

Дополнительные смены: сверхурочная работа или привлечение в выходной день?

Вопрос

В организации сменный график - 2/2, по 11 часов. Сотрудник по производственной необходимости работает дополнительные смены и за месяц у него получается 18 рабочих смен. Как это считать? Как сверхурочную работу или как-то иначе?

Ответ

Будет ли считаться такая работа сверхурочной или как-то иначе, будет зависеть от порядка привлечения работника в работу в эти дополнительные смены.

Вариант 1. Если Вы привлекаете работника к работе в его выходной день по его графику работы, такая работа не является сверхурочной работой. В таком случае эти дополнительные смены изначально не были запланированы в графике работ. Данную работу необходимо оформить как привлечение к работе в выходной день. Подробнее – см. Обоснование.

Вариант 2. Если Вы привлекаете работника к работе после окончания его смены (т.е. в его рабочий день (смену) работник остается после смены), то такая работа будет считаться привлечением к сверхурочной работе.

Обоснование

Обоснование:

По общему правилу, установленному [ч. 1 ст. 113](#) ТК РФ (ссылку позволяет посмотреть в том числе [локальная версия Консультант Плюс](#)), запрещается работа в выходные и нерабочие праздничные дни, за исключением случаев **привлечения работников к работе в такие дни, предусмотренных указанной статьей (с согласия и без согласия работников).**

Вариант 1.

Привлечение к работе в выходной день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, если необходимо выполнить непредвиденные работы, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации или ее отдельных структурных подразделений,

индивидуального предпринимателя ([ч. 2 ст. 113](#) ТК РФ).

Для привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в других случаях (не установленных Трудовым [кодексом](#) РФ) работодателю необходимо не только получить письменное согласие работников, но и учесть мнение выборного органа первичной профсоюзной организации ([ч. 5 ст. 113](#) ТК РФ, [разд. 4](#) Рекомендаций Роструда по вопросам соблюдения норм трудового законодательства, регулирующих порядок предоставления работникам нерабочих праздничных дней (утверждены на заседании рабочей группы по информированию и консультированию работников и работодателей по вопросам соблюдения трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, протокол N 1 от 02.06.2014 (далее - Рекомендации Роструда)). Если у работодателя отсутствует профсоюз, то для привлечения работников к работе в указанной ситуации достаточно их письменного согласия ([разд. 4](#) Рекомендаций Роструда).

Письменное согласие или отказ работника от работы в выходной или нерабочий праздничный день могут быть зафиксированы, например, в уведомлении, в котором работнику предлагается выйти на работу и указываются причины, вызвавшие такую необходимость.

Данное уведомление может быть обращено к коллективу в целом с перечислением фамилий, имен, отчеств и должностей всех работников либо к каждому конкретному работнику (именное уведомление). Законодатель не требует составления такого документа в двух экземплярах. В уведомлении следует зафиксировать факт ознакомления с уведомлением и согласие либо отказ от работы в выходной или нерабочий праздничный день. В данном документе также можно указать форму компенсации в виде оплаты или предоставления другого дня отдыха.

Некоторые категории работников должны быть ознакомлены с правом отказаться от работы в выходной и нерабочий праздничный день под подпись, даже если она связана со случаями, перечисленными в [ч. 3 ст. 113](#) ТК РФ, нормы которой позволяют привлекать работников без их согласия. Иными словами, несмотря на положения [ст. 113](#) ТК РФ, работодатель обязан ознакомить соответствующие категории работников с их правом отказаться от такой работы и в указанных случаях не вправе привлекать к ней тех, для кого данная работа запрещена или противопоказана по состоянию здоровья. Подробнее об этом см. [п. 2](#) и [п. 5](#) настоящего материала.

Следует обратить внимание, что запрашивать согласие у работника необходимо каждый раз перед его привлечением к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Отказ работников от данной работы не является дисциплинарным нарушением и не влечет для них никаких последствий.

Привлечение работников к работе оформляется приказом.

Унифицированной формы приказа о привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни нет. Работодатель вправе разработать ее самостоятельно. В приказе следует отразить:

- фамилии, имена и отчества работников;
- должности работников;
- дату (или даты) привлечения к работе;
- причины, вызвавшие необходимость выхода на работу в выходной или праздничный день.

В графе "Основание" указываются реквизиты документа, в соответствии с которым было получено согласие работника на такую работу. В случае привлечения работника к работе без его согласия отражается соответствующее основание ([ч. 3 ст. 113](#) ТК РФ).

Кроме того, в приказе может быть указан вид компенсации за работу в выходной или нерабочий праздничный день (оплата или предоставление другого дня отдыха). Если способ компенсации заранее не определен, то после окончания работ издается приказ (распоряжение) либо об оплате не менее чем в двойном размере, либо о предоставлении другого дня отдыха.

Если работник, давший согласие на работу в выходной или нерабочий праздничный день, отказывается от ознакомления с приказом, то данный факт фиксируется в акте.

Если в отношении работника были соблюдены необходимые процедуры привлечения к работе, но он не приступил к ней, то работник может быть привлечен к дисциплинарному взысканию.

Учет рабочего времени работников организации (предприятия) ведется по унифицированным [формам N Т-12](#) или [N Т-13](#) (утв. Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты"). Например, при заполнении [формы N Т-13](#) методом сплошной регистрации явок и неявок на работу рабочее время в нерабочие праздничные дни отражается следующим образом: в верхней строке графы 4 напротив фамилии работника следует указать буквенный (РВ) или цифровой (03) код, а в нижней строке - продолжительность работы.

Трудовой кодекс РФ устанавливает обязанность работодателя компенсировать работу в выходной и нерабочий праздничный день: оплатить отработанное время не менее чем в двойном размере или предоставить другой день отдыха ([ст. 153](#) ТК РФ).

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается ([ч. 1 ст. 153](#) ТК РФ):

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретный размер оплаты работы в выходной или нерабочий праздничный день может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором ([ч. 2 ст. 153](#) ТК РФ).

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в такой день (от 0 до 24 часов) ([ч. 3 ст. 153](#) ТК РФ).

За работу в выходные и нерабочие праздничные дни может быть предоставлен другой день отдыха только по желанию работника ([ст. 153](#) ТК РФ). Иными словами, работодатель не вправе самостоятельно определять вид компенсации.

При заполнении [формы N Т-13](#) методом сплошной регистрации явок и неявок на работу другой день отдыха, предоставляемый за работу в выходной или нерабочий праздничный день, отражается следующим образом: в верхних строках графы 4 напротив фамилии работника следует вписать буквенный (НВ) или цифровой (28) код, а нижнюю строку оставить незаполненной.

Вариант 2.

Привлечение к сверхурочной работе.

Сверхурочная работа - 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 ([ст. 99](#) ТК РФ).

В случаях, когда установлен суммированный учет рабочего времени, работодателю необходимо определить в правилах внутреннего трудового распорядка (далее - ПВТР) учетный период (месяц, квартал или другой период до года). Это необходимо для правильного подсчета часов, отработанных работником сверхурочно ([ст. 104](#) ТК РФ).

При этом норма рабочего времени за учетный период должна равняться норме, установленной для соответствующей категории работников, но не превышать 40 часов в неделю.

Привлечение к сверхурочной работе не должно носить систематического характера, оно может происходить эпизодически в определенных случаях ([письмо](#) Роструда от 07.06.2008 N 1316-6-1). **В соответствии с ч. 6 ст. 99 ТК РФ в течение двух дней подряд продолжительность сверхурочной работы не может превышать четырех часов.**

Работодатель как лицо, ответственное за организацию труда, не должен допускать ситуаций, когда работники из-за объема возложенных на них обязанностей постоянно остаются на рабочем месте по окончании рабочего дня. В свою очередь, работники обязаны соблюдать ПВТР, в том числе и нормы о продолжительности рабочего времени ([ст. 21](#) ТК РФ). Соблюдение этих двух условий позволит избежать спорных ситуаций в части оплаты сверхурочной работы работнику, который остался на работе по своей инициативе.

По мнению Минтруда России, если работник по своей инициативе выполняет работу после окончания рабочего дня (смены), то такая работа не является сверхурочной ([Письмо](#) от 05.03.2018 N 14-2/В-149).

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год ([ч. 6 ст. 99](#) ТК РФ). Работодатель обязан вести учет времени, отработанного сверхурочно ([ч. 7 ст. 99](#) ТК РФ). Время, отработанное работником сверхурочно, должно отражаться в таблице учета рабочего времени (например, по [форме N Т-12](#) или [N Т-13](#), утвержденной Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1).

При нарушении порядка привлечения работника к сверхурочной работе возможна административная ответственность по [ч. 1 ст. 5.27](#) КоАП РФ, а в случае совершения аналогичного нарушения повторно - по [ч. 2 ст. 5.27](#) КоАП РФ.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе следующих категорий работников:

а) беременных женщин ([ч. 5 ст. 99](#) ТК РФ);

б) лиц в возрасте до 18 лет, за исключением:

- отдельных категорий творческих работников ([ст. 268](#) ТК РФ). Их [Перечень](#) утвержден Постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 N 252;

- спортсменов, если коллективным или трудовым договором, соглашениями, локальными нормативными актами установлены случаи и порядок привлечения к сверхурочной работе ([ч. 3 ст. 348.8](#) ТК РФ);

в) работников в период действия ученического договора ([ч. 3 ст. 203](#) ТК РФ);

г) иных работников (как правило, ограничения устанавливаются в связи с медицинскими противопоказаниями, например, для лиц с активной формой туберкулеза - [Постановление](#) СНК СССР от 05.01.1943 N 15; водителей, допущенных к управлению транспортным средством в виде исключения в связи с особым состоянием здоровья, - Санитарные [правила](#) по гигиене труда водителей автомобилей, утвержденные Минздравом СССР 05.05.1988 N 4616-88).

При привлечении к сверхурочной работе определенных категорий работников работодатель должен ([ч. 5 ст. 99](#) ТК РФ):

- получить письменное согласие работника;
- убедиться в отсутствии медицинских противопоказаний;
- ознакомить работников под подпись с правом отказаться от выполнения сверхурочной работы.

К таким работникам относятся ([ч. 5 ст. 99](#), [ст. ст. 259, 264](#) ТК РФ):

- инвалиды;
- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами семей в соответствии с медицинским заключением;
- опекуны (попечители) несовершеннолетних.

Работника с его письменного согласия можно привлечь к сверхурочной работе в следующих случаях ([ч. 2 ст. 99](#)):

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при временных работах по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для многих работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва.

Важно! Помимо получения письменного согласия работников на выполнение сверхурочной работы, работодатель обязан ознакомить под подпись некоторые категории работников с правом отказаться от такой работы.

Работник может быть привлечен к сверхурочной работе без его согласия в следующих случаях (ч. 3 ст. 99 ТК РФ):

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при выполнении общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

- при осуществлении работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. 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.

Для привлечения к работе по указанным основаниям учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и согласия работников не требуется, поскольку данные обстоятельства являются чрезвычайными, а не нормой.

Важно! Для привлечения некоторых категорий работников к работе в указанных ситуациях необходимо получить их письменное согласие и ознакомить их с правом отказа от такой работы.

В иных случаях, когда работодателю необходимо привлечь работников к сверхурочной работе, привлечение допускается только с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюза (при его наличии).

Оформление документов для привлечения к сверхурочной работе

Согласие работника на привлечение к сверхурочной работе должно быть получено в письменном виде (за исключением случаев, указанных в [ч. 3 ст. 99](#) ТК РФ).

Работник может выразить согласие или отказ от такой работы, например, в уведомлении о привлечении работника к сверхурочной работе, которое составляется работодателем.

Важно! При уведомлении инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, а также матерей, отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работников, имеющих детей-инвалидов или осуществляющих уход за больными членами семей, отцов, воспитывающих детей без матери, и опекунов (попечителей) несовершеннолетних в документе необходимо проинформировать их о праве отказа от выполнения сверхурочной работы.

Для оформления привлечения работника к сверхурочной работе необходимо издать приказ. Унифицированная форма такого приказа не утверждена, поэтому работодатель вправе разработать ее самостоятельно. В приказе необходимо указать причину привлечения работника к сверхурочной работе, дату начала работы, фамилию, имя, отчество работника, его должность и реквизиты документа, в котором работник выразил согласие на привлечение к такой работе.

Если коллективным договором или иным локальным нормативным актом установлен размер дополнительной доплаты, то возможно данную сумму указать в приказе. Сумма может также определяться соглашением сторон. Если работник определился с формой компенсации (повышенная оплата или дополнительное время отдыха), этот пункт тоже включается в приказ. С приказом работника необходимо ознакомить под подпись.

Если работник согласился на сверхурочную работу и ознакомился с соответствующим приказом, но к выполнению работы не приступил без уважительной причины, его можно привлечь к дисциплинарному взысканию с учетом требований при проведении данной процедуры.

Учет рабочего времени при сверхурочной работе ведется по унифицированным [формам N Т-12](#) или [N Т-13](#) (утв. Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1).

Например, [форма N Т-13](#) заполняется по следующим правилам: в верхних строках графы 4 напротив фамилии работника проставляется буквенный (С) или цифровой (04) код, а в нижних строках указывается продолжительность рабочего времени.

Сверхурочная работа может компенсироваться повышенной оплатой или предоставлением дополнительного времени отдыха по желанию работника ([ч. 1 ст. 152](#) ТК РФ).

Первые два часа сверхурочной работы оплачиваются не менее чем в полуторном, а все последующие - не менее чем в двойном размере ([ч. 1 ст. 152](#) ТК РФ). Конкретные размеры оплаты могут устанавливаться:

- локальным нормативным актом;

- коллективным или трудовым договором.

Отметим, что **работа сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни, оплаченная (компенсированная предоставлением другого дня отдыха) в соответствии со [ст. 153](#) ТК РФ, при определении продолжительности сверхурочной работы для оплаты в порядке, установленном [ч. 1 ст. 152](#) ТК РФ, не учитывается.** Это предусмотрено [ч. 3 ст. 152](#) ТК РФ.

По желанию работника оплату за привлечение к сверхурочной работе можно заменить на предоставление дополнительного времени отдыха. Время отдыха не может быть меньше по продолжительности, чем время, отработанное сверхурочно. Таким образом, если работник отработал сверхурочно четыре часа, то дополнительное время отдыха, предоставляемое ему в качестве компенсации, должно составлять не менее четырех часов.

Вопрос выбора компенсации (оплата или отдых) можно решить при составлении приказа о привлечении работника к сверхурочной работе либо после выполнения им такой работы. В этом случае издается дополнительный приказ о компенсации.

Таким образом, **если привлечение работника к дополнительным сменам происходило в выходные дни работника, то речь идет о привлечении к работе в выходной день.** В Вашем вопросе Вы пишете о дополнительных сменах, т.е. сменах, которые изначально не были запланированы в графике, **тогда Ваш вариант - 1, привлечение к работе в выходные дни.**



На вопрос отвечала:

О.Я. Решетова,

консультант ИПЦ «Консультант+Аскон»