

Переработка при суммированном учёте рабочего времени, «выравнивание» графика и обязанность оплаты сверхурочных: правовой разбор спора с работодателем

1. Краткая постановка вопроса

Работник трудится на условиях суммированного учёта рабочего времени (далее — СУРВ) с учётным периодом один год; за истёкшее время у него накопилась фактическая переработка сверх нормального числа рабочих часов. Работодатель, вместо оплаты этой переработки, стал выдавать графики с меньшим числом смен — у отдельных работников до 20 выходных подряд, — объясняя это необходимостью «привести фактически отработанное время в соответствие с годовой нормой» и ссылаясь на ст. 91 и 104 ТК РФ. Горячая линия подразделения подтвердила эту позицию. Требуется установить, кто прав: работодатель, ссылающийся на своё право формировать график, или работник, требующий оплаты уже отработанного сверх нормы времени.

Вопрос имеет **три самостоятельных правовых среза**, которые нельзя смешивать: (а) право работодателя планировать график внутри незакрытого учётного периода; (б) обязанность оплатить сверхурочную работу по итогам учётного периода и недопустимость односторонней замены оплаты дополнительными выходными; (в) допустимость длительных перерывов в работе (до 20 дней) как инструмента выравнивания и последствия недоработки нормы.

Ниже каждый срез разобран отдельно, с указанием конкурирующих позиций и условий, при которых применяется каждая.

2. Ключевое фактическое разграничение (без него спор не решается)

Действия работодателя получают разную правовую оценку **исключительно в зависимости от того, закрыт ли учётный период** и какова природа «накопленной» переработки. Возможны четыре фактические конфигурации:

№	Ситуация	Правовая квалификация
1	Учётный период не окончен , часы сверх нормы возникли из-за того, что график был составлен с превышением нормы за период	Работодатель вправе скорректировать график; обязанность оплаты по ст. 152 ТК РФ ещё не возникла
2	Учётный период окончен , по итогам периода есть превышение нормального числа рабочих часов	Возникла сверхурочная работа (ч. 1 ст. 99 ТК РФ) → обязательна оплата по ст. 152 ТК РФ, зачёт «будущими выходными» недопустим
3	Работник привлекался к работе сверх графика (вызовы, задержки, дополнительные смены) по инициативе работодателя	Это сверхурочная работа; требуется письменное согласие (ч. 2 ст. 99 ТК РФ) и точный учёт (ч. 6 ст. 99 ТК РФ). Вопрос о «зачёте» внутри периода — дискуссионный (см. раздел 6)
4	Работник уволился до окончания учётного периода	Сверхурочные определяются на дату увольнения и выплачиваются в день расчёта (ст. 140 ТК РФ)

Формулировка вопроса пользователя («до сих пор воюем... часы переработки, которая накопилась») с высокой вероятностью указывает на конфигурацию № 1 или № 2. Именно поэтому в разделе 3 разобрана позиция работодателя, а в разделе 4 — позиция работника: **обе верны, но каждая — для своей конфигурации.**

3. Версия 1: работодатель прав — выравнивание графика в течение незакрытого учётного периода

3.1. Правовое основание

- **Ст. 104 ТК РФ:** при СУРВ продолжительность рабочего времени за учётный период (месяц, квартал, иные периоды) **не должна превышать нормального числа рабочих часов**; учётный период — не более одного года (для работников с вредными и (или) опасными условиями труда — три месяца, с возможностью увеличения до года отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором — ч. 2 ст. 104 ТК РФ, введена Федеральным законом от 08.06.2015 № 152-ФЗ).
- **Ч. 3 ст. 104 ТК РФ:** нормальное число рабочих часов за учётный период определяется исходя из установленной для данной категории работников

еженедельной продолжительности рабочего времени (общая норма — не более 40 часов в неделю, ч. 2 ст. 91 ТК РФ).

- **Ч. 4 ст. 104 ТК РФ:** порядок введения СУРВ устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (далее — ПВТР).
- **Ст. 103 ТК РФ:** сменная работа вводится в указанных в статье случаях; каждая группа работников должна работать в течение установленной продолжительности рабочего времени **в соответствии с графиком сменности**; графики, как правило, являются приложением к коллективному договору (ч. 2, 3), доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц (ч. 4).
- **Письмо Минздравсоцразвития России от 31.08.2009 № 22-2-3363:** при СУРВ подсчёт часов переработки ведётся **по окончании учётного периода**.

3.2. Логика позиции

Если учётный период (год) ещё не закончился, то «переработка» в отдельные месяцы юридически **не является сверхурочной работой**: определение сверхурочной работы при СУРВ привязано к превышению нормального числа часов **за учётный период** (ч. 1 ст. 99 ТК РФ), а не за месяц. До наступления момента окончания периода работодатель вправе распределять норму так, чтобы к концу года превышения не возникло. Инструментов несколько: увеличение числа смен в одни месяцы и уменьшение в другие, предоставление дополнительных выходных дней в графике, продление перерывов между сменами.

Практический вывод по версии 1: в этой части работодатель прав, и ответ горячей линии формально корректен: ссылка на ст. 91 и 104 ТК РФ и право предусматривать дополнительные выходные дни в графике внутри учётного периода — обоснованны. Единственное, что действительно «обязан» работодатель, — **не превысить норму за учётный период**; способ её соблюдения определяется ст. 103, 104 ТК РФ, ПВТР и графиком, а не некой отдельной нормой об «обязанности предусмотреть дополнительные дни отдыха» (такой обязанности в тексте закона нет — см. раздел 8).

3.3. Границы этой версии (где она перестаёт работать)

Даже в рамках незакрытого периода действия работодателя ограничены:

1. **Месячный срок ознакомления с графиком** (ч. 4 ст. 103 ТК РФ). Если графики с сокращённым числом смен выданы «вчера», а применяются «завтра» — нарушен срок доведения графика до сведения работников.

2. **Учёт мнения представительного органа работников** (ч. 3 ст. 103 ТК РФ — в порядке ст. 372 ТК РФ; порядок введения СУРВ — ч. 4 ст. 104 ТК РФ через ПВТР; ПВТР принимаются с учётом мнения представительного органа — ст. 190 ТК РФ).
3. **Локальные акты не могут ухудшать положение работника** (ч. 4 ст. 8 ТК РФ); условия, снижающие уровень гарантий, не подлежат применению (ч. 2 ст. 9 ТК РФ).
4. **Изменение режима, если он был согласован трудовым договором** для данного работника как отличающийся от общих правил (ч. 1 ст. 100 ТК РФ, ст. 57 ТК РФ), — это изменение условий трудового договора: только по соглашению сторон (ст. 72 ТК РФ) либо по правилам ст. 74 ТК РФ с уведомлением **не позднее чем за два месяца** (ч. 2 ст. 74 ТК РФ). Это самостоятельное, очень часто упускаемое основание для спора.
5. **Лимиты сверхурочной работы** сохраняются: 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ч. 5 ст. 99 ТК РФ); обязанность обеспечить точный учёт (ч. 6 ст. 99 ТК РФ).

4. Версия 2: работник прав — уже отработанные сверх нормы часы подлежат оплате, односторонняя замена их выходными недопустима

4.1. Правовое основание

- **Ч. 1 ст. 99 ТК РФ:** сверхурочная работа — работа по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени; **при суммированном учёте рабочего времени — сверх нормального числа рабочих часов за учётный период.**
- **Ст. 152 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 22.04.2024 № 91-ФЗ):** сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного системами оплаты труда, **включая компенсационные и стимулирующие выплаты**, за первые два часа — не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном.
- **Ключевое правило той же ч. 1 ст. 152 ТК РФ:** по желанию работника сверхурочная работа **вместо повышенной оплаты может** компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Это **право работника, а не полномочие работодателя:** замена возможна только по инициативе и воле работника.

- **Ст. 22 ТК РФ:** работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки. Принцип закреплён также в ст. 2 ТК РФ и ст. 37 Конституции РФ.
- **Постановление Конституционного Суда РФ от 27.06.2023 № 35-П:** при оплате сверхурочной работы должны учитываться не только тарифная часть, но и компенсационные и стимулирующие выплаты (что и послужило основой для новой редакции ст. 152 ТК РФ).
- **Ч. 3 ст. 152 ТК РФ:** работа в выходные и нерабочие праздничные дни, оплаченная в повышенном размере либо компенсированная другим днём отдыха по ст. 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей повышенной оплате.

4.2. Логика позиции

Как только учётный период закрыт и по его итогам образовалось превышение нормального числа рабочих часов, законодатель считает такое превышение сверхурочной работой. С этого момента возникает **денежное обязательство** работодателя. «Выравнивание» графика в *следующем* учётном периоде — это попытка погасить уже возникший денежный долг неденежным способом, то есть одностороннее изменение способа исполнения обязательства, не предусмотренное ни ст. 152 ТК РФ, ни иными нормами. Следующий учётный период имеет **собственную норму часов**, и часы, отработанные в нём, к предыдущему долгу отношения не имеют.

Важно и то, что уменьшение числа смен без согласия работника не является способом *оплаты*: ст. 152 ТК РФ называет единственную неденежную форму — дополнительное время отдыха, и только **по желанию работника**. Уменьшение смен в графике — это не «дополнительное время отдыха» в смысле ст. 152 ТК РФ, а перепланирование режима (ст. 103, 104 ТК РФ). Эти два института законом разведены, и подмена одного другим — юридическая ошибка (см. раздел 8).

4.3. Расчёт оплаты (практическая часть)

- При СУРВ часы переработки подсчитываются **по окончании учётного периода** (письмо Минздравсоцразвития России от 31.08.2009 № 22-2-3363).
- Обычная схема: за первые два часа переработки за учётный период — не менее полуторного размера, за остальные часы — не менее двойного (ч. 1 ст. 152 ТК РФ в системном единстве с указанным письмом).

Конкурирующая позиция, встречающаяся в судебной практике по

коротким учётным периодам: полуторный размер применяется к первым двум часам, приходящимся на каждые сутки (смену) переработки. Позиция неоднородна, поэтому при расчёте целесообразно готовить два варианта и опираться на локальный акт (ч. 1 ст. 152 ТК РФ допускает определение конкретных размеров коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором).

- Конкретный размер не может быть ниже законного минимума; ухудшение по сравнению с ТК РФ в локальном акте или договоре не применяется (ч. 4 ст. 8, ч. 2 ст. 9 ТК РФ).
- Срок выплаты — при выплате заработной платы за последний месяц учётного периода (ч. 6 ст. 136 ТК РФ: не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена), а при увольнении — в день увольнения (ст. 140 ТК РФ).
- За задержку — проценты не ниже 1/150 ключевой ставки Банка России за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ); компенсация морального вреда — ст. 237 ТК РФ.

4.4. Аргумент «переработка была сверх 120 часов, значит, права на оплату нет»

Такой довод иногда выдвигается работодателем. Он несостоятелен: несоблюдение пределов, установленных ч. 5 ст. 99 ТК РФ, — самостоятельное нарушение работодателя (ответственность — ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ), но оно не отменяет обязанности оплатить фактически отработанное время: сверхурочная работа оплачивается по ст. 152 ТК РФ независимо от того, соблюдены ли процедурные пределы её применения. Кроме того, несоблюдение 120-часового предела само по себе подтверждает, что работа выполнялась по инициативе работодателя.

Практический вывод по версии 2: по закрытому учётному периоду работник прав: сверхурочные часы подлежат оплате по ст. 152 ТК РФ, а замена их «длинными выходными» в новом графике возможна только по письменному желанию самого работника.

5. Версия 3: промежуточная — «переработка» набрана по факту, но учётный период не закрыт

Это самая конфликтная конфигурация, и по ней практика расходится.

Позиция А (доминирующая, формальная). Сверхурочной считается только превышение **по итогам учётного периода** (ч. 1 ст. 99 ТК РФ; письмо

Минздравсоцразвития России от 31.08.2009 № 22-2-3363). Пока период не закрыт, «переработка» в отдельные месяцы юридически нейтральна, и работодатель вправе выровнять график. Применяется, когда переработка возникла **из-за способа распределения нормы в графике**, и к концу периода превышения не остаётся.

Позиция Б (защитная, применяется судами при злоупотреблении). Если работник привлекался к работе **сверх утверждённого графика** (внеплановые смены, задержки, вызовы в выходные, подмена отсутствующих) по инициативе работодателя, такие часы образуют сверхурочную работу непосредственно в момент выполнения: требуется письменное согласие (ч. 2 ст. 99 ТК РФ), точный учёт (ч. 6 ст. 99 ТК РФ) и последующая оплата. Задним числом «погашать» эти часы уменьшением числа смен в графике — значит лишать работника уже заработанного; суды в таких делах проверяют, не было ли графико-корректировки направлено исключительно на снижение выплат при сохранении той же производственной загрузки.

Условия применения каждой: позиция А — при плановом характере распределения нормы и отсутствии вызовов вне графика; позиция Б — при доказанных вызовах/работах вне графика, при наличии локальных актов о переработке, докладных, табелей с отклонениями.

Практический вывод: в конфигурации № 3 работник должен документально разделить два массива часов: (1) отработанные **по графику** — они «выравниваются» в пределах периода; (2) отработанные **вне графика** по инициативе работодателя — они образуют самостоятельное основание для оплаты. Разделение делается по табелям учёта рабочего времени, графикам сменности и расчётным листкам.

6. Обязан ли работодатель оплатить сверхурочные либо вправе заменить их дополнительными днями отдыха

Краткий ответ: обязан оплатить; заменить — только по желанию работника, оформленному письменно.

Обоснование по элементам:

1. **Ст. 152 ТК РФ** прямо устанавливает: замена повышенной оплаты дополнительным временем отдыха возможна **«по желанию работника»**. Это диспозитивная конструкция в пользу работника; одностороннее решение работодателя «мы вам дадим отгулы» законом не предусмотрено.
2. **Минимальный объём компенсации:** дополнительное время отдыха не может быть меньше времени, отработанного сверхурочно (ч. 1 ст. 152 ТК

РФ). 20 дней отдыха подряд ≠ автоматически компенсация: нужно соотносить **часы**, а не календарные дни.

3. **Соотношение с графиком:** «дополнительные выходные в графике» (ст. 103, 104 ТК РФ) и «дополнительное время отдыха как компенсация сверхурочных» (ст. 152 ТК РФ) — **разные правовые институты**. Первое — способ распределения нормы, второе — форма компенсации уже выполненной сверхурочной работы. Подмена первого вторым и есть суть претензии.

4. **Конкурирующая позиция (для полноты):** часть специалистов и работодателей полагает, что при СУРВ сама конструкция учётного периода позволяет «выравнивать» часы без оплаты, поскольку повышенная оплата — это компенсация за *отклонение от нормальной продолжительности в периоде*, а не за отдельные часы. Эта позиция применима исключительно к конфигурации № 1 (период не закрыт, отклонения нет по итогам), но неприменима к конфигурации № 2: если по итогам периода превышение есть, оплата обязательна, и никакой график последующего периода её не отменяет.

Практический вывод: право выбора между деньгами и отдыхом принадлежит работнику. Если работник заинтересован в деньгах (кредиты, платежи), он вправе отказаться от замены и требовать оплаты; принудительная замена — нарушение ст. 152 ТК РФ.

7. Длительные перерывы между выходами (до 20 дней) как инструмент приведения к годовой норме

7.1. Формальная допустимость

- **Ст. 110 ТК РФ** устанавливает только **минимум** еженедельного непрерывного отдыха — не менее 42 часов. **Максимальной** продолжительности перерыва ТК РФ не устанавливает. Формально 20 дней отдыха подряд закону не противоречат.
- **Ст. 103 ТК РФ** не содержит ограничений по числу выходных дней между сменами.

Вывод: сам по себе длительный перерыв — не нарушение. Более того, если он обеспечивает непревышение нормы за учётный период, он может рассматриваться как правомерный способ организации СУРВ.

7.2. Где начинаются нарушения

1. Если перерыв приводит к недоработке нормы по вине работодателя.

Тогда возникает вопрос оплаты: при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата производится в размере не ниже средней заработной платы, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени (**ч. 1 ст. 155 ТК РФ**); по причинам, не зависящим от сторон, — не менее двух третей тарифной ставки/оклада (ч. 2 ст. 155 ТК РФ). Временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, организационного характера — это простой, оплачиваемый по **ст. 157 ТК РФ** (по вине работодателя — не менее двух третей средней заработной платы). Практика такова: если месячная норма не отработана из-за графика, утверждённого работодателем, работник не должен нести финансовые потери в полном объёме; вопрос решается через ст. 155 ТК РФ (для сдельщиков и работников, чья оплата зависит от выработки) или через сохранение уровня оплаты по итогам учётного периода.

2. Отмена уже доведённых до сведения смен.

Если график был выдан, а затем «переигран» — это уже не планирование, а изменение графика с последствиями по ст. 155 или 157 ТК РФ; для работников с часовой ставкой это прямое уменьшение заработка.

3. Срок ознакомления с графиком (ч. 4 ст. 103 ТК РФ) и учёт мнения представительного органа (ч. 3 ст. 103 ТК РФ) — нарушения,

фиксируемые ГИТ, даже если экономически график выгоден работодателю.

4. Индивидуальные условия трудового договора.

Если режим рабочего времени конкретного работника отличается от общих правил и зафиксирован в трудовом договоре (ч. 1 ст. 100 ТК РФ, ст. 57 ТК РФ), «график с 20 выходными» — это изменение условий договора, требующее соглашения (ст. 72 ТК РФ) либо процедуры ст. 74 ТК РФ (уведомление не позднее чем за два месяца).

5. Отраслевые особенности.

По ч. 2 ст. 100 ТК РФ особенности режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников (транспорт, связь и другие работники с особым характером работы) устанавливаются уполномоченными федеральными органами исполнительной власти. Например, для водителей автомобилей действуют Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей (утв. приказом Минтранса России от 16.10.2020 № 424), для отдельных категорий работников железнодорожного транспорта — Особенности, утверждённые приказом Минтранса России от 09.03.2016 № 44 (реквизиты и редакции следует сверять по официальному опубликованию; применяются к соответствующим категориям работников).

Если работник относится к такой категории, отраслевой акт имеет приоритет и может содержать дополнительные ограничения режима, включая продолжительность учётного периода.

6. **Соотношение с лимитом сверхурочных.** Если длительные перерывы — следствие того, что работник в первой половине года выработал сверх нормы, а теперь «выравнивается», необходимо проверять и ч. 5 ст. 99 ТК РФ (не более 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год).

Существует конкурирующая позиция, согласно которой при СУРВ четырёхчасовое ограничение не применяется как таковое, поскольку нормализация происходит в рамках периода; однако 120-часовой годовой предел признаётся практически всеми контролирующими органами и судами. При расхождении — уточнять локальный акт и отраслевое регулирование.

Практический вывод: 20-дневный перерыв сам по себе незаконным не является, но при недоработке нормы он порождает право на оплату по ст. 155 (или ст. 157) ТК РФ, а при изменении согласованного режима — требует процедуры ст. 72/74 ТК РФ. Кроме того, длительные перерывы финансово бьют по работнику с часовой/сдельной оплатой, и именно этот эффект следует фиксировать в претензии.

8. Квалификация действий работодателя как уклонения от оплаты и злоупотребления правом

8.1. Признаки злоупотребления правом

Действия работодателя могут быть квалифицированы как злоупотребление правом при совокупности признаков:

- формальное использование права, предоставленного ст. 103, 104 ТК РФ (график, СУРВ), **исключительно** с целью избежать выплаты уже возникшего денежного обязательства;
- сохранение прежней производственной загрузки (тот же объём работ, те же вызовы) при одновременном «рисовании» выходных в графике;
- отсутствие надлежащих процедур (не ознакомили с графиком за месяц — ч. 4 ст. 103 ТК РФ; не учли мнение представительного органа — ч. 3 ст. 103 ТК РФ; не оформили письменные согласия на сверхурочную работу — ч. 2 ст. 99 ТК РФ; не ведут точный учёт — ч. 6 ст. 99 ТК РФ).

Правовая основа для такой квалификации — **п. 1 ст. 10 ГК РФ** (недопустимость заведомо недобросовестного осуществления гражданских

прав), **ч. 3 ст. 17 Конституции РФ** (осуществление прав не должно нарушать права других лиц) и общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, воспринятый судебной практикой по трудовым спорам (см., например, Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» в части применения общеправовых принципов при разрешении трудовых споров). Самостоятельно ТК РФ специальной нормы о злоупотреблении правом не содержит, поэтому суды применяют указанные общие начала и ч. 4 ст. 8, ч. 2 ст. 9 ТК РФ (недопустимость ухудшения положения работника).

8.2. Признаки уклонения от оплаты

- Невыплата или неполная выплата сверхурочных за закрытый учётный период — прямое нарушение **ст. 22, 136, 152 ТК РФ**. Административная ответственность: **ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ** (нарушение трудового законодательства), а в части самой невыплаты — **ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ** (невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы).
- При наличии корыстной или иной личной заинтересованности и невыплате свыше трёх месяцев (либо частичной невыплате свыше двух месяцев) возможна уголовная ответственность по **ст. 145.1 УК РФ**; общий перечень видов ответственности — **ст. 419 ТК РФ**.
- Материальная ответственность работодателя: **ст. 236 ТК РФ** (проценты), **ст. 237 ТК РФ** (моральный вред).

8.3. Ограничение доктрины

Оценка «злоупотребление» — оценочная. Суды не квалифицируют как злоупотребление **плановое** распределение нормы в незакрытом периоде, если по итогам периода превышения нет и работник не привлекался к работе вне графика. Поэтому ключевая задача — доказать, что часы уже отработаны, приняты работодателем и учтены в табелях, а «переигрывание» графика началось после этого.

Практический вывод: в конфигурации № 2 и № 3 квалификация как уклонение от оплаты и злоупотребление правом перспективна; в конфигурации № 1 — нет.

9. Разбор ответа горячей линии по пунктам

Тезис ответа	Оценка
«Согласно ст. 104 ТК РФ, при СУРВ нормальная продолжительность рабочего времени за учётный период (год) не должна превышать нормального числа рабочих часов»	Корректно. Соответствует ч. 1 ст. 104 ТК РФ
«При составлении графиков сменности работодатель обязан приводить фактически отработанное время в соответствие с годовой нормой»	Частично корректно. Ст. 104 ТК РФ говорит о непревышении нормы за период, а не о механизме «приведения фактически отработанного времени». Формулировка смешивает планирование (график) и фактический учёт
«Если возникает превышение годовой нормы часов, работодатель вправе и обязан предусмотреть дополнительные дни отдыха (выходные) в течение учётного периода»	Юридически неточно. Обязанность — не превысить норму; способ — на усмотрение работодателя (график, перераспределение смен). Отдельной обязанности «предусмотреть дополнительные выходные» закон не содержит. Кроме того, «дополнительное время отдыха» как компенсация сверхурочных предусмотрено ст. 152 ТК РФ и только по желанию работника — это другой институт
«Действия направлены на соблюдение ваших прав... ст. 91, 104 ТК РФ»	Односторонне. Ссылки на ст. 91 и 104 ТК РФ корректны, но ответ полностью умалчивает ст. 99 и ст. 152 ТК РФ — то есть именно те нормы, которые регулируют оплату сверхурочной работы. Ссылка на ст. 91 ТК РФ в этой части нерелевантна: ст. 91 — о нормальной продолжительности рабочего времени и обязанности вести учёт, а не о порядке выравнивания
Вывод «установление дополнительных выходных дней в графике является законным инструментом соблюдения баланса рабочего времени»	Верно только для незакрытого периода и при отсутствии уже отработанных сверх нормы часов. Для закрытого периода — неверно

Итог: ответ горячей линии **не отвечает на заданный вопрос**. Вопрос был об оплате уже накопленной переработки; ответ — о планировании графика. Юридически это подмена предмета: институт графика сменности (ст. 103, 104 ТК РФ) применён к отношениям по оплате сверхурочной работы (ст. 99, 152 ТК РФ).

10. Итоговый вывод: кто прав и в чём

1. **Работодатель прав** в том, что при СУРВ он вправе распределять норму внутри незакрытого учётного периода, уменьшать число смен и увеличивать перерывы между выходами; 20-дневный перерыв сам по себе ТК РФ не запрещён (ст. 103, 104, 110 ТК РФ).
2. **Работник прав** в том, что по **закрытому** учётному периоду превышение нормального числа рабочих часов является сверхурочной работой (ч. 1 ст. 99 ТК РФ) и **подлежит оплате** по ст. 152 ТК РФ; односторонняя замена оплаты дополнительными выходными недопустима — замена возможна только по желанию работника (ч. 1 ст. 152 ТК РФ).
3. **Никто не прав** в части процедуры, если графики выдаются с нарушением месячного срока (ч. 4 ст. 103 ТК РФ), без учёта мнения представительного органа (ч. 3 ст. 103 ТК РФ) и без письменных согласий на сверхурочную работу (ч. 2 ст. 99 ТК РФ).
4. **Тезис «закон на их стороне» неверен** как обобщение. Закон на стороне работодателя в вопросе планирования графика и на стороне работника в вопросе оплаты уже отработанного сверх нормы времени.
5. **Дополнительное основание для работника**, которое часто не замечают: если графики с укороченным числом смен приводят к недоработке нормы, возникает вопрос оплаты по ст. 155 или 157 ТК РФ, а если режим был согласован трудовым договором — необходимо соблюдение ст. 72 либо ст. 74 ТК РФ (уведомление за два месяца).

11. Практический алгоритм действий работника

Шаг 1. Собрать доказательства. Письменно запросить у работодателя (ст. 62 ТК РФ — копии документов, связанных с работой, выдаются не позднее трёх рабочих дней): графики сменности за спорный период, табели учёта рабочего времени, расчётные листки (ст. 136 ТК РФ), ПВТР в части СУРВ (ч. 4 ст. 104 ТК РФ), положение об оплате труда, коллективный договор, приказы о привлечении к работе сверх графика. Попросить письменно подтвердить даты

начала и окончания учётного периода и нормальное число рабочих часов за период.

Шаг 2. Разделить часы. Составить таблицу: (а) часы по графику; (б) часы фактически отработанные; (в) часы вне графика; (г) норма за учётный период; (д) превышение. Это ядро расчёта.

Шаг 3. Письменное требование об оплате. Заявление на имя работодателя со ссылками на ч. 1 ст. 99, ст. 152 ТК РФ и указанием суммы, с приложением расчёта. Отдельно указать, что от замены оплаты дополнительным временем отдыха работник **не отказывается и не соглашается** — решение принимается им; при желании получить деньги — прямо заявить об отказе от замены (ст. 152 ТК РФ).

Шаг 4. Обращение в государственную инспекцию труда. Ст. 353–357 ТК РФ; жалоба о нарушении ст. 22, 99, 103, 104, 136, 152 ТК РФ. По результатам — предписание и административная ответственность по ст. 5.27 КоАП РФ. Параллельно — прокуратура (надзор за соблюдением трудового законодательства).

Шаг 5. Суд. Ст. 391 ТК РФ; срок — один год со дня установленного срока выплаты по спорам о невыплате или неполной выплате заработной платы (ч. 2 ст. 392 ТК РФ); госпошлина не уплачивается (ст. 393 ТК РФ). Требования: взыскание невыплаченных сверхурочных, проценты по ст. 236 ТК РФ, компенсация морального вреда (ст. 237 ТК РФ). При необходимости — ходатайство об истребовании документов у работодателя (ст. 57 ГПК РФ) и о вызове свидетелей.

Шаг 6. Оспаривание графика как локального акта. Если график ухудшает положение по сравнению с ТК РФ или принят с нарушением процедуры, — ссылка на ч. 4 ст. 8 и ч. 2 ст. 9 ТК РФ: такой акт не подлежит применению; возможно обжалование в ГИТ или суд (ст. 372 ТК РФ — процедура учёта мнения; ст. 8 ТК РФ — пределы локального регулирования).

Шаг 7. Если работник увольняется. Сверхурочные за истёкшую часть учётного периода определяются на дату увольнения и выплачиваются в день расчёта (ст. 140 ТК РФ); при споре — заявление в суд в течение месяца со дня вручения приказа/выдачи трудовой книжки (ч. 1 ст. 392 ТК РФ) по вопросам увольнения и одного года — по денежным требованиям (ч. 2 ст. 392 ТК РФ).

12. Прямые ответы на три поставленных правовых вопроса

1. **Обязан ли работодатель оплатить уже отработанные сверхурочные либо вправе заменить их дополнительными днями отдыха?** Обязан оплатить. Замена допускается только по желанию работника и только в объёме не менее отработанного сверхурочно (ч. 1 ст. 152 ТК РФ). Односторонняя замена недопустима.
2. **Правомерно ли снижение количества смен и длительные перерывы (до 20 дней) как инструмент приведения к годовой норме?** Само по себе — да, при незакрытом учётном периоде, соблюдении ч. 3, 4 ст. 103 ТК РФ, ч. 4 ст. 104 ТК РФ, отсутствии недоработки по вине работодателя и без изменения условий трудового договора в обход ст. 72, 74 ТК РФ. Как способ **погашения уже возникшей** переработки за закрытый период — нет.
3. **Могут ли действия работодателя быть квалифицированы как уклонение от оплаты сверхурочной работы и злоупотребление правом при составлении графика?** Да, при наличии накопленных и учтённых часов сверх нормы за закрытый период, сохранении прежней производственной загрузки, отсутствии письменных согласий и точного учёта. Правовые основания: п. 1 ст. 10 ГК РФ, ч. 3 ст. 17 Конституции РФ, ч. 4 ст. 8, ч. 2 ст. 9, ст. 22, 99, 152 ТК РФ; ответственность — ч. 1 и ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ, при наличии признаков состава — ст. 145.1 УК РФ.

13. Редакционные замечания к представленным правовым материалам

1. Источники 1 (ст. 98 ТК РФ) содержат **утратившие силу** нормы: ст. 98 ТК РФ исключена Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ (внутреннее и внешнее совместительство регулируются ныне ст. 60.1, 282, 283 ТК РФ). На спор о СУРВ эта норма не влияет.
2. Источники 2 и 5 воспроизводят **прежнюю редакцию** ч. 2 ст. 100 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ), тогда как действующая редакция изложена в источниках 8 и 14 (в ред. Федерального закона от 07.06.2025 № 144-ФЗ). Для целей настоящего разбора это несущественно: значение имеет ч. 1 ст. 100 ТК РФ, одинаковая во всех приведённых текстах.
3. Тексты ст. 100, 103, 104, 152 ТК РФ в источниках 2, 5, 6, 9, 12, 16 приведены со ссылкой на Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ — то есть как консолидированная редакция на дату публикации. Реквизиты редакций

следует сверять по официальному опубликованию на pravo.gov.ru на момент применения.

4. В источниках отсутствует **ст. 99 ТК РФ**, являющаяся ключевой для спора (понятие сверхурочной работы при СУРВ, порядок привлечения, лимиты, обязанность точного учёта). Её положения приведены в настоящем разборе по тексту ТК РФ.

14. Список использованных нормативных источников

Конституция Российской Федерации - ст. 17 (ч. 3), ст. 37

Кодексы - Трудовой кодекс Российской Федерации: ст. 2, 8 (ч. 4), 9 (ч. 2), 22, 57, 62, 72, 74 (ч. 2), 91 (ч. 2, 3), 99 (ч. 1, 2, 5, 6), 100 (ч. 1, 2), 101, 103 (ч. 1-5), 104 (ч. 1-4), 110, 119, 136 (ч. 6), 140, 152 (ч. 1, 3), 153, 155 (ч. 1, 2), 157, 190, 236, 237, 352-357, 372, 391, 392 (ч. 2), 393, 419 - Гражданский кодекс Российской Федерации, часть первая: п. 1 ст. 10 - Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: ч. 1, ч. 6 ст. 5.27 - Уголовный кодекс Российской Федерации: ст. 145.1 - Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации: ст. 57

Федеральные законы - Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ (в части, исключившей ст. 98 ТК РФ, и в части редакции ст. 100, 104, 152 ТК РФ) - Федеральный закон от 28.12.2013 № 421-ФЗ (редакция ч. 1 ст. 104 ТК РФ) - Федеральный закон от 08.06.2015 № 152-ФЗ (ч. 2 ст. 104 ТК РФ) - Федеральный закон от 18.06.2017 № 125-ФЗ (ч. 3 ст. 152 ТК РФ, ч. 2 ст. 101 ТК РФ) - Федеральный закон от 22.04.2024 № 91-ФЗ (новая редакция ч. 1 ст. 152 ТК РФ) - Федеральный закон от 07.06.2025 № 144-ФЗ (редакция ч. 2 ст. 100 ТК РФ)

Акты Конституционного Суда Российской Федерации - Постановление Конституционного Суда РФ от 27.06.2023 № 35-П (оплата сверхурочной работы: учёт компенсационных и стимулирующих выплат)

Акты Верховного Суда Российской Федерации - Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в части применения общеправовых принципов, включая недопустимость злоупотребления правом, при разрешении трудовых споров)

Акты и разъяснения федеральных органов исполнительной власти - Письмо Минздравсоцразвития России от 31.08.2009 № 22-2-3363 (подсчёт часов переработки и оплата сверхурочной работы при суммированном учёте рабочего времени по окончании учётного периода) - Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей

(утв. приказом Минтранса России от 16.10.2020 № 424) — применяются к соответствующим категориям работников - Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта общего пользования (утв. приказом Минтранса России от 09.03.2016 № 44) — применяются к соответствующим категориям работников

Электронные источники правовых текстов - ИПС «Законодательство России» — pravo.gov.ru (тексты ТК РФ, федеральных законов) - Официальный интернет-портал правовой информации — publication.pravo.gov.ru (консолидированные редакции, в том числе Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ)

Разъяснения контролирующих органов - Официальные разъяснения Роструда по вопросам суммированного учёта рабочего времени и оплаты сверхурочной работы, размещённые на портале онлайнинспекция.рф (реквизиты конкретных писем подлежат уточнению по официальным источникам на дату применения)

