

РОБОТА В НАДУРОЧНИЙ ЧАС: КОЛИ Й КОМУ ДОЗВОЛЕНО ТА ЯК ОПЛАЧУВАТИ

У разі виникнення потреби виконання робіт у найкоротші строки роботодавець може приймати рішення про залучення працівників до роботи понад установлену норму. Коли саме та кого можна залучати до такої надурочної роботи та як її оплачувати, читайте далі.

Надурочна робота – це...

Статтю 52 КЗпП передбачено 5-денний робочий тиждень, але для тих підприємств, установ, організацій (далі – установа), де такий режим є недоцільним через характер виробництва та умови роботи, є можливість установити 6-денний робочий тиждень з одним вихідним днем. Тому тривалість щоденної роботи визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності і фактично, не може перевищувати 8 годин на день для тижневої норми 40 годин. У разі 6-денного робочого тижня тривалість щоденної роботи не може перевищувати 7 годин за тижневою нормою 40 годин.

Отже, якщо графіком встановлено тривалість щоденної роботи 8 годин, то вимагати від працівника виконання ним своїх трудових обов'язків понад цей час можна лише на умовах надурочних робіт та у випадках, передбачених законом.

Надурочна робота – це перевищення не лише встановленої нормальної чи скороченої тривалості робочого часу (яка зазвичай встановлюється з розрахунку на тиждень), а й встановленої тривалості щоденної роботи.

Надурочні роботи можливі лише для працівників, які працюють на умовах нормального (тобто 40-годинного) чи скороченого (ст. 51 КЗпП) робочого часу.

Також **надурочною вважається робота**, яка виконується понад установлену відповідно до законодавства скорочену тривалість робочого часу напередодні святкових, неробочих чи вихідних днів (ст. 53 КЗпП). Як відомо, напередодні цих днів робочий час, за винятком скороченого, скорочується на одну годину як за 5-денного, так і за 6-денного робочого тижня.

Якщо в установі застосовується підсумований облік робочого часу, то надурочною вважатиметься робота понад норми робочого часу за обліковий період.

Надурочні роботи зазвичай не допускаються. Власник чи уповноважений ним орган може застосовувати їх лише як виняток у разі:

- проведення робіт, необхідних для оборони країни, а також відвернення громадського чи стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків;
- проведення громадських нагальних робіт із водопостачання, газопостачання, опалення, освітлення, каналізації, транспорту, зв'язку – для усунення випадкових або несподіваних обставин, які порушують правильне їх функціонування;
- потреби закінчити почату роботу, яка внаслідок непередбачених обставин чи випадкової затримки з технічних умов виробництва не могла бути закінчена в нормальний робочий час

і припинення якої може призвести до псування або загибелі державного чи громадського майна, а також у разі потреби невідкладного ремонту машин, верстатів або іншого устаткування, якщо несправність їх викликає зупинення робіт для значної кількості працівників;

- потреби виконання вантажно-розвантажувальних робіт для недопущення або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення;
- нез'явлення працівника, який заступає, для продовження роботи, яка не допускає перерви. У такому разі роботодавець зобов'язаний негайно вжити заходів щодо заміни змінника іншим працівником.

Хто може надурочно працювати?

Згідно зі ст. 63 КЗпП до надурочних робіт залучається:

- вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років;
- осіб, молодших 18 років;
- працівників, які навчаються в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах без відриву від виробництва, в дні занять.

Законодавством можуть бути передбачені й інші категорії працівників, яких забороняється залучати до надурочних робіт.

Жінки, які мають дітей віком від 3 до 14 років або дитину з інвалідністю, можуть залучатися до надурочних робіт лише за їхньою згодою.

Залучення інвалідів до надурочних робіт можливе лише за їхньою згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям.



Зуважте! Якщо працівник виконує роботу за розпорядженням роботодавця або з його відома понад нормальну тривалість робочого дня, то така робота є надурочною. Якщо ж працівник виконує роботу після закінчення звичайного робочого дня за відсутності будь-якого розпорядження з боку роботодавця, його робота не вважається надурочною.



Зверніть увагу! У разі застосування підсумованого обліку робочого часу розпорядок робочого дня і графіки змінності мають бути побудовані так, щоб робочий час, який зобов'язані відпрацювати працівники за обліковий період, установлений у колективному договорі (наприклад, рік), відповідав установленій законодавством нормі робочих годин, що припадає на цей період (рік).

Надурочні роботи можуть провадитися лише з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) установи і не мають перевищувати для кожного працівника 4 годин протягом двох днів поспіль і 120 годин на рік. **Роботодавець повинен вести облік надурочних робіт кожного працівника.**

Як оплачувати надурочну роботу?

Компенсація надурочних робіт шляхом надання відгулу не допускається. Оплата роботи в надурочний час здійснюється відповідно до ст. 106 КЗпП, а саме:

- за погодинною системою оплати праці – у подвійному розмірі годинної ставки;
- за відрядною системою – виплачується доплата в розмірі 100 % тарифної ставки працівника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за погодинною системою, за всі відпрацьовані надурочні години.

У разі підсумованого обліку робочого часу оплачуються як надурочні всі години, відпрацьовані понад установлений робочий час в обліковому періоді, у порядку, передбаченому ч. 1 і 2 ст. 106 КЗпП.

Згідно зі ст. 61 КЗпП режим підсумованого обліку робочого часу може запроваджуватися на безперервно працюючих підприємствах, в установах, а також в окремих дільницях, відділеннях і на деяких видах робіт, де за умовами роботи не може бути дотримано встановленої для цієї категорії працівників щоденної чи щотижневої тривалості робочого часу.



Електронний портал
«БАЛАНС-БЮДЖЕТ»

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



Годинна ставка для оплати надурочної роботи для облікового періоду тривалістю рік обчислюється шляхом ділення окладу (місячної тарифної ставки), встановленого працівникові на момент нарахування зазначеної оплати (наприкінці

року – для облікового періоду рік), на середньомісячне число годин за обліковий період (рік), яке має розраховуватись з урахуванням норми тривалості робочого часу за рік, встановленої з дотриманням вимог ст. 50–53, 67 і 73 КЗпП.

ВИСНОВКИ



Надурочні роботи допускаються як виняток лише в передбачених законодавством випадках.

У ст. 63 КЗпП передбачено заборону на залучення, а також умови залучення до надурочних робіт працівників певних категорій.

Компенсувати надурочні роботи відгулом не можна. Оплата годин такої роботи здійснюється відповідно до ст. 106 КЗпП.