ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
«ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ АВТОМОБИЛЬНОГО ТРАНСПОРТА И ДОРОЖНОГО ХОЗЯЙСТВА»

И С П О Л К О М

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

01 октября 2026г. **г. Москва** **№ 6/6**

Об утверждении Рекомендаций профсоюзным организациям о действиях по соблюдению прав и гарантий работников при обращении работодателя об увеличении лимита сверхурочной работы со 120 до 240 часов в год

Федеральным законом от 25.05.2026 г. №144-ФЗ внесены изменения в ст.99 Трудового кодекса Российской Федерации. В связи с этим отделами экономической защиты и правовой защиты и охраны труда аппарата Профсоюза разработаны Рекомендации профсоюзным организациям о действиях по соблюдению прав и гарантий работников при обращении работодателя об увеличении лимита сверхурочной работы со 120 до 240 часов в год.

Рассмотрев и обсудив представленные Рекомендации,

Исполком Профсоюза ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Рекомендации профсоюзным организациям о действиях по соблюдению прав и гарантий работников при обращении работодателя об увеличении лимита сверхурочной работы со 120 до 240 часов в год (прилагаются).
2. Направить настоящие Рекомендации в территориальные организации Профсоюза для использования в работе, информирования первичных профсоюзных организаций.
3. Территориальным организациям Профсоюза установить контроль за обоснованностью принятия решений о повышении лимита сверхурочной работы в отраслевых организациях.
4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на отделы экономической защиты и правовой защиты и охраны труда аппарата Профсоюза (Садекова Р.А., Чумаевский Е.Ю.).



Председатель Профсоюза **В.В.Ломакин**

Приложение
к постановлению Исполкома Профсоюза
от 01 октября 2026 года №6/6

РЕКОМЕНДАЦИИ

ПРОФСОЮЗНЫМ ОРГАНИЗАЦИЯМ О ДЕЙСТВИЯХ ПО СОБЛЮДЕНИЮ ПРАВ И ГАРАНТИЙ РАБОТНИКОВ ПРИ ОБРАЩЕНИИ РАБОТОДАТЕЛЯ ОБ УВЕЛИЧЕНИИ ЛИМИТА СВЕРХУРОЧНОЙ РАБОТЫ СО 120 ДО 240 ЧАСОВ В ГОД

Настоящие рекомендации составлены отделами экономической защиты, правовой защиты и охраны труда аппарата Общероссийского профессионального союза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства на основе Трудового кодекса Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона от 25.05.2026 № 144-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации".

Рекомендации разработаны в помощь профсоюзным организациям в целях систематизации общих правил привлечения работников к сверхурочной работе (с учётом изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации от 2026 г.) для контроля за соблюдением работодателем дополнительных гарантий для работников, привлекаемых к сверхурочной работе, в том числе, сверх 120 часов в год, и предназначены для практического использования председателями первичных организаций Профсоюза в организациях и предприятиях автомобильного транспорта и дорожного хозяйства с целью соблюдения и трудовых прав и социально-трудовых гарантий работников, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ), иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Введение

Трудовой кодекс Российской Федерации (ст.ст. 97, 99 ТК РФ) допускает возможность привлечения работника к сверхурочной работе и устанавливает порядок, условия и ограничения для работодателя при реализации этой процедуры.

Работодатель может привлекать работника к сверхурочной работе с его письменного согласия в случаях:

- если надо выполнить (закончить) начатую работу, которая из-за непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в рабочее время. Но это допускается, только если невыполнение (незавершение) этой работы может стать причиной порчи или гибели имущества работодателя или находящегося у него имущества третьих лиц, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений, если их неисправность может привести к прекращению работы для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменщика, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником (ч. 2 ст. 99 ТК РФ).

Работодатель может привлекать работника к сверхурочной работе без его согласия при производстве работ, необходимых:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия;

- для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего, холодного водоснабжения или водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

- при введении чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (ч. 3 ст. 99 ТК РФ).

Привлекать к сверхурочной работе в других случаях допускается только с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ч. 4 ст. 99 ТК РФ).

1. Какая работа считается сверхурочной

Выборному органу первичной профсоюзной организации при осуществлении контроля или даче мотивированного мнения по привлечению работников к сверхурочной работе необходимо точно знать, какая работа считается сверхурочной.

По общему правилу, нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

Поскольку трудовым законодательством работодателю разрешено привлекать работника к сверхурочной работе (ст. 97 ТК РФ), то следует понимать, что речь идет о работе сверх установленной продолжительности ежедневной работы, а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Основанием для привлечения работника к сверхурочной работе является, как правило, приказ (распоряжение) работодателя. Но на практике не всегда удаётся соблюсти этот прядок. Возможны и иные основания для привлечения работника к сверхурочной работе без издания приказа, например, необходимость водителю завершить рейс или завершить работу, которая не может быть прервана, работа по устному распоряжению одного из руководителей и т.п.

Минтруд России в письме от 28 августа 2020 г. № 14-2/ООГ-14002 разъясняет, что если соответствующий приказ не издавался, но установлено,

что устное распоряжение кого-либо из руководителей имелось, работу также следует считать сверхурочной.

Такую работу за пределами установленной продолжительности рабочего времени принимают за сверхурочную, но осуществляемую без надлежащего оформления. И ее нужно будет дополнительно оплачивать в повышенном размере (письмо Минтруда России от 5 июня 2018 г. № 14-0/10/В-4085).

В то же время, следует иметь в виду, что если работник остается после работы по своей инициативе, то это не признается сверхурочной работой (письмо Минтруда России от 5 марта 2018 г. № 14-2/В-149).

2. Общественный контроль за действиями работодателя при привлечении работника к сверхурочной работе

При привлечении работника к сверхурочной работе с его письменного согласия, если такое привлечение планируется работодателем заранее, **работодатель обязан:**

- определить круг работников, имеющих ограничение на привлечение либо не подлежащих привлечению к сверхурочной работе;
- получить мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации. В профсоюзную организацию должны быть представлены документы, обосновывающие необходимость привлечения работника (работников) к сверхурочной работе.
- уведомить работника (работников) о привлечении к сверхурочной работе;
- получить письменное согласие работника с привлечением его к сверхурочной работе;
- ознакомить работников, которых можно привлекать к переработкам только с их письменного согласия, с их правом отказаться от сверхурочной работы.

Возможны случаи возникновения заранее незапланированного привлечения работника (работников) к сверхурочной работе. Оно требуется, например, если выполнение работы не терпит отлагательств, может повлечь за собой порчу или гибель имущества, либо создать угрозу жизни и здоровью людей, если не явился сменщик, а работа не допускает перерыва, если имеет место производство временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников и т.п.

3. Что запрещается работодателю

Не допускается привлечение к сверхурочной работе:

- беременных женщин;
- работников в возрасте до 18 лет;
- других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги)

детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если 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.

4. Разъяснения по порядку привлечения работников к сверхурочной работе свыше 120 часов в год и оплаты сверхурочных часов

Установленный лимит на количество часов сверхурочной работы остаётся прежним – не более 120 часов в год.

Возможность увеличения этого лимита, установленного Федеральным законом от 25.05.2026 № 144-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации" (Изменения), является исключением из правила.

Увеличение лимита сверхурочной работы до 240 часов возможно только при выполнении следующих условий:

- данная норма предусмотрена в отраслевом (межотраслевым) соглашении, распространяющимся на данного работодателя, и/или в коллективном договоре организации;
- наличие письменного согласия работника;
- отсутствие у работника запрета и/или медицинских противопоказаний к этому.

В противном случае увеличение лимита сверхурочной работы квалифицируется, как нарушение трудового законодательства.

Нововведения предусматривают дополнительные меры защиты здоровья работников, согласных работать сверх установленного 120-часового лимита сверхурочной работы. Так, при прохождении диспансеризации работники, привлекаемые к сверхурочной работе сверх 120 часов в год, освобождаются от работы на один рабочий день в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Кроме того, Изменениями определены категории работников, продолжительность сверхурочной работы которых не должна превышать 120 часов в год, а также категории работников, привлечение которых к сверхурочной работе, продолжительность которой превышает 120 часов в год, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

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.";

Перечень категорий работников, для которых продолжительность сверхурочной работы не должна превышать 120 часов в год, может быть расширен на основании коллективного договора и (или) отраслевого (межотраслевого) соглашения.

5. Оплата сверхурочной работы

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,

Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 27 июня 2023 г. № 35-П ч. 1 ст. 152 ТК РФ была признана не соответствующей Конституции РФ, поскольку допускала оплату сверхурочной работы исходя лишь из одной составляющей части зарплаты работника – из тарифной ставки или оклада. Теперь работодатели обязаны учитывать при расчетах и положенные сотруднику компенсационные и стимулирующие выплаты.

Необходимо также иметь в виду, что месячная зарплата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), должна быть не ниже МРОТ без учета выплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, совмещение профессий (должностей) (ч. 3 ст. 133 ТК РФ, письмо Минтруда России от 4 сентября 2018 г. № 14-1/ООГ-7353).

Следует также учитывать то, что если в течение месяца работник привлекался работодателем к сверхурочной работе, и эта работа также захватывала ночное время, то требуется оплатить и работу в ночное время. Минтруд России разъясняет, что если работник привлекался к работе сверхурочно и при этом в ночное время, такая работа должна оплачиваться и как сверхурочная, и как работа в ночное время. (Письмо Минтруда России от 3 июня 2024 г. № 14-6/ООГ-3405).

6. Действия территориальных и первичных профсоюзных организаций по контролю за соблюдением работодателем дополнительных гарантий для работников, привлекаемых к сверхурочной работе, в том числе, сверх 120 часов в год, и по внесению изменений в коллективные договоры (региональные соглашения) и локальные нормативные акты работодателя

Дача мотивированного мнения профсоюзным комитетом (профкомом) о привлечении работников к сверхурочной работе - важное направление профсоюзной работы, которое помогает не только защитить права работников, но и избежать конфликтных ситуаций.

С 1 сентября 2026 года, после вступления в силу изменений в ТК РФ в части возможности увеличения лимита сверхурочных часов работы свыше 120 часов в год, у большинства работодателей, в условиях дефицита кадров, будет возникать соблазн воспользоваться этой возможностью.

Поэтому главная задача профсоюзного комитета при решении вопроса об увеличении для отдельных работников (категорий работников) лимита сверхурочных часов работы свыше 120 часов в год - не допустить

безосновательного принятия решения и максимально защитить трудовые права и гарантии работников.

ТК РФ не устанавливает единого порядка для таких случаев, поэтому профкому стоит придерживаться определённых рекомендаций.

Прежде чем соглашаться с предложением работодателя (работодателей) на внесение соответствующих изменений или дополнений в коллективный договор (для первичных организаций Профсоюза) или региональное отраслевое соглашение (для территориальных организаций Профсоюза), необходимо выяснить фактическую потребность работодателя в профильных кадрах, проанализировать целесообразность и экономический эффект от предлагаемого увеличения лимита сверхурочных часов работы. Если ожидаемая эффективность может пойти на пользу предприятию и нет иных препятствий к увеличению лимита сверхурочных работ, следует выяснить, какое предельное значение лимита сверхурочных работ позволит работодателю решить поставленные перед ним производственные задачи. Это может быть увеличение лимита, например, до 160 или 200 часов, которые работодатель сможет оплачивать в пределах установленного фонда оплаты труда.

Разрешение на повышение лимита сверхурочных работ может касаться не всех, а только части работников, где есть такая необходимость. Например, для работающих на определенном направлении или маршруте.

В ходе обсуждения предложения об увеличении лимита сверхурочных работ профсоюзным комитетом может ставиться перед работодателем вопрос об установлении дополнительных к законодательно определённым льгот и гарантий работникам, согласившимся работать сверх установленного лимита сверхурочной работы

Основной причиной потребности работодателей транспортной и дорожной отраслей в увеличении лимита сверхурочной работы свыше 120 часов является дефицит кадров (особенно, водителей).

Профсоюз неоднократно обращал внимание как работодателей, так и органов государственной власти, на то, что проблему кадрового дефицита необходимо решать путём создания условий для привлекательности профессий транспортников и дорожников через развитие и расширение для них социальных льгот и гарантий, в том числе, в вопросах пенсионного обеспечения, установления достойной оплаты труда, создания комфортных и отвечающих современным требованиям условий и охраны труда.

На практике, «закрывая» (полностью или частично) увеличением лимита сверхурочной работы дефицит кадров, многие работодатели оставляют в стороне решение важного для Профсоюза вопроса, ошибочно считая этот вопрос решённым. Да и работники, согласившиеся работать сверхурочно, зачастую, остаются довольны существенным увеличением их заработка.

Но последствиями таких непродуманных решений могут стать накапливаемая усталость работников, обострение хронических заболеваний, вызванных длительными переработками, обострение бытовых проблем и т.д.

В результате, возможно обострение кадрового дефицита за счёт увольнения работников и нежелания соискателей работы трудиться в предлагаемых условиях.

Умение выбрать разумный компромисс, добиться от работодателя дополнительных льгот и гарантий работникам, согласившимся работать сверх установленного лимита сверхурочной работы – в этом видится главная задача профсоюзных комитетов отрасли.

7. Рекомендации по процедуре увеличения лимита сверхурочной работы свыше 120 часов в год

Увеличение лимита сверхурочной работы сверх 120 часов в год возможно только в договорном порядке. Это означает, что такая норма должна содержаться в отраслевом соглашении, действие которого распространяется на данного работодателя, или в коллективном договоре.

Если в отраслевые соглашения такая норм не внесена, у работодателя есть возможность инициировать ее через коллективный договор. Работодатели, не заключившие коллективные договоры, увеличить лимит сверхурочной работы свыше 120 часов не могут. Если Коллективный договор в отраслевом предприятии есть, то изменения в него вносятся либо в порядке, прописанном в самом договоре, либо через процедуру полноценных коллективных переговоров (ст. 44 ТК РФ).

Увеличить лимит сверхурочных работ свыше 120 часов в год принятием локального нормативного акта «с учётом мнения выборного профсоюзного органа» нельзя.

Отдел экономической защиты,
отдел правовой защиты и охраны труда
Аппарата Профсоюза