан в целях совершенствования правового регулирования вопросов применения институтов сверхурочной работы и совместительства, сокращения избыточных требований при трудоустройстве и увольнении работников, а также оптимизации издержек работодателей.

Законопроектом предлагается внести комплексные изменения в трудовое законодательство Российской Федерации, предусматривающие:

установление возможности увеличения продолжительности сверхурочной работы до 240 часов в год, в случае если это закреплено в коллективном договоре или отраслевом соглашении;

расширение перечня оснований расторжения трудового договора в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей в части совершения хищения по месту работы;

введение электронного кадрового документооборота в отношении документов, подтверждающих прохождение работниками инструктажей, в том числе по охране труда;

увеличение предельной численности работников, с которыми могут быть заключены срочные трудовые договоры у субъектов малого бизнеса (с 35 до 70 человек);

снятие запрета на отзыв из непрерывного отпуска работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда;

установление возможности направления уведомления работникам об их увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении или в электронном виде посредством цифровой платформы "Работа в России".

Одновременно в целях обеспечения сохранения здоровья работников законопроектом предусматриваются дополнительные гарантии для работников, привлекаемых к сверхурочной работе, в части обязательности прохождения ими ежегодной диспансеризации с правом на освобождение от работы на один рабочий день с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, а также медицинских осмотров перед началом сверхурочной работы.



Законопроектом также предусматривается установление единого порядка оплаты труда сверхурочной работы с учетом рабочего времени исходя из величины сверхурочного времени, приходящегося на день (смену) учетного периода (до 120 часов: первые два часа - с коэффициентом 1,5, последующие часы - с коэффициентом 2, начиная со 121-го часа - с коэффициентом 2). При этом конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором и (или) соглашением, а по желанию работника вместо повышенной оплаты сверхурочная работа может компенсироваться.

По данным социологических опросов, институт сверхурочной работы востребован среди граждан Российской Федерации. Так, около 90 процентов граждан готово осуществлять сверхурочную работу, при этом 28 процентов готовы выполнять сверхурочную работу в целях получения дополнительного заработка.

Однако действующее правовое регулирование института сверхурочной работы (максимальный порог сверхурочных часов - не более 120 часов) не позволяет работодателям оформлять переработку работника как сверхурочную работу, в связи с чем по данным опросов только 11 процентов от всех работающих сверхурочно получают дополнительную оплату за сверхурочную работу.

Установление возможности увеличения предельного количества часов сверхурочной работы в год позволит разрешить указанную проблему, предоставив работодателям возможность активнее привлекать работников (с их согласия) к сверхурочной работе, а работникам повысить уровень оплаты своего труда.

Кроме того, расширение возможностей сверхурочной работы позволит нивелировать потребность в создании 48,8 тыс. дополнительных рабочих мест в отдельных отраслях (обрабатывающее производство, строительство, торговля, транспортировка и хранение).

В свою очередь перевод инструктажей в электронный вид позволит оптимизировать работу крупных промышленных предприятий и государственных компаний, минимизировать возможность фальсификации документов, автоматизировать контроль за прохождением работниками инструктажей.

Реализация положений законопроекта также будет способствовать:
увеличению фонда рабочего времени и производительности труда;
преодолению образующегося в Российской Федерации дефицита высококвалифицированных кадров;



повышению конкурентоспособности отдельных категорий работников на рынке труда;

сокращению избыточных требований при трудоустройстве и увольнении работников и оптимизации издержек работодателей.

Проектируемые положения позволят экономике Российской Федерации более гибко реагировать на изменения, происходящие в мировой экономике, в том числе в производственном процессе, а российским производителям повысить свою конкурентоспособность на мировом рынке.

Законопроект не противоречит положениям Договора о Евразийском экономическом союзе от 29 мая 2014 г., а также положениям иных международных договоров Российской Федерации.

Реализация положений законопроекта не окажет влияния на достижение целей государственных программ Российской Федерации и не повлечет негативных социально - экономических, финансовых и иных последствий, в том числе для субъектов предпринимательской и иной экономической деятельности.

Законопроект содержит обязательное требование в соответствии с Федеральным законом "Об обязательных требованиях в Российской Федерации", в связи с чем установлен особый порядок вступления положений Федерального закона в силу.

Законопроект не содержит положений, вводящих избыточные административные и иные ограничения и обязанности для субъектов предпринимательской и иной деятельности или способствующих их введению, а также положений, способствующих возникновению необоснованных расходов субъектов предпринимательской и иной деятельности.



ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ
к проекту федерального закона "О внесении изменений в Трудовой
кодекс Российской Федерации"

Реализация положений, предусмотренных проектом федерального закона "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации", не окажет влияния на доходы и расходы бюджетов бюджетной системы Российской Федерации.

П Е Р Е Ч Е Н Ь

федеральных законов, подлежащих признанию утратившими силу, приостановлению, изменению или принятию в связи с принятием Федерального закона "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации"

В связи с принятием Федерального закона "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации" не потребуется признание утратившими силу, приостановление, изменение или принятие других федеральных законов.

ПЕРЕЧЕНЬ

нормативных правовых актов Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и федеральных органов исполнительной власти, подлежащих признанию утратившими силу, приостановлению, изменению или принятию в связи с принятием Федерального закона "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации"

В связи с принятием Федерального закона "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации" (далее - Федеральный закон) потребуется:

1) принятие постановления Правительства Российской Федерации "Об утверждении основных требований к организации, формам и порядку взаимодействия в области электронного документооборота федеральных органов исполнительной власти, исполнительных органов субъектов Российской Федерации, работодателей, работников, профсоюзных организаций и иных общественных объединений по вопросам охраны труда".

Срок подготовки - в течение трех месяцев со дня принятия решения на заседании Правительства Российской Федерации о внесении проекта Федерального закона в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации.

Ответственный исполнитель - Минтруд России, соисполнители - Минцифры России, Минэкономразвития России;

2) внесение изменений в приказ Минтруда России от 20 сентября 2022 г. № 578н "Об утверждении единых требований к составу и форматам документов, связанных с работой, оформляемых в электронном виде без дублирования на бумажном носителе" в части уточнения соответствующих инструктажей в набор кодов документов, содержащийся в Приложении к перечню структурных элементов описания электронного документа, связанного с работой, утвержденном данным приказом.

Срок подготовки - в течение трех месяцев со дня принятия решения на заседании Правительства Российской Федерации о внесении проекта Федерального закона в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации.

Ответственный исполнитель - Минтруд России.



ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

РАСПОРЯЖЕНИЕ

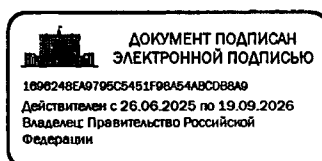
от 19 декабря 2025 г. № 3875-р

МОСКВА

1. Внести в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проект федерального закона "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации".

2. Назначить заместителя Министра экономического развития Российской Федерации Илюшникову Татьяну Александровну и заместителя Министра труда и социальной защиты Российской Федерации Платыгина Дмитрия Николаевича официальными представителями Правительства Российской Федерации при рассмотрении палатами Федерального Собрания Российской Федерации проекта федерального закона "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации".

Председатель Правительства
Российской Федерации



М.Мишустин