

**Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 27 июня 2025 г. N 14-6/В-804**  
**"Как учесть сверхурочную работу?"**

**Вопрос**

Работники организации периодически отпрашиваются с работы в начале или конце рабочего дня по личным обстоятельствам. Также периодически возникает производственная необходимость в привлечении этих же работников к сверхурочной работе. Правомерно ли зачесть время сверхурочной работы в счет того времени, когда работники отпрашивались по личным обстоятельствам и не работали? Как в таком случае оплачивать сверхурочную работу?

**Ответ**

<...> 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 (часть первая статьи 99 трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс)).

Оплата сверхурочной работы осуществляется в порядке, установленном статьей 152 Кодекса. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Случаи привлечения работодателем работника к сверхурочной работе с его письменного согласия закреплены в части второй статьи 99 Кодекса.

При этом привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- 1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) при производстве 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;
- 3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть 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, а также в случаях, предусмотренных Кодексом.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Одновременно отмечаем, что не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами (часть пятая статьи 99 Кодекса). также в указанной части пятой статьи 99 Кодекса закреплены категории работников, привлечение к сверхурочной работе которых допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных Кодексом (часть шестая статьи 99 Кодекса).

Работодатель обязан обеспечить точный учет времени, фактически отработанного каждым работником, в том числе времени сверхурочной работы.

Таким образом, содержащееся в обращении предложение является неправомерным.

Директор Департамента  
оплаты труда, трудовых  
отношений и социального партнерства

М.С. Маслова