МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПИСЬМО
от 28 августа 2020 г. N 14-2/ООГ-14002

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел обращение по вопросу применения норм трудового законодательства и сообщает.
В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.
Мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в обращении, не является разъяснением и нормативным правовым актом.
Согласно части 1 статьи 91 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — Кодекс) рабочим временем является время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.
Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.
Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.
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, признается сверхурочной. Сверхурочная работа компенсируется повышенной оплатой в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации либо по желанию работника предоставлением дополнительного времени отдыха.
Работа сверх установленной продолжительности рабочего времени лиц с ненормированным рабочим днем не является сверхурочной.
Основанием для привлечения к сверхурочной работе является приказ (распоряжение) работодателя. Если соответствующий приказ не издавался, но установлено, что устное распоряжение кого-либо из руководителей (например, мастера) имелось, работу также следует считать сверхурочной.

Директор Департамента
оплаты труда, трудовых отношений
и социального партнерства
М.С.МАСЛОВА
28.08.2020