

Установление режима рабочего времени работникам с суммированным учётом рабочего времени: полный правовой разбор

1. Краткая постановка вопроса

Суммированный учёт рабочего времени (СУРВ) не «вводится приказом» сам по себе и не является отдельным режимом рабочего времени: это способ учёта продолжительности труда (ст. 104 ТК РФ), который реализуется внутри конкретного режима рабочего времени (ст. 100 ТК РФ). Практически это означает, что установление режима работникам с СУРВ всегда складывается из нескольких обязательных элементов: (1) закрепления порядка введения и параметров СУРВ в правилах внутреннего трудового распорядка — ПВТР (ч. 4 ст. 104, ст. 189, 190 ТК РФ); (2) определения режима рабочего времени в ПВТР для всех работников и в трудовом договоре — для тех, чей режим отличается от общих правил (ч. 1 ст. 100, ч. 2 ст. 57 ТК РФ); (3) фиксации учётного периода и нормы рабочего времени за него (ч. 1-3 ст. 104 ТК РФ); (4) доведения до работников графика работы (сменности) не позднее чем за один месяц (ч. 4 ст. 103 ТК РФ). Основные развилки — требуется ли согласие работника (и в каком случае работодатель обязан идти по ст. 74 ТК РФ с уведомлением за два месяца), а также как соотносятся между собой ПВТР, коллективный договор, трудовой договор и график при определении конкретного режима.

2. Что именно устанавливается: состав «режима» при СУРВ

2.1. Обязательные параметры режима (ст. 100 ТК РФ)

Режим рабочего времени должен предусматривать: продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными, шестидневная с одним выходным, неделя с предоставлением выходных по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днём для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы

(смены), в том числе неполной, время начала и окончания работы, время перерывов, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней (ч. 1 ст. 100 ТК РФ). Эти элементы устанавливаются ПВТР в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим которых отличается от общих правил у данного работодателя, — трудовым договором (ч. 1 ст. 100 ТК РФ).

2.2. Что добавляет суммированный учёт

При СУРВ к перечисленному составу добавляются три элемента, которые обязательно должны быть ввне выражены:

- **учётный период** (месяц, квартал или иной период, но не более одного года; для работников на работах с вредными и (или) опасными условиями труда — три месяца, а в случаях, установленных ч. 2 ст. 104 ТК РФ, — до одного года) — ч. 1-2 ст. 104 ТК РФ;
- **нормальное число рабочих часов за учётный период**, определяемое исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени (для работающих неполный день/неделю норма уменьшается) — ч. 3 ст. 104 ТК РФ. Порядок исчисления — Приказ Минздравсоцразвития России от 13.08.2009 № 588н;
- **график работы (сменности)**, поскольку именно он распределяет часы по дням учётного периода: при сменной работе каждая группа работников должна работать в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком (ч. 2 ст. 103 ТК РФ); выходные дни при невозможности приостановки работы предоставляются в различные дни недели поочерёдно каждой группе работников согласно ПВТР (ч. 3 ст. 111 ТК РФ).

Практический вывод. Режим при СУРВ считается установленным только тогда, когда одновременно определены: (а) порядок введения СУРВ и учётный период в ПВТР, (б) сам режим (начало/окончание работы, смены, перерывы, чередование дней) — в ПВТР и/или трудовом договоре, (в) график, доведённый до работника под роспись не позднее чем за месяц. Отсутствие любого из этих элементов делает применение СУРВ дефектным: сверхурочная работа будет считаться сверх ежедневной (еженедельной) нормы, что меняет и расчёт оплаты (ст. 99, 152 ТК РФ), и риск претензий ГИТ (ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ).

3. Раздел I. Документы и уровень закрепления условия о СУРВ

3.1. Правила внутреннего трудового распорядка — обязательный уровень

Порядок введения суммированного учёта рабочего времени устанавливается ПВТР (ч. 4 ст. 104 ТК РФ). ПВТР — локальный нормативный акт, регламентирующий в том числе режим работы и время отдыха (ч. 4 ст. 189 ТК РФ), утверждаемый работодателем с учётом мнения представительного органа работников в порядке ст. 372 ТК РФ; как правило, ПВТР являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

Практический вывод. Формулировка «работникам устанавливается суммированный учёт рабочего времени с учётным периодом ____» обязательно должна присутствовать в ПВТР. Ссылка только на приказ работодателя — дефект, поскольку ТК РФ называет источником именно ПВТР.

3.2. Процедура принятия: учёт мнения представительного органа (ст. 372 ТК РФ)

Проект ПВТР (или изменений) направляется в выборный орган первичной профсоюзной организации с обоснованием; орган в течение пяти рабочих дней направляет мотивированное мнение; при несогласии проводятся консультации (три дня); при недостижении согласия оформляется протокол разногласий, и работодатель вправе принять акт, а профсоюз — обратиться в ГИТ или в суд. Существенно: локальный нормативный акт, принятый без соблюдения порядка учёта мнения, а равно ухудшающий положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, **не подлежит применению** (ч. 4 ст. 8 ТК РФ).

Если представительного органа (профсоюза) у работодателя нет, согласование объективно невозможно, и ПВТР утверждаются работодателем самостоятельно — это преобладающее практическое прочтение ст. 190 и 372 ТК РФ.

Конкурирующая позиция (для сложных случаев): отдельные суды проверяют не только формальное соблюдение ст. 372, но и реальное наличие у представительного органа полномочий (надлежащим образом оформленные выборы), признавая несоблюдение порядка принятия ЛНА основанием для неприменения его норм (ч. 4 ст. 8 ТК РФ).

3.3. Коллективный договор и соглашения

Коллективный договор может содержать как сами параметры режима и СУРВ, так и дополнительные ограничения (ст. 41 ТК РФ). Особо значим коллективный договор для работников с вредными и (или) опасными условиями труда: увеличение учётного периода с трёх месяцев до одного года допускается только **отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором** (ч. 2 ст. 104 ТК РФ). Кроме того, изменения, вводимые по ст. 74 ТК РФ, не должны ухудшать положение работника по сравнению с коллективным договором, соглашениями (ч. 8 ст. 74 ТК РФ).

3.4. Трудовой договор

Режим рабочего времени и времени отдыха — обязательное условие трудового договора, **если** для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя (ч. 2 ст. 57, ч. 1 ст. 100 ТК РФ). Применительно к СУРВ в трудовой договор имеет смысл включать: указание на СУРВ, вид и продолжительность учётного периода, либо отсылку к ПВТР с указанием конкретных параметров (например: «работа осуществляется в режиме суммированного учёта рабочего времени с учётным периодом — квартал; режим работы определяется графиком сменности, утверждаемым работодателем с учётом мнения представительного органа работников»). Трудовой договор не может содержать условий, снижающих уровень гарантий по сравнению с трудовым законодательством и коллективным договором (ст. 9 ТК РФ).

3.5. График работы (сменности)

График — обязательный прикладной документ при СУРВ. Требования: составляется с учётом мнения представительного органа работников в порядке ст. 372 ТК РФ; как правило, является приложением к коллективному договору; доводится до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения в действие (ч. 3–4 ст. 103 ТК РФ). Работа в течение двух смен подряд запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ч. 5 ст. 103 ТК РФ в действующей редакции — с изъятиями, введёнными Федеральным законом от 14.07.2022 № 273-ФЗ).

Важная оговорка: сам график не может произвольно выводить работника за нормальное число рабочих часов за учётный период — иначе введённая графиком переработка приобретает признаки сверхурочной работы с необходимостью соблюдения ст. 99 ТК РФ (согласие работника, лимиты).

3.6. Приказ о введении СУРВ: правовое значение

ТК РФ не называет приказ в качестве источника установления СУРВ. Приказ (распоряжение) имеет организационно-распорядительный характер и подтверждает дату введения, круг работников, учётный период; он не подменяет ни ПВТР, ни трудовой договор, ни график.

Конкурирующие позиции о последствиях «приказного» введения СУРВ:

- **Позиция 1 (формальная):** СУРВ не введён, если порядок его введения не установлен в ПВТР (прямое требование ч. 4 ст. 104 ТК РФ); работа сверх ежедневной (еженедельной) нормы оплачивается как сверхурочная по ст. 152 ТК РФ. - **Позиция 2 (корректирующая):** если работник фактически ознакомлен с приказом и графиком, работал по ним длительное время и это не ухудшает его положение, суды в ряде случаев оценивают СУРВ как фактически сложившийся, применяя к спорному периоду правила ст. 104 ТК РФ. Такая позиция небезопасна для работодателя: она не устраняет риск предписания ГИТ, но может быть использована при разрешении спора об оплате.

Практический вывод. Безопасная схема: ПВТР (порядок введения + учётный период) → коллективный договор (если требуется специальное регулирование, например для «вредников») → трудовой договор (для работников с индивидуальным режимом) → приказ (организационное оформление) → график (за месяц) → ознакомление под роспись.

3.7. Ознакомление работников

Работодатель обязан знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ч. 2 ст. 22 ТК РФ); при приёме на работу — до подписания трудового договора с ПВТР, иными ЛНА и коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

Практический вывод. Лист ознакомления с ПВТР (в редакции, устанавливающей СУРВ), коллективным договором, приказом и графиком — базовое доказательство в споре о правомерности режима и о своевременности доведения графика.

4. Раздел II. Требуется ли согласие работника: три сценария

4.1. Сценарий А. Работник принимается на работу уже в условиях СУРВ

Согласие выражается подписанием трудового договора, содержащего условие о режиме (ч. 2 ст. 57, ч. 1 ст. 100 ТК РФ), и ознакомлением с ПВТР и графиком (ст. 22, 68 ТК РФ). Никаких уведомлений за два месяца не требуется: для вновь принимаемого работника условия определяются договором.

Практический вывод. Риск минимален; нарушение возможно лишь при отсутствии условия о СУРВ в трудовом договоре при очевидном отличии режима от общих правил либо при отсутствии ознакомления.

4.2. Сценарий Б. СУРВ вводится для всех работников (или категории) через ПВТР, а трудовой договор специального режима не содержит

Здесь работают ст. 8, 104 (ч. 4), 189, 190, 372 ТК РФ: работодатель принимает ЛНА с учётом мнения представительного органа, персональное согласие каждого работника не запрашивается. Обязанность — ознакомить работников под роспись (ч. 2 ст. 22 ТК РФ).

Конкурирующая позиция. Ряд проверяющих и судов исходит из того, что изменение режима рабочего времени — это всегда изменение условия трудового договора, и потому требует процедуры ст. 74 ТК РФ даже при формальном «локальном» оформлении. Позиция усиливается, если трудовой договор работника содержит режим, отличный от нового (например, прямо указан «нормальный режим: 5/2, с 9:00 до 18:00»), — тогда ЛНА вторгается в договорное условие.

Практический вывод. Приемлемо при условии, что трудовые договоры работников не содержат индивидуального режима, а новый ЛНА не ухудшает их положение (ч. 4 ст. 8 ТК РФ).

4.3. Сценарий В. Режим конкретного работника определён трудовым договором, и он меняется на СУРВ

Здесь возможны два юридических пути:

- **По соглашению сторон** (ст. 72 ТК РФ) — самый безопасный: письменное соглашение, при необходимости — отдельное заявление работника.

- **В одностороннем порядке — только по ст. 74 ТК РФ:** изменение определённых сторонами условий трудового договора допускается по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, при продолжении работы без изменения трудовой функции; работник уведомляется в письменной форме **не позднее чем за два месяца** (ч. 2 ст. 74 ТК РФ); при несогласии работодатель обязан предложить другую имеющуюся работу (ч. 3 ст. 74 ТК РФ); при отсутствии работы или отказе — увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Ключевое доказательственное правило: **работодатель обязан доказать**, что изменение условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда; при отсутствии таких доказательств увольнение (перевод) признаётся незаконным (п. 21 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2). Само по себе «условия производства не позволяют соблюдать недельную норму» из ч. 1 ст. 104 ТК РФ — именно такое технологическое/организационное основание, но оно должно быть документально раскрыто (изменение технологии, графика производственного процесса, объёма заказов, режима работы оборудования и т. п.).

Особый случай: если изменяется режим в сторону неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, при отказе работника трудовой договор расторгается по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с предоставлением соответствующих гарантий и компенсаций; отмена такого режима производится с учётом мнения представительного органа работников (ч. 6–7 ст. 74 ТК РФ, в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ).

4.4. Правовой предел любого варианта

Изменения, вводимые по ст. 74 ТК РФ, не должны ухудшать положение работника по сравнению с коллективным договором, соглашениями (ч. 8 ст. 74 ТК РФ). ЛНА, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, а также принятые с нарушением ст. 372 ТК РФ, не подлежат применению (ч. 4 ст. 8 ТК РФ).

Практический вывод по разделу. Согласие работника необходимо: при приёме на работу — в форме подписания договора; при изменении уже согласованного режима — в форме соглашения (ст. 72 ТК РФ) либо через процедуру ст. 74 ТК РФ с двухмесячным уведомлением. Введение СУРВ «для всех» через ПВТР допустимо без персонального согласия только там, где режим не был индивидуально согласован и положение работников не ухудшается.

5. Раздел III. Процедура и сроки: сводная таблица и пошаговый алгоритм

Действие	Основание	Срок
Учёт мнения профсоюза по проекту ПВТР (изменений)	ст. 190, 372 ТК РФ	5 рабочих дней на мотивированное мнение; консультации — 3 дня
Утверждение ПВТР, ознакомление работников под роспись	ст. 22, 68, 189, 190 ТК РФ	до введения в действие
Уведомление об изменении условий трудового договора (если режим — договорное условие)	ч. 2 ст. 74 ТК РФ	не позднее чем за 2 месяца
Предложение другой работы при несогласии	ч. 3 ст. 74 ТК РФ	в течение всего срока уведомления
Увольнение при отказе (изменение режима по ст. 74)	п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ	по истечении 2 месяцев
Увольнение при отказе от неполного рабочего времени	ч. 6 ст. 74 ТК РФ, п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ	по истечении 2 месяцев
Доведение графика сменности	ч. 4 ст. 103 ТК РФ	не позднее чем за 1 месяц
Учёт времени и оплата сверхурочных по итогам периода	ст. 99, 152, 136 ТК РФ	по окончании учётного периода

5.1. Отмена СУРВ и изменение графика

Отмена СУРВ и возврат к обычному режиму, если это затрагивает условия трудового договора, проводится по тем же правилам (ст. 72 или ст. 74 ТК РФ); отмена режима неполного рабочего времени — с учётом мнения представительного органа работников (ч. 7 ст. 74 ТК РФ). Изменение уже доведённого графика: преобладающий подход — требуется соблюдение месячного срока (ч. 4 ст. 103 ТК РФ); если изменение графика меняет договорное условие о режиме — применяется ст. 74 ТК РФ.

5.2. Ситуации, когда режим меняется временно, без общего порядка

- Временный перевод на другую работу без согласия работника — до одного месяца в случаях простоя, необходимости предотвращения уничтожения имущества и т. п. (ст. 72.2 ТК РФ);
- Сверхурочная работа без согласия работника — в случаях, перечисленных в ч. 3 ст. 99 ТК РФ (предотвращение катастрофы, аварии, устранение их последствий, а также работы, необходимые для устранения неисправностей, препятствующих продолжению работы);
- Сверхурочная работа с письменного согласия — в случаях ч. 2 ст. 99 ТК РФ, в том числе при продолжении работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва (для СУРВ это типичная ситуация).

6. Раздел IV. Учётный период: пределы, обоснованность, норма рабочего времени

6.1. Пределы продолжительности

По общему правилу учётный период не может превышать одного года (ч. 1 ст. 104 ТК РФ). Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, — три месяца; увеличение до одного года возможно только отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором и только при невозможности соблюдения нормы в течение трёх месяцев по причинам сезонного и (или) технологического характера (ч. 1–2 ст. 104 ТК РФ). ПВТР не могут расширять эти пределы: локальный акт не вправе ухудшать положение работников (ч. 4 ст. 8 ТК РФ).

Историческая ремарка, значимая при проверке документов разных лет: редакция ст. 104 ТК РФ, действовавшая до Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ, ограничивалась лишь годовым пределом и не содержала трёхмесячного правила для «вредников»; правило об увеличении учётного периода введено Федеральным законом от 08.06.2015 № 152-ФЗ. Сопоставляя локальные акты и практику за разные периоды, необходимо применять редакцию, действовавшую в соответствующий период.

6.2. Обоснованность введения СУРВ — конкурирующие позиции

- **Позиция 1 (буквальная):** СУРВ «допускается» лишь тогда, когда по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная

продолжительность рабочего времени (ч. 1 ст. 104 ТК РФ). Введение СУРВ при объективной возможности соблюдать норму — нарушение, влекущее предписание ГИТ (ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ).

- **Позиция 2 (широкого усмотрения):** работодатель самостоятелен в организации производства, а ст. 8 и 190 ТК РФ позволяют ему принимать ЛНА в пределах компетенции; суды нередко отказываются признавать ЛНА недействительным только из-за отсутствия доказательств невозможности соблюдения нормы, если фактическая продолжительность работы за учётный период не превышает норму.

Практически спор сводится к тому, кто доказывает невозможность соблюдения нормы: заявленный подход ГИТ и позиция 1 перекладывают эту обязанность на работодателя, поэтому обоснование (служебная записка, изменение технологии, приказ по производству) следует хранить.

6.3. Норма рабочего времени за учётный период

Определяется исходя из установленной для категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени; для работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю норма уменьшается (ч. 3 ст. 104 ТК РФ). Сопутствующие ограничения и корректировки:

- сокращённая продолжительность рабочего времени — ст. 92 ТК РФ (инвалиды I или II группы, «вредники» — не более 36 часов в неделю и т. д.);
- предельная продолжительность ежедневной работы (смены) — ст. 94 ТК РФ;
- сокращение предпраздничного дня (смены) на один час — ст. 95 ТК РФ;
- ночное время — ст. 96 ТК РФ;
- порядок исчисления нормы за месяц, квартал, год — Приказ Минздравсоцразвития России от 13.08.2009 № 588н.

6.4. Недобор и переработка внутри учётного периода

Внутри учётного периода возможны и недоработка, и переработка относительно календарной нормы. Оплата при невыполнении норм труда регулируется ст. 155 ТК РФ (по вине работодателя — не ниже средней заработной платы; по причинам, не зависящим от сторон, — не ниже двух третей тарифной ставки/оклада; по вине работника — исходя из выполненного объёма). Переработка внутри учётного периода самостоятельной оплате как сверхурочная не подлежит — она «сальдируется» по окончании периода. Отдельный, спорный вопрос — расчёт при увольнении до окончания учётного периода: преобладающий подход — норма определяется пропорционально

фактически отработанной части учётного периода, и выявленная переработка оплачивается как сверхурочная.

Практический вывод. В ПВТР/трудовом договоре следует жёстко определить вид учётного периода (например, квартал) и в каждом графике указывать норму часов за период: это исключает споры и о сверхурочных, и о недоработке.

7. Раздел V. Учёт и оплата сверхурочной работы по итогам учётного периода

7.1. Квалификация часов

При СУРВ сверхурочной является работа сверх нормального числа рабочих часов за учётный период, выполненная по инициативе работодателя (ч. 1 ст. 99 ТК РФ). Работодатель обязан обеспечить точный учёт продолжительности сверхурочной работы каждого работника; продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ч. 5–6 ст. 99 ТК РФ).

Конкурирующие подходы к лимитам при СУРВ: (1) лимит «4 часа в течение двух дней подряд» относится к случаям работы за пределами графика и подлежит контролю по каждому такому случаю; (2) при СУРВ контроль возможен лишь по итогам периода, и потому норму следует применять с учётом того, что график заранее распределяет работу в пределах нормы. Практика неоднородна; безопасно — не превышать лимит и контролировать как по фактам, так и по итогам периода.

7.2. Оплата: ст. 152 ТК РФ

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, **включая компенсационные и стимулирующие выплаты:** за первые два часа работы — не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном. Конкретные размеры могут определяться коллективным договором, соглашением, ЛНА или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться дополнительным временем отдыха не менее отработанного сверхурочно (ч. 1 ст. 152 ТК РФ в редакции Федерального закона от 22.04.2024 № 91-ФЗ). Работа сверх нормы в выходные и нерабочие праздничные дни, оплаченная в повышенном размере либо компенсированная

другим днём отдыха по ст. 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей повышенной оплате (ч. 3 ст. 152 ТК РФ). Включение в расчёт компенсационных и стимулирующих выплат введено Федеральным законом от 22.04.2024 № 91-ФЗ в развитие правовой позиции Конституционного Суда РФ (Постановление от 27.06.2023 № 35-П), признавшего неконституционным исчисление оплаты сверхурочной работы только из тарифной ставки (оклада) без учёта таких выплат.

7.3. Спор о том, какие именно два часа оплачиваются в полуторном размере

- **Позиция 1 (преобладающая, наиболее благоприятная для работника):** подсчёт часов переработки ведётся по окончании учётного периода, и в полуторном размере оплачиваются первые два часа сверхурочной работы **за весь учётный период**, все остальные часы — не менее чем в двойном размере. Такой подход сформулирован в письме Минздравсоцразвития России от 31.08.2009 № 22-2-3363 «Об оплате сверхурочной работы при суммированном учёте рабочего времени» (акт разъяснительного, а не нормативного характера, но повсеместно применяемый и поддерживаемый судами).
- **Позиция 2 (буквальное прочтение ч. 1 ст. 152 ТК РФ):** полуторный размер применяется к первым двум часам каждой работы за пределами установленной продолжительности (то есть по каждому дню/смене, в котором возникла переработка); такой подход встречается в правоприменительной практике и восходит к ведомственным разъяснениям советского периода о порядке применения законодательства о сверхурочных работах. Экономически он менее выгоден работнику: чем больше «первых двух часов», тем меньше часов оплачивается в двойном размере.

Практический вывод. Для работодателя безопаснее (и снижает риск спора и предписания) применять позицию 1: два часа за учётный период в полуторном размере, остальное — в двойном, с обязательным включением компенсационных и стимулирующих выплат в расчёт (ч. 1 ст. 152 ТК РФ). Работнику, оспаривающему расчёт по позиции 2, следует ссылаться на ч. 1 ст. 152 ТК РФ в совокупности с письмом Минздравсоцразвития России от 31.08.2009 № 22-2-3363 и на общеправовой принцип толкования неустранимых сомнений в пользу работника.

7.4. Иные выплаты и срок расчёта

При СУРВ сохраняются: оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ; праздничные дни, совпавшие со сменой по графику, оплачиваются в повышенном размере и не зачитываются в сверхурочные — ч. 3 ст. 152 ТК РФ), доплата за работу в ночное время не ниже 20 % (ст. 154 ТК РФ; Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554), районные коэффициенты и надбавки. Срок выплаты — не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который начислена заработная плата (ч. 6 ст. 136 ТК РФ); за задержку начисляется компенсация по ст. 236 ТК РФ (не ниже 1/150 ключевой ставки Банка России за каждый день задержки).

8. Раздел VI. Ограничения по отдельным категориям работников

- **Вредные и (или) опасные условия труда:** учётный период — три месяца, до года — только отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором (ч. 1-2 ст. 104 ТК РФ); сокращённая продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ); предельная продолжительность ежедневной работы (ст. 94 ТК РФ).
- **Работники транспорта и иных сфер с особым характером работы:** особенности режима рабочего времени и времени отдыха определяются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ (ч. 2 ст. 100 ТК РФ; Постановление Правительства РФ от 10.12.2002 № 877), — например, для водителей автомобилей действует Положение, утверждённое Приказом Минтранса России от 20.08.2004 № 15.
- **Вахтовый метод:** рабочее время и время отдыха в пределах учётного периода регламентируются графиком работы на вахте (гл. 47 ТК РФ, в частности ст. 300-301 ТК РФ).
- **Отдельные категории, для которых ограничены сверхурочные работы и работа в ночное время:** беременные женщины, работники с детьми до трёх лет, инвалиды, несовершеннолетние (ст. 96, 99, 259, 264, 268 ТК РФ).
- **Надомники и дистанционные работники:** надомник распределяет рабочее время по своему усмотрению (ст. 310 ТК РФ); по общему правилу режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению, если иное не предусмотрено трудовым договором (ст. 312.4 ТК РФ), — поэтому включение СУРВ возможно только через трудовой договор.

- **Работники у индивидуального предпринимателя:** СУРВ допускается на равных основаниях (ч. 1 ст. 104 ТК РФ в редакции Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ); порядок введения в этом случае также должен быть письменно закреплён (ПВТР либо трудовой договор, поскольку полноценные ПВТР у ИП формируются не всегда, — во избежание спора рекомендуется дублировать условие в каждом трудовом договоре).

8.1. Отдельная версия: сотрудники со специальным правовым статусом

Если речь идёт не о «работниках» по ТК РФ, а о сотрудниках, служба которых регулируется специальными законами, ТК РФ применяется лишь в части, не урегулированной законодательством о службе (ст. 11 ТК РФ):

- сотрудники органов внутренних дел — режим служебного времени устанавливается правилами внутреннего служебного распорядка федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа, подразделения; особенности могут определяться законодательством, должностным регламентом (инструкцией) и контрактом; ПВСР утверждаются в порядке, определяемом федеральным органом (ст. 54 Федерального закона от 30.11.2011 № 342-ФЗ; в редакции, приведённой в Федеральном законе от 07.07.2025 № 196-ФЗ);
- сотрудники уголовно-исполнительной системы — аналогичная конструкция (ст. 56 Федерального закона от 19.07.2018 № 197-ФЗ);
- сотрудники органов принудительного исполнения — аналогичная конструкция (ст. 54 Федерального закона от 01.10.2019 № 283-ФЗ).

Практический вывод. Для этих категорий «суммированный учёт» в смысле ст. 104 ТК РФ прямо не применяется: режим (включая привлечение к службе сверх установленной продолжительности служебного времени, компенсации в виде дополнительных дней отдыха) определяется ПВСР и ведомственными нормативными актами, а нормы ТК РФ используются субсидиарно и только при отсутствии специального регулирования.

9. Раздел VII. Риски и ответственность

- Нарушение порядка установления режима и СУРВ, неуведомление работников, неверный расчёт сверхурочных — административная ответственность по ст. 5.27 КоАП РФ (в частности, ч. 1 — нарушение трудового законодательства: предупреждение или штраф на должностных лиц и индивидуальных предпринимателей от 1 000 до 5 000 рублей, на юридических лиц — от 30 000 до 50 000 рублей).

- Невыплата или задержка оплаты сверхурочных — материальная ответственность работодателя (ст. 236 ТК РФ) и риск требований о компенсации морального вреда (ст. 237 ТК РФ).
- Принятие ЛНА без учёта мнения представительного органа либо с ухудшением положения работников — неприменение такого акта (ч. 4 ст. 8 ТК РФ), а также предписание ГИТ.
- Неверное введение СУРВ по ст. 74 ТК РФ без доказательств изменения организационных или технологических условий труда — признание увольнения (изменения условий) незаконным с восстановлением работника и выплатой среднего заработка за время вынужденного прогула (п. 21 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2; ст. 394 ТК РФ).

10. Итоговые практические выводы по версиям

1. **Приём на работу с СУРВ:** достаточно ПВТР с порядком введения и учётным периодом + условия в трудовом договоре + ознакомление под роспись + график за месяц. Уведомление за два месяца не требуется.
2. **Введение СУРВ для коллектива через ПВТР (режим не был индивидуально согласован):** допустимо без персонального согласия, но с соблюдением ст. 372 и ст. 190 ТК РФ и без ухудшения положения работников (ч. 4 ст. 8 ТК РФ).
3. **Изменение режима конкретному работнику, чей режим закреплён в трудовом договоре:** только по соглашению (ст. 72 ТК РФ) либо по ст. 74 ТК РФ с письменным уведомлением не позднее чем за два месяца, доказательствами организационных/технологических изменений (п. 21 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2), предложением вакансий и увольнением по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ при отказе (либо по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ при отказе от неполного рабочего времени — ч. 6 ст. 74 ТК РФ).
4. **Учётный период:** месяц, квартал, иной период в пределах года; для «вредников» — три месяца, до года — только отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором. Никакие ПВТР не могут расширить эти пределы.
5. **Оплата по итогам периода:** норма за период по ч. 3 ст. 104 ТК РФ и Приказу № 588н; сверхурочные — по ч. 1 ст. 152 ТК РФ с включением компенсационных и стимулирующих выплат; безопасный вариант расчёта — два часа за учётный период в полуторном размере, остальное — не менее чем в двойном; праздничные и ночные часы оплачиваются отдельно и в сверхурочные не зачитываются (ч. 3 ст. 152, ст. 153, 154 ТК РФ).

11. Список использованных нормативных источников

Трудовой кодекс Российской Федерации (ред., действующая с учётом Федерального закона от 15.12.2025 № 474-ФЗ): ст. 8, 9, 11, 22, 57, 68, 72, 72.2, 74, 77 (п. 7 ч. 1), 81 (п. 2 ч. 1), 91, 92, 94, 95, 96, 99, 100, 101, 103, 104, 105, 111, 136, 152, 153, 154, 155, 189, 190, 236, 237, 259, 264, 268, 300, 301, 310, 312.4, 372, 394, 419.

Федеральные законы, вносящие изменения в ТК РФ: - Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ (в том числе ст. 103, 104, 152, 190 в действующей редакции); - Федеральный закон от 28.12.2013 № 421-ФЗ (ч. 1 ст. 104 — «вредники» и ИП); - Федеральный закон от 08.06.2015 № 152-ФЗ (ч. 2 ст. 104 — увеличение учётного периода); - Федеральный закон от 18.06.2017 № 125-ФЗ (ч. 3 ст. 152); - Федеральный закон от 14.07.2022 № 273-ФЗ (ч. 4–5 ст. 103 — изъятия из запрета двух смен подряд и месячного срока доведения графика); - Федеральный закон от 22.04.2024 № 91-ФЗ (ч. 1 ст. 152 — учёт компенсационных и стимулирующих выплат); - Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ (ст. 99, 100, 103, 104 ТК РФ).

Иные нормативные правовые акты: - Постановление Правительства РФ от 10.12.2002 № 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы»; - Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 (минимальный размер доплаты за работу в ночное время); - Приказ Минздравсоцразвития России от 13.08.2009 № 588н (порядок исчисления нормы рабочего времени); - Приказ Минтранса России от 20.08.2004 № 15 (Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей); - Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ, ст. 54 (режим служебного времени сотрудников органов внутренних дел; в редакции Федерального закона от 07.07.2025 № 196-ФЗ); - Федеральный закон от 19.07.2018 № 197-ФЗ, ст. 56 (режим служебного времени сотрудников УИС); - Федеральный закон от 01.10.2019 № 283-ФЗ, ст. 54 (режим служебного времени сотрудников органов принудительного исполнения); - Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях, ст. 5.27.

Судебная практика и акты разъяснительного характера: - Постановление Конституционного Суда РФ от 27.06.2023 № 35-П (оплата сверхурочной работы: недопустимость исчисления только из тарифной ставки (оклада) без учёта компенсационных и стимулирующих выплат; реализовано Федеральным законом от 22.04.2024 № 91-ФЗ); - Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2, п. 21 (бремя доказывания изменения организационных или технологических условий труда при применении ст. 74 ТК РФ); - Письмо Минздравсоцразвития России от 31.08.2009 № 22-2-3363 «Об оплате

сверхурочной работы при суммированном учёте рабочего времени» (акт разъяснительного характера, не являющийся нормативным правовым актом).

Примечание к источникам: в отношении позиции о «первых двух часах по каждому дню (смене)» и о советских ведомственных разъяснениях о сверхурочных работах реквизиты первоисточников подлежат дополнительной сверке — эти акты применяются лишь в части, не противоречащей ТК РФ, и в настоящем разборе использованы как описание встречающегося в правоприменении альтернативного подхода, а не как действующая норма.

