

ЗНАЙ СВОИ ПРАВА (1)

О сверхурочной работе, о работе в выходные дни и оплате этой работы

Абсолютно каждому работнику приходится сталкиваться с просьбой (указанием) задержаться на работе или выйти поработать в выходной (не по своему графику) день. Это обычно исходит от непосредственного начальника, а иногда и с более высокого уровня руководства напрямую. А если Вы специалист или руководитель, то Вас и просить не надо - сами (многие ежедневно) задерживаетесь на работе. Такая работа в трудовом законодательстве (статья 97 Трудового Кодекса РФ) называется **работой за пределами установленной продолжительности рабочего времени**, определённой для данного работника в соответствии с его трудовым договором.

Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени на законных основаниях должна оплачиваться (компенсироваться), как 'сверхурочная' работа.

Но, как и в любой сфере нашей жизни для соблюдения наших **законных** прав – надо знать свои права и уметь их отстаивать. Цель данной публикации, подготовленной профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации "Приморская генерация": ознакомить членов профсоюза с их правами и практическими шагами при отстаивании своих трудовых прав.

Понятие сверхурочной работы дано в статье 99 ТК РФ: **Сверхурочная работа** – 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.

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

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Законодатель в статье 113 ТК РФ установил запрет на привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. После 06.10.2006 года вступили в силу изменения в Трудовой Кодекс РФ и сегодня в законодательстве появились **исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без согласия работника:**

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия.

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпиде-

мии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

То есть, в выходные и нерабочие праздничные дни работника не могут привлечь к работе без его согласия и мнения профкома только в исключительных случаях: при катастрофах, авариях, чрезвычайных ситуациях. И в любом, даже в исключительном случае для привлечения Вас к работе в Ваш выходной (в том числе и для работающих по графикам сменности) должен быть приказ, подписанный директором, с указанием фамилии работника и компенсации за работу в выходной день.

Важно помнить, что заработная плата максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ). И Вы вправе давая согласие на работу в выходной день продать свой труд как можно дороже. Например, Вы соглашаетесь работать при оплате 1000 рублей за каждый час работы в Ваш выходной. А из любви к уговаривающему начальнику, делаете скидку до 500 рублей за час.

В статье 99 ТК РФ, также указаны случаи привлечения к сверхурочной работе без согласия работника, которые по существу аналогичны тем, что и в статье 113 ТК РФ:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, -нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

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

То есть, и к сверхурочной работе без Вашего согласия, Вас могут привлечь только при катастрофе, аварии, в чрезвычайной ситуации или для предотвращения их.

Теперь о том, как должна компенсироваться сверхурочная работа (ст. 152 ТК РФ): Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По **желанию работника** сверхурочная работа вместо

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

Указанная статья устанавливает минимальный размер оплаты сверхурочной работы. И даже если работодатель не пошел на увеличение этого размера при заключении коллективного договора, то обязательное условие законодательства о согласии работника работать сверхурочно дает право работнику требовать любой размер оплаты сверхурочной работы (или не договорились). Компенсация сверхурочной работы дополнительным временем отдыха (а не повышенной оплатой) производится, если этого захотел сам работник. Если работник не попросил предоставить дополнительное время отдыха (отгул), то время отработанное сверхурочно оплачивается как минимум в полуторном размере.

Но, есть ещё одна разновидность работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени – **ненормированный рабочий день**, понятие которого раскрывает статья 101 Трудового Кодекса: Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ). На наш взгляд, ненормированный рабочий день – удобная форма практически бесплатной сверхурочной эксплуатации работников. За три, четыре дополнительных дня к отпуску многие ежедневно остаются после работы для выполнения срочных заданий.

Теперь, после того как Вы знаете, в каких случаях Вас могут привлечь к сверхурочной работе, к работе в Ваш выходной день (для тех, кто работает по графикам сменности, работа на подмене другого в свой выходной по графику) без Вашего согласия или только с Вашего согласия; когда Вы знаете, что Вы сами вправе давать такое согласия на тех условиях компенсации, которые устраивают Вас, а не работодателя, мы расскажем, как этого добиться практически.

Во-первых, не соглашайтесь на работу в Ваш выходной без приказа, подписанного директором СП или филиала. В приказе должна быть Ваша фамилия, обоснования работы в выходной, нерабочий праздничный день, размер повышенной компенсации или дополнительный день отдыха - конкретная дата, если Вы на это согласились. Если тот человек, кто Вас уговаривает выйти на работу, обосновывает невозможность наличия такого приказа прямо сейчас, обещает исполнения Ваших условий в первый же рабочий день, то Вы можете, довериться такому руководителю, но только один раз. Когда окажется, что по причинам независимым от данного начальника, Вам

не произведут компенсацию работы в Ваш выходной на тех условиях, на которых Вы согласились работать – не наступайте на грабли дважды, не давайте себя уговорить.

Следует помнить, что даже за час работы в выходной, нерабочий праздничный день, Вам обязаны предоставить целый день (если Вы этого хотите вместо двойной оплаты), а этот час оплатить в одинарном размере. Статья 153 ТК РФ: *"По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит"*.

Во-вторых: если те условия, на которых Вас уговорили выйти работать в Ваш выходной день не выполнены, даже при отсутствии своевременно (до начала работы) оформленного приказа – немедленно сообщайте об этом в профком. Председатель, узнав от Вас все, обстоятельства привлечения Вас к работе в выходной день, проведет переговоры, как с тем, кто непосредственно уговаривал Вас выйти на работу, так и с теми, кто отказывает в удовлетворении достигнутых с Вами договоренностей. В случае, отказа добровольного исполнения того, что Вам обещали, профком поможет Вам обратиться в государственные органы контроля и надзора, будет бесплатно представлять Ваши интересы во всех инстанциях. Вам помогут написать все необходимые заявления, собрать необходимые документы, окажут бесплатную юридическую помощь, а главное избавят от необходимости самому вести неприятные переговоры с начальством, которое не всегда готово услышать подчиненного.

В-третьих, если Вас уговорили работать в выходной день, а обещания свои не выполнили, у Вас будет моральное право в следующий раз, без приказа, оформленного надлежащим образом, не выходить на работу в свой выходной день и не бояться понести за это какое-либо наказание.