Документ предоставлен [КонсультантПлюс](https://www.consultant.ru)

**Вопрос:** Правомерно ли включать в график сменности работников сверхурочную работу, если заранее известно о такой потребности в течение ближайших трех месяцев в связи с производственной необходимостью и временной нехваткой работников?

**Ответ:**

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

ПИСЬМО

от 12 марта 2025 г. N ПГ/03285-6-1

Федеральная служба по труду и занятости, рассмотрев обращение, зарегистрированное 12 февраля 2025 года, в пределах компетенции сообщает.

Из [части второй статьи 91](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&dst=100677) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) следует, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником ([часть четвертая статьи 91](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&dst=100678) ТК РФ).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | КонсультантПлюс: примечание.  Текст документа приведен в соответствии с оригиналом. |  |

В силу [части первой статьи 100](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&dst=581) ТК РФ режим рабочего времени устанавливается в организации правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации в порядке, установленном [статьей 372](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&dst=1292) ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, действующих у данного работодателя, устанавливается трудовым договором.

Как следует из вышеуказанной [статьи](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&dst=581), режим рабочего времени должен предусматривать в том числе продолжительность рабочей недели, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней.

[Порядок](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=92167&dst=100013) исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю утвержден приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 13 августа 2009 года N 588н.

Согласно [частям первой](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&dst=100740), [второй статьи 103](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&dst=100741) ТК РФ сменная работа - работа в две, три или четыре смены - вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном [статьей 372](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&dst=1292) ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ ([часть четвертая статьи 103](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&dst=3024) ТК РФ).

Для работников, занятых на круглосуточных непрерывных работах, а также на других видах работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, в соответствии со [статьей 104](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&dst=102519) ТК РФ допускается введение суммированного учета рабочего времени с учетным периодом - месяц, квартал и другие, но не более года. При этом сумма отработанных в этот период часов не может превышать нормального числа рабочих часов в учетном периоде.

Суммарное количество рабочих часов за учетный период не должно превышать норму за тот же период времени по производственному календарю.

При суммированном учете рабочего времени нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени ([часть третья статьи 104](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&dst=586) ТК РФ).

Работа в соответствии с графиками сменности осуществляется, как правило, при суммированном учете рабочего времени.

[ТК](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&dst=100730) РФ разрешает работодателю применять любой график работы, при условии, что продолжительность рабочего времени не должна превышать нормального числа рабочих часов, установленного законодательством, а продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, согласно [статье 110](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&dst=100769) ТК РФ, не должна быть менее 42 часов.

Исходя из изложенного работодатель должен организовать рабочий процесс так, чтобы за месяц (учетный период) работники полностью отработали норму рабочего времени.

В соответствии с [частью первой статьи 99](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&dst=568) ТК РФ сверхурочной работой является 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.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | КонсультантПлюс: примечание.  В тексте документа, видимо, допущена опечатка: имеется в виду [часть четвертая статьи 99](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&dst=577) ТК РФ, а не часть пятая. |  |

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в случаях, определенных [частью второй статьи 99](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&dst=569) ТК РФ, без его согласия - в [части третьей статьи 99](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&dst=573) ТК РФ. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации ([часть пятая статьи 99](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&dst=2928) ТК РФ).

Таким образом, полагаем, что включение работодателем в график сменности сверхурочной работы неправомерно.

Настоящее письмо не является правовым актом.

Начальник Правового управления

Б.С.ГУДКО

12.03.2025