

Привлечение работника к сверхурочной работе

Сверхурочной считается работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (статья 99 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

Трудовым кодексом Российской Федерации установлен порядок привлечения работников к сверхурочной работе, предусматривающий наличие письменного согласия работника, за исключением предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации оснований, таких, как производство работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения их последствий и т.п.

Законодатель установил запрет на привлечение к сверхурочной работе отдельных категорий граждан независимо от оснований привлечения и наличия согласия, в их числе: беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, работники в течение срока ученического договора, другие работники, когда это не допускает законодательство (например, при наличии медицинских противопоказаний).

Кроме того, в любом случае отказаться от такой работы вправе инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет. При этом, привлекая данных лиц к сверхурочной работе, работодатель обязан письменно ознакомить их с правом отказаться от нее.

В соответствии с разъяснениями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, изложенными в письме от 5 марта 2018 г. N 14-2/В-149, если работник по своей инициативе остается после работы, то такая работа, выполняемая по инициативе самого работника, сверхурочной не признается.

Работа сверх установленной продолжительности рабочего времени лиц с ненормированным рабочим днем также не является сверхурочной.

На работодателя возложена обязанность обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере - за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо

повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Одним из критериев отнесения труда работника к сверхурочному, является его осуществление по инициативе работодателя. Привлечение к сверхурочной работе производится на основании приказа (распоряжения) работодателя. Если соответствующий приказ не издавался, но установлено, что устное распоряжение кого-либо из руководителей имелось, работу также следует считать сверхурочной.

Работодатель, нарушивший установленный порядок привлечения работника к сверхурочной работе либо оплаты сверхурочной работы, может быть привлечен к административной ответственности по статье 5.27 КоАП РФ. Кроме того, работник, чьи права нарушены в результате незаконных действий или бездействия работодателя, вправе обратиться в суд для взыскания причитающихся ему денежных средств, а также морального вреда.

Помощник Николаевского-на-Амуре
городского прокурора

СОГЛАСОВАНО
Николаевский-на-Амуре городской
прокурор

М.Ю.Симакова

В.С.Шевелев