С 1 сентября 2026 года в России вступают в силу масштабные изменения в Трудовой кодекс РФ (внесенные Федеральным законом от 25.05.2026 № 144-ФЗ), которые значительно меняют правила сверхурочной работы, кадровые процедуры и требования к охране труда.

Краткий структурированный обзор ключевых нововведений.

1. Сверхурочная работа и её оплата

- **Новый лимит переработок**: базовое ограничение остается прежним (120 часов в год), однако работодатели получают право увеличить его **до 240 часов в год**. Для увеличения лимита сверхурочной работы в организации необходимо данное условие закрепить в коллективном договоре или отраслевом соглашении.
- **Ограничение в день**: сверхурочная работа не может превышать 4 часов в день (ранее действовало ограничение «не более 4 часов в течение двух дней подряд»).
- **Особые категории**: предпенсионеры, пенсионеры и работники, занятые на вредных производствах (подклассы 3.1 и 3.2) к переработкам свыше 120 часов могут привлекаться только с их письменного согласия и при отсутствии медицинских противопоказаний.

Для работников, занятых на вредных производствах с подклассами 3.3 и 3.4, лимит сверхурочной работы строго ограничен 120 часами.

- **Правила оплаты**:
  - В пределах первых 120 часов — стандартно (первые 2 часа в полуторном размере, далее в двойном).
  - Начиная со 121-го часа — **каждый час оплачивается не менее чем в двойном размере**.
- **Льготы и гарантии**: сотрудники, отработавшие сверхурочно более 120 часов, при прохождении диспансеризации получают право на **один дополнительный оплачиваемый выходной день в год**.

2. Новое основание для увольнения

- **Увольнение за хищение**: работодатели смогут расторгать договор по статье за хищение, растрату или порчу имущества не только по приговору суда, но и в случае

прекращения уголовного дела по нереабилитирующим основаниям (например, в связи с назначением судебного штрафа, примирением сторон или деятельным раскаянием).

3. Режим рабочего времени и отпуска

- **Сроки для неполного рабочего времени**: работодатель обязан рассмотреть заявление сотрудника на установление режима неполного рабочего времени (например, от беременных женщин или родителей детей до 14 лет) строго **в течение 5 рабочих дней**.

4. Отзыв из отпуска на вредных производствах

- Отозвать сотрудника с вредными условиями труда из отпуска теперь разрешено исключительно в **чрезвычайных ситуациях** (катастрофы, аварии) с обязательной оплатой этих часов в двойном размере.

5. Охрана труда и обучение

- **Запрет на онлайн-практику**: Минтруд запрещает проводить практическую часть обучения по охране труда (оказание первой помощи, использование СИЗ) в дистанционном формате. Теорию можно изучать удаленно, но практика должна быть очной.
- **Новые санитарные правила**: с сентября начинают действовать обновленные санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда (включая производственный контроль и требования к зданиям), заменяющие нормы 2020 года.

Изменения, которые необходимо внести в ЛНА учреждения в связи с вступлением в силу Федерального закона от 25.05.2026 № 144-ФЗ!

1. Изменения в Положение об оплате труда

Необходимо зафиксировать новые правила расчета сверхурочных часов после превышения стандартного лимита.

Формулировка для внесения: «Сверхурочная работа оплачивается 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 сверхурочной работы в течение календарного года, каждый час переработки оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха.»

2. Изменения в Правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР)

В ПВТР нужно скорректировать суточный лимит переработок, правила предоставления выходного для диспансеризации и новый срок рассмотрения заявлений.

Формулировки для внесения:

- **Ограничение в день:** «Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в день. Общий годовой лимит сверхурочной работы устанавливается в размере 120 часов, а при наличии условий, предусмотренных Коллективным договором — до 240 часов в год.»

- **Диспансеризация:** «Работники, общая продолжительность сверхурочной работы которых превысила 120 часов в текущем календарном году, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день в год с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.»

- **Рассмотрение заявлений:** «Заявление работника об установлении режима неполного рабочего времени (ст. 93 ТК РФ) рассматривается Работодателем в течение 5 рабочих дней со дня его регистрации.»

3. Коллективный договор (или Дополнительное соглашение к нему)

Критически важно: без этого документа вы не имеете права повышать годовой лимит переработок со 120 до 240 часов.

Формулировка для внесения: «В связи с производственной необходимостью и в целях компенсации кадрового дефицита, предельная продолжительность сверхурочной работы для работников (указать перечень должностей/подразделений) может быть увеличена до 240 часов в год. Привлечение к работе свыше 120 часов в год осуществляется в порядке, предусмотренном трудовым законодательством РФ, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.»

Примечание: Убедитесь, что в этот перечень должностей **не включены** сотрудники с вредными условиями труда подклассов 3.3 и 3.4 — для них лимит строго ограничен 120 часами.

4. Новый ЛНА: Порядок отзыва из отпуска работников «вредных» производств

Если у вас есть сотрудники на вредных рабочих местах, создайте отдельный регламент или дополните ПВТР разделом об их отзыве из отпуска.

Формулировка для внесения*:* «Отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, допускается исключительно в случае возникновения чрезвычайных ситуаций (для предотвращения или устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия).

Каждый час работы сотрудника в период такого отзыва оплачивается в двойном размере. Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего или следующего рабочего года.»

5. Новые шаблоны документов (кадровые формы)

Подготовьте и утвердите приказом главного врача новые бланки:

1. **Форма уведомления о праве отказаться от сверхурочной работы свыше 120 часов.**
   - ***Для кого:*** Обязательно для пенсионеров, предпенсионеров и работников с «вредностью» подклассов 3.1 и 3.2.
   - ***Текст:*** «Уведомляем Вас о праве отказаться от привлечения к сверхурочной работе сверх 120 часов в год в соответствии со ст. 99 ТК РФ...»

2. **Шаблон заявления на согласие для переработок свыше 120 часов.**

- ***Текст:*** «Я, (ФИО), даю свое согласие на привлечение к сверхурочной работе свыше 120 часов в год. С правом на отказ ознакомлен. Медицинских противопоказаний не имею (справка №... прилагается)».

Все поправки в ЛНА (ПВТР, Положение об оплате труда) и Коллективный договор необходимо согласовать строго по процедуре статьи 372 ТК РФ. Без учета мотивированного мнения или согласия профсоюзного комитета новые регламенты не будут иметь юридической силы.

Пошаговый алгоритм согласования по ст. 372 ТК РФ

Работодателю необходимо пройти следующие **5 обязательных шагов**:

1. Направление документов в профсоюзный комитет.

Работодатель направляет в выборный орган ППО:

- **Проекты измененных ЛНА** (или проекты дополнительных соглашений к ним).
- **Обоснование** (письменную пояснительную записку, где указывается ссылка на Федеральный закон от 25.05.2026 № 144-ФЗ и причины изменений — например, необходимость расширения лимита сверхурочных до 240 часов в связи с дефицитом кадров).

2. Ожидание ответа от профсоюзного комитета (5 рабочих дней).

У профкома есть ровно **5 рабочих дней** со дня получения пакета документов, чтобы направить работодателю свое **письменное мотивированное мнение**.

- Если мнение не предоставлено в срок или оно соглашательское: работодатель имеет право сразу утвердить ЛНА.

3. Проведение консультаций при несогласии (3 дня)

Если профком прислал отрицательное мнение или предложил свои правки, работодатель обязан в течение **3 дней** провести с ними дополнительные консультации.

4. Оформление протокола разногласий

Если в ходе переговоров компромисс не найден, стороны составляют и подписывают **протокол разногласий**.

5. Утверждение ЛНА и защита прав

После подписания протокола разногласий работодатель **имеет право утвердить ЛНА** в своей редакции. Однако у профкома остается право:

- Обжаловать этот акт в государственной инспекции труда (ГИТ) или в суде.
- Начать процедуру коллективного трудового спора.

Критический нюанс 2026 года для Коллективного договора

Поскольку увеличение лимита сверхурочных со 120 до 240 часов **допускается только на основании коллективного договора или отраслевого соглашения**, процедура здесь еще более жесткая:

1. **Если Коллективного договора нет:** вам придется инициировать коллективные переговоры с профсоюзным комитетом для его заключения.
2. **Если Коллективный договор есть:** изменения в него вносятся либо в порядке, прописанном в самом договоре, либо через полноценные коллективные переговоры (ст. 44 ТК РФ).

Просто «учесть мнение» и принять волевое решение через протокол разногласий здесь **нельзя** — требуется именно **двустороннее подписание дополнительного соглашения** между главным врачом и председателем профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

Внедрение суммированного учета рабочего времени совместно с увеличенным лимитом сверхурочных до 240 часов — это грамотное решение для минимизации переплат.

С 1 сентября 2026 года Федеральный закон № 144-ФЗ прямо закрепляет **новый алгоритм расчета «суммированных» сверхурочных** в статье 152 ТК РФ.

Сентябрьские поправки устраняют давний правовой вакуум: теперь часы переработки официально делятся на смены учетного периода, чтобы правильно определить коэффициенты (1,5 и 2). При суммированном учете сверхурочные считаются строго по окончании учетного периода.

Ниже представлены формулировки, чек-лист документов и проект обоснования для профсоюзной организации.

Шаг 1: Дополнительные формулировки для ЛНА

Вам необходимо добавить специальные пункты в **Правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР)** и **Положение об оплате труда**, чтобы связать суммированный учет с новым лимитом в 240 часов.

В Положение об оплате труда (Раздел про суммированный учет):

«Подсчет часов сверхурочной работы при суммированном учете рабочего времени осуществляется по окончании учетного периода (указать период, например: месяц/квартал/год).

С 1 сентября 2026 года в соответствии со ст. 152 ТК РФ расчет оплаты за переработку производится следующим образом:

- Часы переработки, не превышающие в совокупности за учетный период в среднем два часа на каждый рабочий день по графику (смену), оплачиваются не менее чем в полуторном размере часовой тарифной ставки (оклада с учетом компенсационных и стимулирующих выплат);
- Последующие часы переработки в пределах 120 часов за календарный год оплачиваются не менее чем в двойном размере;
- Все часы сверхурочной работы, начиная со 121-го часа в течение календарного года, оплачиваются не менее чем в двойном размере, независимо от их распределения внутри учетного периода».

В ПВТР (Раздел про рабочее время):

«Для сотрудников (указать перечень должностей/цехов) вводится суммированный учет рабочего времени с учетным периодом (месяц/квартал/год). Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период признается сверхурочной работой. Предельное количество сверхурочных часов для указанных работников составляет 240 часов в календарный год».

Шаг 2: Полный чек-лист документов к 1 сентября 2026 года

Проверьте, чтобы в вашей кадровой службе к дате вступления закона в силу были утверждены:

1. **Дополнительное соглашение к Коллективному договору** (без него повысить лимит до 240 часов нельзя).
2. **Новая редакция ПВТР** (с указанием должностей на суммированном учете и лимитом 240 часов).
3. **Новая редакция Положения об оплате труда** (с новым алгоритмом деления часов на смены).
4. **Приказ руководителя о введении суммированного учета** для конкретных подразделений (если он вводится впервые).
5. **Шаблон графика сменности** (с подписью об ознакомлении работников не позднее чем за месяц до начала его действия).

Шаг 3: Проект обоснования для профсоюзного комитета (Пояснительная записка)

Этот документ вы приложите к проектам ЛНА при их передаче председателю профсоюза по процедуре ст. 372 ТК РФ.

Председателю первичной профсоюзной организации

[Название ППО]_____

[ФИО Председателя]_____

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

к проектам локальных нормативных актов организации в связи с изменениями трудового законодательства с 01.09.2026 г.

Уважаемый [Имя Отчество председателя]!

В связи с вступлением в силу с 1 сентября 2026 года Федерального закона от 25.05.2026 № 144-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», работодатель направляет на согласование проекты изменений в Правила внутреннего трудового распорядка и Положение об оплате труда.

Обоснование необходимости изменений:

1. **Повышение стабильности производства**: В условиях текущего производственного процесса и кадрового дефицита возникает объективная необходимость привлечения сотрудников к сверхурочной работе сверх базового лимита. Статья 99 ТК РФ в редакции Федерального закона № 144-ФЗ делегирует право увеличения годового лимита сверхурочных работ со 120 до 240 часов социальным партнерам через фиксацию данного условия в коллективном договоре.
2. **Введение суммированного учета рабочего времени**: Для оптимизации чередования рабочих смен и отдыха, а также для обеспечения точного учета фактически отработанного времени, работодатель внедряет суммированный учет рабочего времени (ст. 104 ТК РФ).
3. **Соблюдение гарантий оплаты труда**: Положение об оплате труда приводится в строгое соответствие с новой редакцией ст. 152 ТК РФ. Законом закреплен порядок, при котором при суммированном учете все часы переработок свыше 120 часов в год гарантированно оплачиваются в двойном размере, что исключает ущемление прав работников.
4. **Дополнительные социальные гарантии**: В ПВТР вносится обязательное требование о предоставлении работникам, перешагнувшим порог в 120 часов переработок, одного дополнительного оплачиваемого дня в год для прохождения диспансеризации (с сохранением среднего заработка), согласно ст. 185.1 ТК РФ.

На основании ст. 372 ТК РФ просим рассмотреть представленные проекты ЛНА и направить в адрес работодателя мотивированное мнение в течение 5 рабочих дней.

Приложение:

1. Проект Дополнительного соглашения к Коллективному договору.
2. Проект изменений в ПВТР.
3. Проект изменений в Положение об оплате труда.

Руководитель организации _____ / [ФИО] «___» _____ 2026 г.

Главная задача профсоюзного комитета при согласовании лимита в 240 сверхурочных часов и суммированного учета с 1 сентября 2026 года (Федеральный закон № 144-ФЗ) — не допустить скрытой переработки без оплаты, защитить категории работников, имеющих «вредность», и выбить максимальные социальные компенсации.

Ниже представлен готовый проект Мотивированного мнения (обоснования) от лица профсоюзного комитета на имя главного врача.

Шаблон документа со стороны профсоюзной организации

Главному врачу ГАУЗ_____[Название учреждения]»
[ФИО Главного врача]_____

от Председателя первичной профсоюзной организации

[ФИО Председателя]_____

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ

выборного органа первичной профсоюзной организации по вопросу внесения изменений в Правила внутреннего трудового распорядка, Положение об оплате труда и введения суммированного учета рабочего времени с годовым лимитом сверхурочных до 240 часов

Уважаемый [Имя Отчество главного врача]!

Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации [Название учреждения], рассмотрев Ваш запрос от [Дата] № [Номер] и проекты изменений в ЛНА (ПВТР, Положение об оплате труда), в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса РФ, сообщает следующее.

Учитывая специфику работы медицинского учреждения и признавая наличие кадрового дефицита, Профсоюз **согласен на введение суммированного учета рабочего времени и увеличение лимита сверхурочных работ до 240 часов в год**, но исключительно при условии строгого соблюдения ограничений и предоставления сотрудникам следующих защитных гарантий:

1. Ограничения по категориям персонала и вредности

- **Строгий запрет для подклассов 3.3 и 3.4**: Напоминаем, что в силу ч. 7 ст. 99 ТК РФ (в редакции ФЗ № 144-ФЗ) медицинский персонал, чьи рабочие места по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 и 4 степеней (например, отделения анестезиологии-реанимации, рентген-лаборатории, инфекционные боксы), **не может** привлекаться к сверхурочным работам свыше 120 часов в год. Из проекта перечня должностей для лимита в 240 часов данные сотрудники должны быть исключены.
- **Письменные согласия**: Привлечение к работе свыше 120 часов сотрудников с «вредностью» подклассов 3.1 и 3.2, а также пенсионеров и предпенсионеров допускается только при наличии их ежегодного письменного согласия и при отсутствии медицинских противопоказаний. Профсоюз настаивает на утверждении жесткой формы такого уведомления.

2. Требования к учетному периоду и графикам сменности

- Профсоюз настаивает на установлении учетного периода при суммированном учете продолжительностью **не более 1 квартала** (для персонала во вредных условиях труда — **1 месяц** в соответствии со ст. 104 ТК РФ). Установление учетного периода в 1 год недопустимо, так как это приведет к размытию часов переработки и сокрытию ежемесячной хронической усталости врачей и среднего медперсонала.
- Графики сменности должны доводиться до сотрудников **не позднее чем за один месяц** до введения их в действие. Профсоюз будет блокировать графики, где заведомо заложена переработка, превышающая норму часов за учетный период.

3. Финансовые и социальные гарантии (Оплата труда)

- В Положении об оплате труда должен быть четко прописан механизм: каждый час переработки, начиная со **121-го часа** в течение календарного года, оплачивается строго **в двойном размере**, независимо от того, на какой месяц учетного периода выпала эта переработка. При этом в расчет часовой ставки должны включаться не только должностной оклад, но и все надбавки стимулирующего и компенсационного характера согласно Постановлению Конституционного Суда № 26-П.
- **Дополнительный день диспансеризации**: Профсоюзный комитет требует закрепить в ПВТР обязанность кадровой службы вести персонифицированный реестр сотрудников, превысивших 120 часов переработки, и предоставлять им **дополнительный оплачиваемый день отдыха для диспансеризации** по заявлению в порядке, определенном коллективным договором.

Заключение

Профсоюзный комитет готов подписать Дополнительное соглашение к Коллективному договору и согласовать ЛНА (ПВТР и Положение об оплате труда) **при условии внесения вышеуказанных правок** в тексты документов.

Предлагаем провести совместное заседание рабочей группы по доработке проектов документов «___» _____ 2026 года в _____ часов.

Приложение: Таблица поправок Профсоюза к проектам ПВТР и Положения об оплате труда на ____ л.

Председатель ППО _____ / [ФИО] «___» _____ 2026 г.

На что профсоюзу нужно обратить внимание при переговорах?

1. **Учетный период**: Администрация больницы почти всегда хочет установить учетный период **1 год**, чтобы «гасить» летние переработки за счет зимнего затишья (или наоборот). Профсоюз должен требовать **квартал**, чтобы медики получали деньги за переработки каждые 3 месяца, а не ждали конца года.
2. **Спец-выплаты**: Настаивайте, чтобы в двойной размер оплаты сверхурочных входили **все стимулирующие выплаты** за ночные дежурства, интенсивность и вредность. Если бухгалтерия будет считать двойной размер только от «голого» оклада, это прямое нарушение прав работников.
3. **Протокол разногласий** между администрацией учреждения здравоохранения и первичной профсоюзной организацией по процедуре статьи 372 ТК РФ.

Этот документ составляется в том случае, если в ходе дополнительных 3-дневных консультаций главный врач и профсоюз не смогли прийти к компромиссу (например, по поводу длительности учетного периода или порядка начисления выплат).

Форма Протокола разногласий

ПРОТОКОЛ РАЗНОГЛАСИЙ
между работодателем и выборным органом первичной профсоюзной организации по проекту изменений в локальные нормативные акты

г. [Город] «___» _____ 2026 г.

Учреждение: [Полное наименование учреждения здравоохранения, например: ГАУЗ «Городская клиническая больница № 1»]

Представители Работодателя:

1. Главный врач — [ФИО]

2. Начальник отдела кадров — [ФИО]
3. Главный бухгалтер — [ФИО]

Представители Первичной профсоюзной организации (ППО):

1. Председатель ППО — [ФИО]
2. Член профкома (юрист) — [ФИО]
3.

Настоящий Протокол составлен по результатам проведения дополнительных консультаций (в соответствии с ч. 3 ст. 372 ТК РФ) по проектам изменений в Правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР) и Положение об оплате труда с 1 сентября 2026 года в связи с принятием Федерального закона № 144-ФЗ.

В ходе обсуждения стороны не пришли к согласию по следующим пунктам ЛНА:

п/п	Пункт проекта ЛНА и редакция Работодателя	Редакция и обоснование Профсоюзной организации	Итоговая позиция сторон по результатам консультаций
•	**Пункт ПВТР (Учетный период):** «Установить для всех отделений суммированный учет рабочего времени. Учетный период составляет **1 (один) календарный год**».	**Редакция Профсоюза:** «Для отделений с вредными условиями труда (подклассы 3.1, 3.2) установить учетный период **1 месяц**, для остальных — **1 квартал**». *Обоснование:* Годовой период при лимите сверхурочных в 240 часов ведет к хронической переутомляемости медперсонала и откладыванию защитных выплат на конец года.	**Разногласие не устранено.** Работодатель настаивает на годовом периоде из-за специфики финансирования (ОМС). Профсоюз категорически против ухудшения условий труда медиков.
•	**Пункт Положения об оплате труда (База для расчета):** «Часовая ставка для оплаты сверхурочных часов (в т.ч. со 121-го по 240-й	**Редакция Профсоюза:** «Расчет часовой ставки для оплаты сверхурочных производится **с учетом оклада, а также всех компенсационных (за**	**Разногласие не устранено.** Администрация ссылается на дефицит фонда оплаты труда. Профсоюз заявляет о

час) рассчитывается исключительно **исходя из должностного оклада** работника».	**вредность, ночные) и стимулирующих выплат**».	прямом нарушении норм трудового права.

Обоснование: Требование Постановления КС РФ № 26-П и новой редакции ст. 152 ТК РФ с 01.09.2026 г.

Заключительные положения:

1. Настоящий протокол фиксирует недостижение согласия между сторонами по указанным пунктам ЛНА.
2. В соответствии с ч. 4 ст. 372 ТК РФ, после подписания настоящего Протокола Работодатель имеет право утвердить Правила внутреннего трудового распорядка и Положение об оплате труда в своей редакции.
3. Первичная профсоюзная организация оставляет за собой право обжаловать утвержденные локальные нормативные акты в Государственную инспекцию труда (ГИТ), в судебном порядке либо инициировать процедуру коллективного трудового спора.

Настоящий протокол составлен в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по одному для каждой из сторон.

ПОДПИСИ СТОРОН:

От Работодателя: От Профсоюзной организации:

Главный врач Председатель ППО
_____ / [ФИО] _____ / [ФИО]

М.П. М.П.

Что происходит сразу после подписания этого протокола?

- **Для главного врача:** Он издает приказ об утверждении ЛНА (в своей редакции) и прикладывает к нему этот протокол. С 1 сентября 2026 года новые правила вступают в силу.
- **Для профсоюзного комитета:** Копия протокола разногласий и утвержденного главврачом ЛНА направляется в Роструд (ГИТ).
- Инспекция обязана провести проверку в течение 1 месяца. Если ГИТ выявит, что расчет сверхурочных от должностного оклада, работодателю выдадут предписание отменить этот пункт, а также могут за нарушение трудового законодательства назначить штраф на основании **статьи 5.27 КоАП РФ.**