**Порядок привлечения к сверхурочной работе**

 Иногда после завершения рабочего дня руководство требует задержаться и завершить срочную работу. Но случается, что и сам сотрудник задерживается на рабочем месте без распоряжения начальства. Какая работа в этих случаях считается сверхурочной, кого и в каких случаях можно привлекать к ней, и на какие моменты нужно обратить внимание работодателю и работнику.

## Какая работа считается сверхурочной

 Согласно ст. 99 ТК РФ любая работа, выполняемая по письменному или устному приказу руководителя вне временных рамок рабочего дня или смены, признается [сверхурочной](https://spmag.ru/articles/sverhurochnaya-rabota-tk-rf). При суммированном рабочем времени сверхурочной считают работу, выполненную за время, превышающее норму рабочих часов за учетный период.

 Также сверхурочными работами считают труд, выполненный за пределами рабочего дня сотрудниками, для которых установлена сокращенная рабочая неделя менее 40 часов (письмо Роструда от 01.03.2007 № 474-6-0). Напомним, существуют определенные категории наемного персонала, которым в обязательном порядке должно быть гарантировано сокращенное рабочее время. К ним, в частности, причисляют (ст. 92, 333, 350 ТК РФ):

* несовершеннолетних сотрудников до 18 лет;
* инвалидов 1 и 2 групп;
* трудящихся во вредных, опасных условиях;
* педагогов и медработников.

## Что не относится к сверхурочной работе

 Работа, выполняемая сотрудником вне рабочего времени без [специального распоряжения руководства](https://spmag.ru/articles/prikaz-o-privlechenii-k-sverhurochnoy-rabote), т.е., по собственному желанию, сверхурочной не считается. При использовании специальных систем учета рабочего времени на предприятии следует обратить внимание на следующие обстоятельства:

 При суммированном учете рабочего времени сверхурочной считается работа, если число отработанных за учетный период часов превышает норму рабочего времени за этот период (ст. 104 ТК РФ). При гибком графике, когда сотрудник отрабатывает в смену больше, но укладывается в положенную графиком норму часов, данные работы не считаются сверхурочными.

 При ненормированном рабочем дне, прописанном в трудовом договоре, отработанные сверх норматива часы не считаются сверхурочными. Вместо них такому сотруднику предоставляются дополнительные дни для отдыха.

 Работа при внутреннем совместительстве — совместительство внутри одной компании (в пределах норм рабочего времени) сверхурочной работой также не является, т.к. это работа, на которую составляются отдельные трудовые договоры, а учет рабочего времени ведется отдельно по основной работе и работе по совместительству.

## Кого нельзя привлекать к сверхурочному труду

 Привлечение к сверхурочной работе [недопустимо](https://spmag.ru/articles/kakie-rabotniki-ne-dopuskayutsya-k-sverhurochnym-rabotam) для следующих категорий наемных сотрудников (ст. 99 ТК РФ):

* беременных женщин;
* несовершеннолетних подростков до 18 лет;
* трудоустроенных по ученическому трудовому договору;
* имеющих медицинские противопоказания к сверхурочному труду.

 Также в трудовом законодательстве прописаны условия для отдельных сотрудников:

* работниц с детьми до 3- лет;
* матерей и отцов-одиночек с детьми до 5 лет;
* инвалидов и родителей детей-инвалидов;
* опекунов несовершеннолетних детей;
* работников, ухаживающих за нетрудоспособными или больными родственниками, при наличии медицинского заключения.

 Привлекать их можно согласно регламенту, но с особым условием: они дополнительно расписываются в том, что знают о своем праве на отказ от сверхурочного труда, даже если они привлекаются к работам, для которых согласия не требуется.

## Порядок привлечения к сверхурочной работе

 Российское законодательство подробно расписывает порядок привлечения к сверхурочной работе в ТК РФ и его оплату (ст. 99, 152 ТК РФ). В любом случае необходимо помнить, что работник всегда имеет право отказаться от сверхурочного труда. При этом руководство не имеет права наказать отказавшегося сотрудника, применив к нему дисциплинарное взыскание.

 Согласно установленного порядка, привлечение работника к сверхурочной работе допускается только при наличии его письменного согласия.

 Непосредственный начальник отдела, работников которых требуется привлечь к сверхурочным работам, составляет на имя генерального руководителя служебную записку. В ней он указывает Ф.И.О. работников, которых планируется привлекать к работам сверх нормы.

 Затем каждому из них должно быть направлено уведомление о привлечении к «сверхурочке» с указанием количества часов работы, на котором работник указывает, согласен он или нет, ставит дату и подпись.

 На основании служебной записки и полученных согласий составляется соответствующий приказ руководителя о привлечении к сверхурочным работам конкретных лиц. С приказом все привлекаемые работники знакомятся под роспись.

 Лишь в исключительных форс-мажорных ситуациях (при ликвидациях аварий, последствий чрезвычайных происшествий, стихийных бедствий, налаживании функционирования систем водоснабжения, отопления и т.д. – ст. 99 ТК РФ) к сверхурочным работам разрешено привлекать без согласия работников.

 Привлечением к сверхурочным работам злоупотреблять нельзя: каждого сотрудника недопустимо заставлять трудиться сверхурочно свыше 4 часов в течение 2 суток подряд и более 120 часов за один год. Внутриотраслевыми нормативными актами могут предусматриваться дополнительные ограничения по привлечению к «сверхурочке».

 Если в компании организован профсоюз, то необходимо заручиться также его согласием. В отдельных случаях мнения профсоюзного органа не требуется (но обязательно согласие работника):

* если необходимо закончить работу, незавершение которой грозит жизни и здоровью людей или чревато порчей имущества работодателя;
* когда следует провести ремонтные работы по восстановлению оборудования, зданий, неисправность которых приведет к массовому простою в работе других людей;
* если работа характеризуется непрерывным производственным циклом и ее нельзя остановить, но сменщик работника вовремя не явился. Руководство в этом случае обязано принять меры по быстрому поиску замены для оставшегося трудиться сверхурочно сотрудника.

## Оплата «сверхурочки»

 Привлечение к сверхурочной работе по ТК РФ [оплачивается](https://spmag.ru/articles/oplata-sverhurochnoy-raboty-po-tk-rf-2018)в особом порядке (ст. 152 ТК РФ):

* первые два часа – в полуторном размере;
* остальное время «сверхурочки» – в двойном размере.

 Работодатель вправе оплачивать такой труд и в большем размере. По желанию самого работника оплату сверхурочных часов можно заменить дополнительным временем отдыха – продолжительностью не меньше, чем было отработано.

**По информации газеты «Современный предприниматель»**