



СВЕРХУРОЧНАЯ РАБОТА: УЧЕТ, ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ, ОПЛАТА

СВЕРХУРОЧНОЙ СЧИТАЕТСЯ РАБОТА, ВЫПОЛНЯЕМАЯ РАБОТНИКОМ ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА ПРЕДЕЛАМИ УСТАНОВЛЕННОЙ ДЛЯ РАБОТНИКА ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ – СВЕРХ НОРМАЛЬНОГО ЧИСЛА РАБОЧИХ ЧАСОВ ЗА УЧЕТНЫЙ ПЕРИОД (СТ. 99 ТК РФ).

НОРМАЛЬНАЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ НЕ МОЖЕТ ПРЕВЫШАТЬ 40 ЧАСОВ В НЕДЕЛЮ (СТ. 91 ТК РФ). ДЛЯ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ НОРМА ЧАСОВ УМЕНЬШАЕТСЯ (НАПРИМЕР – ДЛЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ, ДЛЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, ДЛЯ ЛИЦ, КОТОРЫМ УСТАНОВЛЕНА ИНВАЛИДНОСТЬ И ДР.).



ПРИМЕР
УЧЕТНЫЙ ПЕРИОД В ЗАВИСИМОСТИ ОТ РЕЖИМА РАБОТЫ

НЕНОРМИРОВАННЫЙ

5 дневная рабочая неделя норма 40 часов в неделю при 8 часовом рабочем дне **КОЛИЧЕСТВО** часов за отчетный период (1 неделя) не должен превышать нормы

НОРМИРОВАННЫЙ

5 дневная рабочая неделя норма 40 часов в неделю при 8 часовом рабочем дне **УЧЕТ** ведется ежедневно, отдельные дни не суммируются

СМЕННЫЙ

график 2/2 учетный период до 1 года **НОРМА ЧАСОВ** считается за 1 календарный год, исходя из установленной производственным календарем

СМЕННЫЙ

график 2/2, условия труда вредные, учетный период 1 месяц **НОРМА ЧАСОВ** считается за 1 календарный месяц, исходя из установленной производственным календарем



ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ СВЕРХУРОЧНОЙ РАБОТЫ

НЕ ДОЛЖНА превышать для каждого работника **4 часов** в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Данные ограничения **НЕ ДЕЙСТВУЮТ** для работников, работающих на оборонных предприятиях и предприятиях, которые работают с гособоронзаказом в рамках «спецмер» (постановление Правительства РФ от 1 августа 2022 г. N 1365).

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗАН обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника



К СВЕРХУРОЧНОЙ РАБОТЕ МОЖНО ПРИВЛЕЧЬ С ПИСЬМЕННОГО СОГЛАСИЯ РАБОТНИКА В СЛЕДУЮЩИХ СЛУЧАЯХ:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, если ее невыполнение (незавершение) может повлечь порчу или гибель имущества работодателя, третьих лиц, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва

ОТКАЗ РАБОТНИКА не может быть основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности

БЕЗ СОГЛАСИЯ к сверхурочной работе можно привлекать:

- для предотвращения/устранения последствий катастрофы, производственной аварии, стихийного бедствия;
- для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего/холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;
- при введении чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств (бедствия: пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии, в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части).

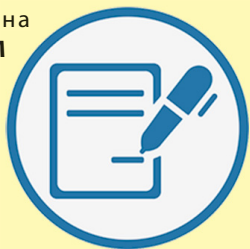
ОТКАЗ РАБОТНИКА может быть основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности. Но **НЕ МОЖЕТ** стать основанием для увольнения



СВЕРХУРОЧНАЯ РАБОТА должна **ОФОРМЛЯТЬСЯ ПРИКАЗОМ** (Распоряжением) с обязательным обоснованием привлечения к ней.

Выход на сверхурочную работу сотрудника **БЕЗ ОФОРМЛЕНИЯ ПРИКАЗА** (Распоряжения) может быть признан инициативой самого сотрудника и не считаться сверхурочной работой.

В случае получения травмы в период выполнения сверхурочной работы, нужно будет **ДОКАЗАТЬ**, что работник приступил к работе по заданию работодателя.



ЗАПРЕЩЕНО привлекать к сверхурочной работе

- беременных женщин
- работников в возрасте до восемнадцати лет
- ТОЛЬКО С СОГЛАСИЯ (можно привлекать)**
- инвалидов
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет
- родителей, опекунов, в одиночку воспитывающих детей в возрасте до 14 лет
- родителя, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (если другой родитель работает вахтовым методом)
- работников, имеющих трех и более детей в возрасте до 18 лет (до достижения младшим из детей 14 лет)



ОПЛАТА ЗА СВЕРХУРОЧНУЮ РАБОТУ

- первые два часа - в 1,5 размере, все последующие - в двойном (ст. 152 ТК РФ);
- все сверхурочно отработанные часы - не менее чем в двойном размере (постановление Правительства РФ от 1 августа 2022г. № 1365).

Конкретные размеры могут определяться КД, соглашениями, но не менее размера, установленного ТК.



27 ИЮНЯ 2023 ГОДА КОНСТИТУЦИОННЫЙ СУД РФ ПОСТАНОВИЛ, что сверхурочные работы должны оплачиваться сверх зарплаты с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, поскольку они являются неотъемлемой частью заработной платы. При начислении заработной платы за сверхурочную работу работодателя должны руководствоваться данным постановлением до внесения соответствующих изменений в Трудовой кодекс.

Поправка в статью 152 ТК РФ, касающаяся размера оплаты за сверхурочную работу, вступит в силу 1 сентября 2024 года.

ПО ВСЕМ ВОПРОСАМ:

ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ ПРОФСОЮЗОВ:
8-900-028-02-08

КОНСУЛЬТАЦИЯ ЮРИСТОВ И СПЕЦИАЛИСТОВ ПО ОХРАНЕ ТРУДА