



Трудовой кодекс РФ предусматривает возможность установления работнику нормальной продолжительности рабочего времени (не более 40 часов в неделю), сокращенной продолжительности рабочего времени (для несовершеннолетних работников, инвалидов I или II группы, работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда), а также неполного рабочего времени (по соглашению между работником и работодателем).

Сверхурочная работа увеличивает продолжительность труда работников и вследствие этого требует особого регулирования. Остановимся на этом подробнее.

Сверхурочная работа

Т.В. Иванкина,

*доктор юрид. наук, профессор кафедры трудового права и охраны труда
Санкт-Петербургского государственного университета*

В первоначальной редакции ТК РФ сверхурочная работа определялась как работа сверх нормального рабочего времени по инициативе работодателя (ст. 97 ТК РФ). Федеральный закон от 30.06.06 № 90-ФЗ внес существенные изменения в статьи ТК РФ, относящиеся к сверхурочной работе.

Ранее, ст. 97 ТК РФ

Работа **за пределами нормальной продолжительности рабочего времени** может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа).

Теперь, ст. 97 ТК РФ

Работодатель имеет право в порядке, установленном настоящим Кодексом, привлекать работника к работе **за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника** в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (далее – установленная для работника продолжительность рабочего времени):

- для сверхурочной работы (ст. 99 настоящего Кодекса);
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 настоящего Кодекса).



Соответственно для работников, работающих на условиях нормального рабочего времени, сверхурочной считается работа сверх нормального рабочего времени; для лиц, которым установлено сокращенное рабочее время, к сверхурочной следует относить работу сверх сокращенного рабочего времени; для тех, кому установлено неполное рабочее время, сверхурочной будет работа сверх неполного рабочего времени.

Основной нормой продолжительности рабочего времени в нашей стране служит недельная норма. Продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка на основе недельной нормы, определенной для каждой категории работников. Что касается лиц, работающих на условиях неполного рабочего дня, для них продолжительность ежедневной работы определяется соглашением сторон трудового договора. Сверхурочная работа – это работа сверх установленной работнику ежедневной продолжительности труда (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Поскольку применение сверхурочной работы ведет к превышению норм рабочего времени, законодательство устанавливает правовые гарантии, обеспечивающие его ограничение. В качестве таких гарантий выступают установленные законом перечень обстоятельств, которые могут служить основанием для применения сверхурочной работы, порядок привлечения работников к сверхурочной работе, ограничение продолжительности сверхурочной работы для каждого работника и установление круга лиц, которых нельзя привлекать к сверхурочной работе.

ОБСТОЯТЕЛЬСТВА, ПРИ КОТОРЫХ ДОПУСКАЕТСЯ ПРИВЛЕЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ К СВЕРХУРОЧНОЙ РАБОТЕ. ПОРЯДОК ПРИВЛЕЧЕНИЯ

Правила привлечения работников к сверхурочной работе различаются в зависимости от того, какие обстоятельства вызывают необходимость работы сверх установленной продолжительности рабочего времени. В одних случаях для привлечения к сверхурочной работе достаточно письменного согласия работника, в других – наряду с согласием работника требуется также учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации; при определенных обстоятельствах возможно применение сверхурочной работы без согласия работника и соблюдения каких-либо иных процедур. ►

Работник может быть привлечен к сверхурочной работе без его письменного согласия при возникновении следующих обстоятельств:

- 1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии, устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия;
- 2) при выполнении общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем жизнеобеспечения (водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи);
- 3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии и эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение работников к сверхурочной работе допускается лишь с их письменного согласия в следующих случаях:

- 1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если ее невыполнение может повлечь за собой порчу или гибель имущества

Мнение эксперта



З.Н. Бурнашева,
эксперт журнала «Справочник
кадровика»

Учет мнения выборного органа

В отдельных случаях, предусмотренных законодательством, работодатель обязан принимать те или иные решения с учетом мнения представительного органа, выборного органа первичной профсоюзной организации. К таким случаям относятся:

- принятие локальных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- принятие решений о привлечении работников к работе сверх

нормальной продолжительности рабочего времени;

- принятие решений об увольнении работников (в предусмотренных законом случаях).

При этом порядок учета мнения профсоюзных органов при принятии локальных нормативных актов и при принятии решения о расторжении трудового договора (в предусмотренных законом случаях) установлен соответственно в ст. 372 и 373 ТК РФ. Что же касается порядка учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии решения о привлечении работников к сверхурочной работе, то данный порядок законодательством не определен. Поэтому, если выборный профсоюзный орган и работодатель придут к мнению о необходимости регламентации данного порядка, они могут это сделать в коллективном договоре.

Представляется, что требование об учете мнения выборного органа первичной профсоюзной организации может в данном случае считаться исполненным, если работодатель заранее известил этот орган о необходимости применения сверхурочной работы, об основаниях, по которым возникла такая необходимость, и об объеме (продолжительности) сверхурочной работы. При принятии окончательного решения работодатель должен располагать мнением выборного органа первичной профсоюзной организации.

Следует также обратить внимание на то, что ст. 99 ТК РФ не предусматривает получения мотивированного мнения, поэтому выборный орган первичной профсоюзной организации может избрать форму ответа по своему усмотрению: либо краткую (например «возражаем» или «не возражаем»), либо подробную с обоснованием своей позиции.

работодателя (в т. ч. имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни или здоровью людей;

- 2) 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;
- 3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва (при этом работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником).



Обратите внимание!

В приказе о привлечении работника к сверхурочной работе должны быть указаны обстоятельства, потребовавшие ее применения

В других случаях, помимо перечисленных чрезвычайных и непредвиденных обстоятельств, привлечение к сверхурочной работе требует письменного согласия работника и одновременно учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ч. 2–4 ст. 99 ТК РФ).

Инициатива работодателя относительно применения сверхурочной работы выражается в соответствующем распорядительном документе (приказе, распоряжении). В нем должны быть указаны обстоятельства, потребовавшие применения сверхурочной работы, и порядок ее применения (с письменного согласия работника, без согласия работника или с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации).

КТО НЕ МОЖЕТ РАБОТАТЬ СВЕРХУРОЧНО

Ряд категорий работников не может быть привлечен к сверхурочной работе. К ним закон относит беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет (ст. 99, 259 и 268 ТК РФ). Не могут привлекаться к сверхурочной работе лица, с которыми заключен ученический договор, – в период действия этого договора (203 ТК РФ).

В отношении женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, и инвалидов ТК РФ установил особый порядок: они могут быть допущены к сверхурочной работе 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 РФ; причем эти работники должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы (ч. 2 ст. 99, ч. 2 ст. 259 ТК РФ). Такие же гарантии предоставлены матерям (и отцам), воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ч. 3 ст. 259 ТК РФ). Эти гарантии распространяются также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних (ст. 264 ТК РФ).

ДОПУСТИМЫЙ ПРЕДЕЛ СВЕРХУРОЧНОЙ РАБОТЫ И ЕЕ ОПЛАТА

Сверхурочная работа не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ч. 6 ст. 99 ТК РФ).

ТК РФ устанавливает минимальные нормы оплаты сверхурочной работы: за первые два часа работы – не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные ►

размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом (например, правилами внутреннего трудового распорядка) или трудовым договором (ст. 152 ТК РФ).

Если размеры оплаты сверхурочной работы не определены ни коллективным договором, ни правилами внутреннего трудового распорядка, ни трудовыми договорами, оплата производится в минимальном размере, установленном ТК РФ.

Порядок определения размера оплаты за сверхурочную работу зависит от применяемой у работодателя системы оплаты труда. При повременной оплате труда за основу берется часовая тарифная ставка работника, которая умножается на соответствующий повышающий коэффициент (1,5 для первых двух часов сверхурочной работы и 2,0 для последующих часов, если не установлены более высокие коэффициенты) и на количество часов, отработанных сверхурочно.

Часовая тарифная ставка работника составляет 87 руб. Оплата сверхурочной работы в организации осуществляется по минимальным нормам, установленным ТК РФ. Работник в один

Читатель задает вопрос

На предприятии применяется суммированный учет рабочего времени, работа сменная (12 ч). Сверхурочная работа оплачивается в установленном порядке. В связи с производственной необходимостью (очередные и учебные отпуска, больничные) нет возможности предоставлять дополнительные дни отдыха. В результате сверхурочные в ряде случаев превышают 120 часов в год. Какая ответственность работодателя за нарушение ст. 99 ТК РФ?

*Е.В. Добрышкина,
ЗАО «Оренбургнефть»*

Работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров. Надзор и контроль за соблюдением работодателями

трудового законодательства осуществляет государственная инспекция труда. Право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства предоставлено также профессиональным союзам.

В данной ситуации работодатель может быть привлечен к административной ответственности. Согласно ст. 5.27 КоАП РФ нарушение законодательства о труде и об охране труда влечет ответственность в виде штрафа в размере от 1000 до 5000 руб. для должностных лиц и индивидуальных предпринимателей и в размере от 30 000 до 50 000 руб. для юридических лиц. Для индивидуальных предпринимателей и юридических лиц предусмотрено также наказание в виде приостановления деятельности на срок до 90 суток. Нарушение законодательства о труде должностным лицом, которое ранее было подвергнуто административному наказанию за аналогичные правонарушения, влечет дис-

квалификацию на срок от 1 года до 3 лет.

Дисквалификация может быть применена к лицам, осуществляющим организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в органе юридического лица, к членам совета директоров, а также к лицам, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, и заключается в лишении права занимать руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, а также осуществлять управление юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законодательством.

Административное взыскание за нарушение трудового законодательства налагается должностными лицами государственной инспекции труда, а в случаях, установленных законом, – судьей.

из рабочих дней отработал сверхурочно 4 часа. В этом случае он должен получить:

за первые два часа сверхурочной работы	$87 \times 1,5 \times 2 = 261$ руб.;
за последующие два часа	$87 \times 2 \times 2 = 348$ руб.;
всего за сверхурочную работу	$261 + 348 = 609$ руб.



Что делать в случае, если работник уже за три месяца отработал 120 часов сверхурочно (часы были оплачены в двойном размере). Как оплачивать в дальнейшем переработки? Они были, есть и будут (работник сам остается в связи с тем, что работа есть, работник основной – рабочий-сдельщик).

Т.Б. Малышева, ОАО «ЗэиМ»

Работник, отработавший сверхурочно 120 часов, не должен больше привлекаться к сверхурочной работе в течение данного года. Если работодатель нарушил это требование закона и привлек работника к сверхурочной работе за пределами установленных ограничений, это может послужить основанием для привлечения работодателя к административной ответственности в соответствии со ст. 5.27 КоАП РФ.

Что касается оплаты сверхурочной работы, выполненной по инициативе работодателя сверх установленного предела, то, независимо от ответственности работодателя за нарушение трудового законодательства, сверхурочная работа должна быть оплачена в полном объеме: за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Если работник при отсутствии инициативы работодателя «сам остается» на работе по окончании рабочего дня, это не освобождает работодателя от ответственности, поскольку он обязан обеспечивать соблюдение трудового законодательства, в т. ч. норм о продолжительности рабочего времени (ч. 2 ст. 22 ТК РФ).

С некоторыми трудностями связано определение размера оплаты сверхурочной работы при суммированном учете рабочего времени. Такая форма учета рабочего времени допускается в случаях, когда по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени. Тогда вводится иной учетный период (месяц, квартал, другие периоды, но не более одного года), и продолжительность рабочего времени за этот период не должна превышать нормального числа рабочих часов. При суммированном учете сверхурочной работой считается работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Специальных норм оплаты сверхурочной работы при применении суммированного учета рабочего времени трудовое законодательство РФ не содержит. На практике применяются различные способы расчета заработной платы при выполнении сверхурочной работы в условиях суммированного учета рабочего времени.

По одному из способов из общего количества часов сверхурочной работы по итогам учетного периода два часа сверхурочной работы оплачиваются с применением повышающего коэффициента 1,5, а остальные часы

Обратите внимание!

При суммированном учете сверхурочной работой считается работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период

сверхурочной работы – с применением повышающего коэффициента 2,0 (если не установлены более высокие коэффициенты).

Другой способ предполагает оплату в полуторном размере количества сверхурочных часов, которое не превышает двух часов, помноженных на число рабочих дней по календарю в учетном периоде, остальные часы сверхурочной работы оплачиваются в двойном размере (если не установлены более высокие коэффициенты).

Работник трудится на условиях суммированного учета рабочего времени с учетным периодом в один месяц, его часовая тарифная ставка составляет 79 руб. Оплата сверхурочной работы осуществляется в организации по минимальным нормам, установленным ТК РФ. В марте 2009 г. (21 рабочий день, 168 рабочих часов) работник отработал 216 часов. Количество сверхурочных часов за учетный период составило

$$216 - 168 = 48 \text{ часов.}$$

По первому способу расчета заработной платы работник должен получить:

за 2 часа сверхурочной работы	$79 \times 1,5 \times 2 = 237 \text{ руб.};$
за остальные 46 часов	$79 \times 2 \times 46 = 7268 \text{ руб.};$
всего за сверхурочную работу	$237 + 7268 = 7505 \text{ руб.}$

В случае применения второго способа расчета заработной платы работнику должно быть выплачено:

за 42 часа сверхурочной работы	$79 \times 1,5 \times 42 = 4977 \text{ руб.};$
за остальные 6 часов	$79 \times 2 \times 6 = 948 \text{ руб.};$
всего за сверхурочную работу	$4977 + 948 = 5925 \text{ руб.}$

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТДЫХ



Согласно ТК РФ оплата сверхурочных работ может быть заменена дополнительным временем отдыха. Как правильно оформить и оплатить этот отдых, если понятия «отгул» ТК РФ не предусматривает?

М. Волкова, менеджер по персоналу, г. Вологда

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ). Это означает, что, если работник выразил такое желание, сверхурочные часы работы должны быть оплачены не в повышенном, а в обычном размере и работнику должно быть предоставлено дополнительное время отдыха, которое не оплачивается. Порядок предоставления дополнительного времени отдыха устанавливается по соглашению сторон трудового договора. Когда именно работник может воспользоваться дополнительным временем отдыха, – определяется сторонами.

Предоставление работнику дополнительного времени отдыха (без сохранения заработной платы) оформляется приказом (распоряжением) работодателя и отмечается в таблице учета рабочего времени формы № Т-12 (Т-13) буквенным кодом «НВ» или соответствующим цифровым кодом. ■