

Кого запрещено привлекать к сверхурочной работе?

По любым основаниям запрещено привлекать к сверхурочным работам беременных женщин, а также несовершеннолетних, за исключением спортсменов (статья 348.8 Трудового кодекса Российской Федерации), а также работников творческих профессий, перечень которых установлен постановлением Правительства РФ от 28 апреля 2007 года № 252 (работники кино, театров, цирков и т.п.).

Если нет медицинских противопоказаний, к сверхурочной работе с письменного согласия допускается привлекать: инвалидов (статья 99 Трудового кодекса Российской Федерации); женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (статьи 99 и 259 Трудового кодекса Российской Федерации); одинокого родителя, воспитывающего ребенка в возрасте до пяти лет; работников, имеющих детей-инвалидов; работников, осуществляющих уход за больными членами семьи (статья 259 Трудового кодекса Российской Федерации). При этом следует учитывать, что все они должны быть ознакомлены под роспись с правом отказаться от сверхурочной работы.

Где почитать!

- статьи 99, 152, 259, 348.8 Трудового кодекса Российской Федерации;
- Постановление Правительства РФ от 28.04.2007 № 252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации».

Текст буклета составлен: Екатериной Апаршевой, студенткой 3-го курса Юридического института Северо-Кавказского федерального университета и Алиной Новиковой студенткой 3-го курса Юридического института Северо-Кавказского федерального университета.

Иллюстрации:
Евгения Синчинова.

Буклет подготовлен Ставропольским региональным отделением Общероссийской общественной организации «Ассоциация юристов России» в рамках реализации социального проекта «ПРАВОВОЙ БУКЛЕТ», в том числе, за счет субсидии, предоставленной из бюджета Ставропольского края.

355037, г. Ставрополь, ул. Доваторцев, 34-А,
тел./факс: 8 (8652) 24-85-72



СВЕРХУРОЧНАЯ РАБОТА! Что нужно знать!



Работа до позднего вечера, возвращение домой на такси и другие «прелести» переработок многим знакомы, так как во многих организациях сверхурочная работа считается нормой. Однако, что в таких ситуациях делать работнику, не желающему отдавать своё свободное время работе, и что «говорит» трудовое законодательство о переработках?

Сверхурочная работа, наряду с ненормированной, является одним из вариантов работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени.

Какую работу можно считать сверхурочной?

Сверхурочной признается работа, соответствующая следующим условиям:

- выполняется по инициативе работодателя;
- выходит за пределы установленной для работника продолжительности рабочего времени – ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Обратите внимание!

Если сотрудник задерживается на работе по собственной инициативе, например, по причине низкой производительности труда, такая работа не учитывается и не оплачивается, как сверхурочная. Также не признается сверхурочной работой выполнение трудовых обязанностей в рамках ненормированного рабочего дня.

Какова продолжительность сверхурочной работы?

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Когда можно привлечь к сверхурочной работе?

Такая работа допускается:

- 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 невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), 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. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Обратите внимание!

В указанных выше случаях обязательно требуется письменное согласие работника на привлечение его к сверхурочной работе.



Когда письменное согласие работника на привлечение к сверхурочной работе не требуется?

Это возможно:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 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;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также 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.

Как оплачивается сверхурочная работа?

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.