

РАБОТА

СР

ЦЕНТР

**ЗАЩИТЫ ПРАВ
ГРАЖДАН**

ТРУДОВОЙ КОДЕКС:

компенсация за сверхурочную работу

Материал подготовлен в рамках Программы повышения уровня правовой грамотности и защиты прав граждан РФ в сферах труда и социальной защиты в 2017 году

ТРУДОВОЙ КОДЕКС:

компенсация за сверхурочную работу

Ваши права, если вам навязали переработку, попросили выйти на работу в выходные или праздничные дни

Работа допоздна или вовсе несколько часов сна на диване в офисе и снова за компьютер – эти и другие «прелести» переработок знакомы практически каждому из нас. К такому режиму постепенно привыкает как работник, так и его семья. При этом в ряде компаний сверхурочная работа считается нормой и дивидендов в виде доплаты сотруднику не приносит.

Если вы не хотите бесплатно «сгореть» за рабочим «станком», почитайте, что говорит Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) о переработках.

Привлечь вас к сверхурочной работе или работе на условиях ненормированного рабочего дня можно, но только опираясь на статьи 97, 99 и 101 ТК РФ. Как правило, сверхурочная работа возможна в трех случаях:

- вы не справляетесь с работой;
- у вас проблемы с распределением своего времени;
- пожелание или требование руководства.

Первые два пункта – это проблемы работника и прибавки к зарплате не сулят. А вот последний пункт в финансовом плане более важен. На нем и стоит остановиться подробнее.

Добро сотрудника на сверхурочные работы

Письменного согласия сотрудника достаточно, чтобы привлечь его к сверхурочным работам. Обговорены в части 2 статьи 99 ТК обстоятельства, при которых можно это сделать:

- необходимость завершить работу, неисполнение которой может привести к порче или потере имущества работодателя, либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- проведение временных восстановительных работ, когда неисправность может стать причиной прекращения работы значительного числа сотрудников компании;
- продолжение работы при неявке сменяющего специалиста на непрерывном производстве.

Рабочая обязательность

Можно привлечь сотрудника к сверхурочным работам и без его согласия. Эти случаи прописаны в части 3 статьи 99 ТК:

- проведение необходимых для предотвращения катастрофы работ либо устранение ее последствий;
- производственные аварии или стихийное бедствие;
- проведение работ по устранению неполадок, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего и холодного водоснабжения, водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта и связи;
- неотложные работы, необходимые при введении чрезвычайного или военного положения, а также при пожаре, наводнении, голоде, землетрясении, эпидемии и в иных случаях, ставящих под угрозу как жизнь, так и нормальные жизненные условия населения.

В иных случаях все инициативы работодателя по дополнительной «нагрузке» вне рабочего времени выполняются с письменного согласия работника и с учетом мнения первичной профсоюзной организации – часть 4 статьи 99 ТК РФ.

Пожелание или требование руководства

Практически у каждого из нас помимо работы есть жизнь за периметром офиса. И она требует времени. Это время, как ни странно прозвучит, закрепляет за вами Трудовой кодекс. Так, внеурочная работа может быть

пожеланием, а не прямым требованием руководителя. Чаще всего «правда» на стороне босса, но даже в такой ситуации вы должны соблюсти свой интерес, опираясь на все тот же ТК.

Так что же делать, если вам нравится ваша работа, вы не готовы уволиться из-за сверхурочной работы, но при этом вы дорожите и своей личной жизнью?

Самый верный и, возможно, самый короткий путь – интеллигентно попросить работодателя соблюдать пункты трудового договора, где прописана длительность рабочего дня. Содержатся в ТК и нормы, на основании которых можно «намекнуть» на компенсацию за сверхурочные переработки.

Диалог с боссом

Если сотрудник по своей инициативе остается после работы, то этот труд сверхурочным Роструд не признает (письмо от 02.12.2009 N 3567–6–1). Также не признается сверхурочной работой выполнение трудовых обязанностей в рамках ненормированного рабочего дня. При «ненормировке» работодатель может эпизодически привлекать сотрудника к дополнительным часам за рамками рабочего времени (статья 101 ТК).

Об этих тонкостях лучше знать, прежде чем идти к шефу, перечитайте свой трудовой договор. Возможно, неожиданно для себя вы обнаружите в нем спасительный пункт о переработках. Не лишним будет освежить в памяти и вашу должностную инструкцию. Возможно, вы взвалили на себя обязанности, которые не прописаны в инструкции. А раз так, то ваши аргументы о доплате за работу за «того парня» будут услышаны. И уж точно такой подход действеннее, чем вы придете к работодателю и скажете, что устали от перегрузок.

Безвыходных ситуаций не бывает. Поэтому до общения с шефом по поводу нежелания бесплатно трудиться во внеурочное время подумайте над вариантами взаимоприемлемых предложений. В разговоре о компенсации вам поможет знание ТК.

Оплата «лишних» часов

Статья 99 Трудового кодекса РФ гласит – сверхурочной является работа, выполняющаяся по инициативе работодателя за пределами установленной для сотрудника продолжительности рабочего времени. Статья 104 ТК обязывает работодателя соблюдать временные рамки – 40 часов в неделю либо 160 часов в месяц.

Оплату переработки регулирует ТК. При начислении за дополнительно отработанное время учитывают часовую ставку. Она может быть известна изначально или вычислена на основании размера должностного оклада. Во втором случае следует разделить фиксированный оклад на количество рабочих дней. Кроме того, договором может быть установлен средний размер почасовой оплаты переработки.

В компаниях, где чтут букву Трудового кодекса, продолжительность сверхурочной работы не превышает 4 часов в течение двух дней подряд, а за год переработки ограничиваются 120 часами.

«Сверхурочку» работодатель обязан компенсировать – статья 152 ТК. За первые два часа – не менее чем в полуторном размере, а последующие часы – уже в двойном. Вынужденная работа в выходные и нерабочие праздничные дни – оплачивается не менее чем в двукратном размере. При этом сотрудник вместо денег в качестве компенсации может взять дополнительные дни к отпуску или отгулы – статья 13 ТК.

«Уважительное» нет

Определены законом категории сотрудников, которые могут по «уважительной причине» отказаться от сверхурочной работы:

- инвалиды;
- беременные (часть 5 статьи 99, часть 1 статьи 259 ТК);
- работники в возрасте до 18 лет (часть 5 статьи 99, статья 268);
- работники в период действия ученического договора (часть 3 статьи 203).

Есть категория сотрудников, которых можно привлечь к сверхурочным работам только с письменного согласия. И то при условии, что это не запрещено им по медицинским показаниям – часть 5 статьи 99, части 2 и 3 статья 259:

- инвалиды;
- женщины с детьми в возрасте до трех лет;
- матери и отцы, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет;
- работники с детьми-инвалидами;
- ухаживающие за больными членами семьи.

Отметим, женщины с детьми в возрасте до трех лет и инвалиды должны под подпись ознакомиться со своим правом отказаться от сверхурочной работы (часть 5 статьи 99 ТК).

Переработка при сменном графике

Статья 103 ТК регулирует трудовые и финансовые взаимоотношения в компании, где установлен сменный режим работы. Здесь производственный процесс превышает допустимую продолжительность ежедневной работы. Сотрудники в обязательном порядке должны быть ознакомлены с графиком сменности. Также документально регулируется начало и окончание работы, время для приема пищи и отдыха, порядок перехода сотрудников с одной смены к работе в другой.

Оплачивается труд «посменников» в нерабочие праздничные дни и выходные с определенными особенностями. Статья 111 ТК за выход на работу по графику в субботу и воскресенье не предусматривает никаких финансовых преференций – платится обычная зарплата. За привлечение сотрудника на работу вне графика работодатель начисляет ему не менее чем двукратную оплату.

Переработка при сдельной системе

При сдельной системе оплаты труда продукция, произведенная в рабочее время сверх установленной продолжительности, оплачивается по сдельным расценкам, и сверх того работнику доплачивается за каждый час переработки: за первые два часа – не менее 50 % часовой тарифной ставки, а за каждый следующий час – не менее 100 % этой ставки.

Кто защитит от внеурочных и праздничных рабочих обязательств?

Не стесняйтесь защищать свои права. Тем более что законодательство в большинстве спорных ситуаций с работодателем на стороне сотрудников. Да и Трудовая инспекция обладает большими полномочиями. Вплоть до приостановки работы компании или обращения в суд для ликвидации фирмы. При таком раскладе не спасут работодателя даже «большие» связи начальника.

Ваши шаги при нарушении трудового законодательства

1. Обратитесь с письменной жалобой в районную Трудовую инспекцию. Правильно сформулируйте свои претензии, укажите на нарушения и на то, каких изменений добиваетесь.
2. К жалобе прикрепите документы, доказывающие нарушения ваших

прав. Важно сослаться на устав, трудовой договор, приказы, правила внутреннего распорядка.

3. Пакет документов отправьте в инспекцию письмом или привезите лично. Убедитесь, что инспектор зарегистрировал жалобу, поставил дату и подпись на вашей копии. После чего ждите рассмотрения жалобы и проверки в течение месяца.

Проверка закончится вручением инспектором вашему работодателю предписания об устранении выявленных нарушений Трудового кодекса. Ваш босс обязан в письменной форме доложить инспектору об устранении нарушений в указанный в предписании срок.

РАБОТА



Телефон горячей линии

8 800 755 55 77

Сайт Фонда «Центр защиты прав граждан»

www.spravedlivo.center

В ТРУДНОЕ ВРЕМЯ РЯДОМ С ТОБОЙ!