ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

ПИСЬМО
от 28 октября 2020 г. N ПГ/49630-6-1

Федеральная служба по труду и занятости, рассмотрев обращение, зарегистрированное 29 сентября 2020 года, в пределах компетенции сообщает.
В соответствии с частью 2 статьи 91 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.
Использование суммированного учета рабочего времени означает, что установленная для данной категории работников продолжительность рабочего дня и рабочей недели реализуется графиком в среднем за учетный период, при этом ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени по графику может в определенных пределах отклоняться от нормы часов рабочего дня и рабочей недели. В этом случае недоработка или переработка часов балансируется в рамках учетного периода таким образом, чтобы сумма отработанных в этот период часов равнялась норме часов этого периода для данной категории работников.
Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, — три месяца (часть первая статьи 104 ТК РФ).
Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается (часть третья статьи 104 ТК РФ).
Порядок 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 г. N 588Н.
Кроме того, при составлении графиков сменности работодателю необходимо помнить о праве работника на отдых, которое закреплено в Конституции Российской Федерации и включено положениями статьи 21 ТК РФ в число основных трудовых прав работника. В трудовом законодательстве имеется значительная группа норм, реализующих право граждан на отдых при вступлении их в трудовые отношения.
Такие нормы предусматривают: общую продолжительность рабочего времени и продолжительность ежедневной работы; виды времени отдыха, условия их предоставления; продолжительность отпусков и порядок их использования.
ТК РФ содержит различные нормы, гарантирующие реализацию права на отдых каждому работнику.
Так, в статье 106 ТК РФ дано определение времени отдыха, а в статье 107 ТК РФ указаны виды времени отдыха, среди которых указаны выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (статья 110 ТК РФ).
В статье 107 ТК РФ указан такой вид времени отдыха, как ежедневный (междусменный) отдых.
Согласно пункту 10.24 СП 2.2.2.1327-03, утвержденных постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 26 мая 2003 г. N 100, продолжительность ежедневного отдыха между сменами должна быть вдвое больше продолжительности работы. Меньший отдых (но не менее 8 часов) допустим только при чрезвычайной ситуации (аварийные работы).
По общему правилу работодатель может перевести сотрудника с одного графика на другой, если успевает уведомить об изменении за месяц до введения в действие нового графика (часть четвертая статьи 103 ТК РФ).
График сменности является обязательным документом для сторон трудового договора, поэтому организация не вправе привлекать сотрудника для работы вне графика, за исключением некоторых случаев привлечения к сверхурочным работам (статьи 99, 103 ТК РФ).
Для привлечения сверхурочно необходимо получить письменное согласие замещающего работника, а также издать соответствующий приказ. Выходной в этом случае оплачивается в двойном размере, или по желанию работника он может получить другой день отдыха (статья 153 ТК РФ). А сверхурочный труд оплачивается иначе: в полуторном размере за первые 2 часа и в двойном — за следующие часы (статья 152 ТК РФ). Но по желанию работника переработка вместо повышенной оплаты может компенсироваться дополнительным временем отдыха.
Настоящий ответ не является правовым актом.

Начальник Юридического управления
Б.С.ГУДКО
28.10.2020