

ДОСТУПНЫХ ЧЕЛОВЕКО-ЧАСОВ СТАНЕТ БОЛЬШЕ: НОВЫЕ ПРАВИЛА СВЕРХУРОЧНОЙ РАБОТЫ

25 мая 2026 года Президент подписал закон о внесении изменений в Трудовой кодекс РФ¹. Поправки вступят в силу 1 сентября 2026 года. Одно из главных новшеств — возможность увеличить годовой лимит сверхурочной работы со 120 до 240 часов.

СОДЕРЖАНИЕ

Суть вопроса

02

Обзор изменений

03

Значение изменений

02



¹ См. Федеральный закон от 25.05.2026 № 144-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации».

Суть вопроса

В силу действующего регулирования продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Выходить за пределы этих лимитов допустимо в редких случаях².

Сохраняя «базовый» лимит сверхурочной работы на уровне 120 часов в год, новая редакция закона устанавливает ее продолжительность по общему правилу до 4 часов в день и предусматривает возможность увеличить годовой лимит до 240 часов при соблюдении определенных условий.

ЧТО ТАКОЕ СВЕРХУРОЧНАЯ РАБОТА

Сверхурочная работа — работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст. 99 Трудового кодекса РФ).

Значение изменений

Принятые поправки – ответ законодателя на обострение дефицита трудовых ресурсов в отдельных отраслях промышленности. Изменения призваны восполнить этот дефицит за счет внутреннего потенциала: ключевым драйвером служит максимизация отработанного времени посредством сверхурочной работы. Несомненно, такая реформа дает бизнесу инструмент для гибкого, быстрого реагирования на подобные вызовы.

Однако следует учитывать и ограничения, присущие рассматриваемому инструменту. Сверхурочная работа носит реактивный характер – ее нельзя легально запланировать в графиках. Кроме того, стоимость человеко-часов при сверхурочной работе является весьма высокой для бизнеса (например, она часто выше, чем оплата работы в выходные или допустимая монетизация отпуска). Это потребует от компаний взвешенного операционного и финансового планирования.

² Согласно ст. 252 ТК РФ при введении специальных мер в сфере экономики Правительство РФ вправе устанавливать особенности правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах, в том числе порядок и условия привлечения к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени.



Обзор изменений

1 НОВЫЕ ЛИМИТЫ И УСЛОВИЯ ИХ ПРИМЕНЕНИЯ

Ежедневный лимит. Текущая редакция закона позволяет привлекать работника к сверхурочной работе по общему правилу не более 4 часов в течение двух дней подряд. Новеллы «смягчают» данное ограничение: продолжительность сверхурочной работы может составлять не более 4 часов в день для каждого работника.

Годовой лимит. Предельная продолжительность сверхурочной работы за год может быть увеличена со 120 до 240 часов, если это будет предусмотрено коллективным договором или отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Исключения из правила:

- предпенсионеры и пенсионеры, а также работники с вредными условиями труда подклассов 3.1 и 3.2 могут быть привлечены к работе сверх 120 часов, если это не запрещено им по здоровью³;
- стандартный лимит в 120 часов нельзя увеличить работникам государственных и муниципальных учреждений, продолжительность работы которых по внутреннему совместительству превышает 1/4 нормы рабочего времени, и тем, кто работает во вредных условиях труда подклассов 3.3 и 3.4.

ОБОБЩЕННАЯ ИНФОРМАЦИЯ О НОВЫХ ЛИМИТАХ

Вид лимита	ДО изменений	ПОСЛЕ изменений
ЕЖЕДНЕВНЫЙ ЛИМИТ	Не более 4 часов за «два дня подряд»	Не более 4 часов «в день»
ГОДОВОЙ ЛИМИТ	Не более 120 часов в год	Стандартный: не более 120 часов в год Расширенный: не более 240 часов в год, при условии, что: <ol style="list-style-type: none">1. это предусмотрено коллективным договором или отраслевым (межотраслевым) соглашением;2. нет запретов по состоянию здоровья – для лиц пенсионного и предпенсионного возраста и работников с вредными условиями труда;3. работники не являются работниками государственных и муниципальных учреждений, продолжительность работы которых по внутреннему совместительству превышает четверть нормы рабочего времени;4. условия труда не относятся к вредным условиям подклассов 3.3 и 3.4

³ В соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Оплата сверхурочной работы. Для стандартных 120 часов в год действует прежняя двухступенчатая схема оплаты: первые 2 часа работы оплачиваются не менее чем в полуторном размере, последующие часы – не менее чем в двойном размере. Начиная со 121-го часа в год, каждый час потребует оплачивать не менее чем в двойном размере (без выделения в этом отрезке «первых двух часов» по коэффициенту 1,5).

При суммированном учете рабочего времени сверхурочная работа должна оплачиваться исходя из величины сверхурочного времени, приходящегося на день, в который она выполнялась: 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. Сейчас на практике встречается и другой подход: в полуторном размере оплачиваются строго первые два часа от всей накопленной переработки за учетный период, а остальные часы – в двойном размере.

Медицинские осмотры и диспансеризация. Установленные коллективным договором или локальным нормативным актом правила допуска к сверхурочной работе сверх 120 часов в год должны будут предусматривать порядок направления работника, по его заявлению, на медицинский осмотр, диспансеризацию⁴. При этом работники, привлекаемые к такой сверхурочной работе, получают право на освобождение от работы на 1 день в год для прохождения диспансеризации (с сохранением среднего заработка).

⁴ В случаях и порядке, которые предусмотрены законодательством в сфере охраны здоровья.

КЛЮЧЕВЫЕ ЭКСПЕРТЫ VEGAS LEX



АЛЕКСАНДРА ВАСЮХНОВА

Партнер,
руководитель Группы
Технологий и Инвестиций



АРТЁМ ГАСПАРЯН

Старший юрист
Коммерческой практики

Команда VEGAS LEX обладает значительным опытом сопровождения проектов в сфере трудового права. Мы всегда открыты к сотрудничеству и предлагаем решения исходя из стратегических задач бизнеса.

БУДЕМ РАДЫ ОБСУДИТЬ ВЛИЯНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ В ТРУДОВОМ КОДЕКСЕ НА ВАШИ ТЕКУЩИЕ И ПЛАНИРУЕМЫЕ ПРОЕКТЫ



rfp@vegaslex.ru



www.vegaslex.ru



VEGAS LEX — одна из ведущих российских юридических фирм с 30-летней историей, оказывающая широкий спектр правовых услуг на всей территории России, стран ближнего и дальнего зарубежья.

Настоящие материалы (включая тексты, изображения, видео-, аудиоматериалы, товарные знаки и иные результаты интеллектуальной деятельности и средства индивидуализации) являются интеллектуальной собственностью VEGAS LEX и защищены авторским правом. Никакая часть данных материалов не может быть воспроизведена в какой бы то ни было форме без письменного разрешения владельцев исключительных прав.

Настоящие материалы подготовлены специалистами VEGAS LEX исключительно в информационных целях и не должны рассматриваться в качестве результата оказания юридических услуг. VEGAS LEX не несет ответственности за последствия практического применения выводов, приведенных в настоящих материалах, без предварительной консультации со специалистами VEGAS LEX.