



Что нужно знать работнику о сверхурочной работе?

Ст. 99 ТК РФ: Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени или сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (при суммированном учете).

Продолжительность не должна превышать для каждого работника **4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год** (ч. 6 ст. 99 ТК РФ).
Исключения установлены Постановлением Правительства РФ от 30.03.2022 № 511.

Компенсируется повышенной оплатой или предоставлением дополнительного времени отдыха по желанию работника (ч. 1 ст. 152 ТК РФ). Конкретные размеры оплаты могут устанавливаться: локальным нормативным актом; коллективным или трудовым договором.

Первые два часа сверхурочной работы оплачиваются не менее чем в полуторном, а все последующие - не менее чем в двойном размере (ч. 1 ст. 152 ТК РФ).

При расчете платы надо исходить не только из тарифной ставки или оклада, но и учитывать начисленные компенсационные и стимулирующие выплаты. (Постановление КС РФ от 27.06.2023 № 35-П и п. 13 Обзора практики КС РФ за второй квартал 2023 г.).

По желанию работника **оплату можно заменить** на предоставление дополнительного времени отдыха. Время отдыха не может быть меньше по продолжительности, чем время, отработанное сверхурочно.

В период введения специальных мер в сфере экономики **допускается, компенсировать сверхурочную работу только повышенной оплатой** (ч. 2 ст. 252 ТК РФ, п. 2 Постановления Правительства РФ от 01.08.2022 № 1365).

С согласия работника (ч. 2 ст. 99):

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, если ее невыполнение может повлечь порчу или гибель имущества работодателя либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при временных работах по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для многих работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва.

Без согласия работника (ч. 3 ст. 99 ТК РФ):

- при производстве работ, необходимых для предотвращения или устранения катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при выполнении по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего или холодного водоснабжения (водоотведения), газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

- при осуществлении работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.



а) беременных женщин (ч. 5 ст. 99 ТК РФ);

б) лиц в возрасте до 18 лет, за исключением отдельных категорий творческих работников, спортсменов (ст. 268 ТК РФ, ч. 3 ст. 348.8 ТК РФ; Распоряжение Правительства РФ от 04.07.2023 № 1777-р);

в) иных работников, например, сотрудников в период действия ученического договора (ч. 3 ст. 203 ТК РФ).

При привлечении работников, указанных в ч. 5 ст. 99, ч. 2, 3 ст. 259, ст. 264 ТК РФ работодатель должен:

получить письменное согласие работника; убедиться в отсутствии медицинских противопоказаний; ознакомить работников под подпись с правом отказаться.