

## РАБОТА В СВЕРХУРОЧНОЕ ВРЕМЯ: КОГДА И КОМУ РАЗРЕШЕНО И КАК ОПЛАЧИВАТЬ

*В случае возникновения необходимости выполнения работ в кратчайшие сроки работодатель может принимать решение о привлечении работников к работе сверх установленной нормы. Когда именно и кого можно привлекать к такой сверхурочной работе и как ее оплачивать, читайте дальше.*

### Сверхурочная работа – это...

Статьей 52 КЗоТ предусмотрена 5-дневная рабочая неделя, но для тех предприятий, учреждений, организаций (далее – учреждение), где такой режим является целесообразным из-за характера производства и условий работы, есть возможность установить 6-дневную рабочую неделю с одним выходным днем. Поэтому продолжительность ежедневной работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиком сменности и фактически не может превышать 8 часов в день для недельной нормы 40 часов. В случае 6-дневной рабочей недели продолжительность ежедневной работы не может превышать 7 часов по недельной норме 40 часов.

Следовательно, если графиком установлена продолжительность ежедневной работы 8 часов, то требовать от работника выполнения им своих трудовых обязанностей сверх этого времени можно только на условиях сверхурочных работ и в случаях, предусмотренных законом.

**Сверхурочная работа** – это превышение не только установленной нормальной или сокращенной продолжительности рабочего времени (которая обычно устанавливается в расчете на неделю), но и установленной продолжительности ежедневной работы.

Сверхурочные работы возможны только для работников, которые работают на условиях нормального (т. е. 40-часового) или сокращенного (ст. 51 КЗоТ) рабочего времени.

Также **сверхурочной** считается работа, которая выполняется сверх установленной в соответствии с законодательством сокращенной продолжительности рабочего времени в канун праздничных, нерабочих или выходных дней (ст. 53 КЗоТ). Как известно, в канун этих дней рабочее время, за исключением сокращенного, сокращается на один час как по 5-дневной, так и по 6-дневной рабочей неделе.

Если в учреждении применяется суммированный учет рабочего времени, то сверхурочной будет считаться работа сверх норм рабочего времени за учетный период.

Сверхурочные работы обычно не допускаются. Владелец или уполномоченный им орган может применять их только в виде исключения в случае:

- проведения работ, необходимых для обороны страны, а также предотвращения общественного или стихийного бедствия, производственной аварии и немедленного устранения их последствий;
- проведения общественных неотложных работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи – для устранения случайных или неожиданных обстоятельств, которые нарушают правильное их функционирование;
- необходимости закончить начатую работу, которая в результате непредвиденных обстоятельств или случайной задержки по техническим условиям производства не могла быть завершена в нормальное рабочее время и прекращение которой может привести к порче или

гибели государственного или общественного имущества, а также в случае необходимости к безотлагательному ремонту машин, станков или другого оборудования, если неисправность их вызывает остановку работ для значительного количества работников;

- необходимости выполнения погрузочно-разгрузочных работ для недопущения или устранения простоя подвижного состава или скопления грузов в пунктах отправления и назначения;
- неявки работника, который заступает для продолжения работы, не допускающей перерыва. В таком случае работодатель обязан немедленно принять меры относительно замены сменщика другим работником.

### Кто может сверхурочно работать?

Согласно ст. 63 КЗоТ к сверхурочным работам запрещается привлекать:

- беременных женщин и женщин, которые имеют детей в возрасте до 3 лет;
- лиц моложе 18 лет;
- работников, которые обучаются в общеобразовательных школах и профессионально-технических училищах без отрыва от производства, в дни занятий.

Законодательством могут быть предусмотрены и другие категории работников, которых запрещается привлекать к сверхурочным работам.

Женщины, которые имеют детей в возрасте от 3 до 14 лет или ребенка с инвалидностью, могут привлекаться к сверхурочным работам только с их согласия.

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам возможно только с их согласия и при условии, что это не противоречит медицинским рекомендациям.



**Заметьте!** Если работник выполняет работу по распоряжению работодателя или с его ведома сверх нормальной продолжительности рабочего дня, то такая работа является сверхурочной. Если же работник выполняет работу по окончании обычного рабочего дня при отсутствии какого-либо распоряжения со стороны работодателя, его работа не будет считаться сверхурочной.

Сверхурочные работы могут осуществляться только с разрешения выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного представителя) учреждения и не должны превышать для каждого работника 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год. **Работодатель должен вести учет сверхурочных работ каждого работника.**

### Как оплачивать сверхурочную работу?

**Компенсация сверхурочных работ путем предоставления отгула не допускается.** Оплата работы в сверхурочное время осуществляется в соответствии со ст. 106 КЗоТ, а именно:

- по почасовой системе оплаты труда – в двойном размере часовой ставки;
- по сдельной системе – выплачивается доплата в размере 100 % тарифной ставки работника соответствующей квалификации, оплата труда которого осуществляется по почасовой системе, за все отработанные сверхурочные часы.

В случае суммированного учета рабочего времени оплачиваются как сверхурочные все часы, отработанные сверх установленного рабочего времени в учетном периоде, в порядке, предусмотренном ч. 1 и 2 ст. 106 КЗоТ.

Согласно ст. 61 КЗоТ режим суммированного учета рабочего времени может вводиться на непрерывно работающих предприятиях, в учреждениях, а также на отдельных участках, в отделениях и на некоторых видах работ, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная для этой категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени.



**Обратите внимание!** В случае применения суммированного учета рабочего времени распорядок рабочего дня и графики сменности должны быть построены так, чтобы рабочее время, которое обязаны отработать работники за учетный период, установленный в коллективном договоре (например, год), соответствовало установленной законодательством норме рабочих часов, которая приходится на этот период (год).



Электронный портал  
«БАЛАНС-БЮДЖЕТ»

Більше статей за темою  
див. за допомогою QR-коду:



Часовая ставка для оплаты сверхурочной работы для учетного периода продолжительностью год исчисляется путем деления оклада (месячной тарифной ставки), установленного работнику на момент начисления указанной оплаты (в конце года – для учетного периода год), на

среднемесячное число часов за учетный период (год), которое должно рассчитываться с учетом нормы продолжительности рабочего времени за год, установленной с соблюдением требований ст. 50–53, 67 и 73 КЗоТ.

## **ВЫВОДЫ**



Сверхурочные работы допускаются в виде исключения только в предусмотренных законодательством случаях.

В ст. 63 КЗоТ предусмотрен запрет на привлечение, а также условия привлечения к сверхурочным работам работников определенных категорий.

Компенсировать сверхурочные работы отгулом нельзя. Оплата часов такой работы осуществляется в соответствии со ст. 106 КЗоТ.