

Новый порядок привлечения к сверхурочной работе

С 1 сентября начнет действовать новый порядок привлечения к сверхурочной работе (ч. 4 ст. 1 Закона от 25.05.2026 № 144-ФЗ). Основное изменение — годовой лимит вырастет до 240 часов, но не автоматически. По умолчанию максимум по-прежнему будет равен 120 часам. Что сделать, чтобы ваша компания могла его увеличить, расскажу в следующем разделе. Сохранятся требования к особой процедуре, которую нужно использовать, чтобы привлечь к сверхурочной работе льготников. Кроме того, появятся категории сотрудников, которым нельзя будет увеличить лимит по сверхурочке в год.

Максимум 120 часов смогут перерабатывать сотрудники с вредными условиями труда подклассов 3.3 и 3.4. Также это ограничение сохранится для работников бюджетных учреждений, если по внутреннему совместительству у них более чем 1/4 ставки. Пенсионеров и предпенсионеров, а также вредников с условиями труда подклассов 3.1 и 3.2 можно будет привлечь к сверхурочке до 240 часов в год, но при выполнении трех условий:

- работник дал письменное согласие;
- у него нет медицинских противопоказаний;
- он ознакомлен с правом отказаться.

+

Полный запрет на сверхурочку сохранится для беременных, несовершеннолетних и работников на ученическом договоре. Они, как и раньше, не должны перерабатывать даже в чрезвычайных обстоятельствах. Прежние ограничения и льготы также сохранятся (ст. 99 ТК). В одностороннем порядке по решению работодателя сверхурочка возможна только в чрезвычайных ситуациях.

Одного письменного согласия работника достаточно, если необходимо:

- закончить работу, которую из-за непредвиденной задержки по техническим причинам не удалось закончить в основное рабочее время;
- провести временные работы по ремонту и восстановлению механизмов и сооружений, неисправность которых приведет к прекращению работы значительного числа сотрудников;
- заменить неявившегося сменщика, когда работа не допускает перерыва.

+

Привлечь сотрудника к сверхурочной работе можно и в других ситуациях, когда это необходимо работодателю. Но для этого придется запросить мотивированное мнение профсоюза; льготников также нужно письменно предупредить о праве отказаться от сверхурочки и спросить, нет ли медицинских противопоказаний. Учесть все требования поможет таблица.

Категория работников*	Лимит сверхурочной работы в год, часов	Условия привлечения к сверхурочной работе				
		Учесть мнение проф-союза	Получить письменное согласие	Уточнить, нет ли медицинских противопоказаний	Ознакомить с правом отказать	Предварительный профессиональный медосмотр, диспансеризация или периодический медосмотр
Беременные	Сверхурочная работа полностью запрещена					
Несовершеннолетние						
Работники на ученическом договоре						
Работники бюджетных учреждений, если они работают в режиме внутреннего совместительства более чем на 1/4 ставки	120	+	+	—	—	—
Работники, условия труда которых отнесены к вредным подклассов 3.3 и 3.4	240					+ **
Женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет						
Родители (опекуны), воспитывающие детей в возрасте до 14 лет без супруга (супруги) или если другой родитель работает вахтовым методом, мобилизован или служит по контракту						
Работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет, до достижения младшим из детей 14 лет						
Работники, детям которых установлена инвалидность				+ **	+ **	+ **
Инвалиды						
Работники, ухаживающие за больными членами семьи в соответствии с медзаключением						
Работники, условия труда которых отнесены к вредным подклассов 3.1 и 3.2						
Пенсионеры и предпенсионеры				—	—	+ **
Иные работники						

* Если работник относится одновременно к нескольким категориям, применяйте к нему порядок, предусматривающий больше гарантий.

** Условия применяются только для сверхурочной работы сверх 120 часов в год.

Чтобы работодатель мог привлекать работников к сверхурочке не до 120, а до 240 часов в год, такое условие должно быть в коллективном договоре. Альтернатива — отраслевое или межотраслевое соглашение, которое распространяется на компанию, но пока таких соглашений нет. Кроме того, многие работодатели предпочитают не присоединяться к соглашениям. Поэтому, если хотите применять новый лимит, придется включать в колдоговор условие об этом. Принять вместо этого ЛНА нельзя.

Порядок привлечения к сверхурочной работе свыше 120 часов в год нужно закрепить в колдоговоре или ЛНА — например, в ПВТР. Второй вариант удобнее, так как работодатель может изменять его самостоятельно, без согласования с профсоюзом. Закрепить нужно два аспекта:

- как будете получать согласия работников на сверхурочку;
- в каком порядке будете направлять работников по их письменному заявлению на предварительный или периодический профилактический медосмотр либо на диспансеризацию.

Медосмотр или диспансеризация, прежде чем можно будет работать сверхурочно, — это новая гарантия, подобной раньше не было. На медосмотр нужно направить работника в медорганизацию по выбору и за счет работодателя. Диспансеризацию работник пройдет в своей поликлинике. В любом случае придется освободить сотрудника от работы с сохранением за ним среднего заработка. Проходить медосмотр или диспансеризацию работник сможет ежегодно. Эта гарантия не будет зависеть от возраста, сферы работы или льготного статуса.