

Доплата за сверхурочную работу

Сверхурочной является работа, выполняемая по инициативе работодателя за пределами установленный для работника продолжительности рабочего времени (ст. 99 ТК РФ):

- ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени;
- сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Сверхурочная работа всегда выполняется по инициативе работодателя. Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются физическим лицом, являющимся работодателем, органами управления организации или уполномоченными ими лицами.

Таким образом, работа может считаться сверхурочной, если она производится не только по инициативе руководителя организации или физического лица – работодателя, но и по инициативе иных органов управления организации или лиц, уполномоченных работодателем.

Привлечение работника к сверхурочной работе без его согласия лучше оформить приказом или распоряжением руководителя организации.

Следует иметь в виду, что для работников, которым не установлен суммированный учет рабочего времени, работа за пределами смены должна признаваться сверхурочной независимо от того, производится ли она также и сверх установленной продолжительности рабочего времени в неделю, месяц и т.д.

Порядок привлечения к сверхурочной работе

По общему правилу, привлечение сотрудников к сверхурочным работам возможно лишь с их письменного согласия и с учетом мнения профсоюза.

Работники могут быть привлечены к сверхурочной работе без учета мнения профсоюза и без их согласия в следующих случаях (часть третья ст. 99 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 централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, 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.

Общие положения об оплате сверхурочной работы.

Гарантии повышенной оплаты сверхурочной работы предусмотрены 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.

Порядок исчисления полуторного или двойного размера оплаты сверхурочной работы не установлен. В этой ситуации по аналогии можно воспользоваться правилами части 1 ст.153 ТК РФ об оплате работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Следовательно, оплачивать сверхурочную работу нужно:

- 1) сдельщикам (первые два часа не менее чем в полуторным сдельным расценкам, последующие - не менее чем по двойным сдельным ставкам)
- 2) работникам, труд которых оплачивается по дневным или часовым тарифным ставкам (в размере полуторной дневной или часовой ставки за первые два часа и двойной дневной или часовой ставки за последующие часы)
- 3) работникам, получающим месячный оклад (первые два часа в размере полуторной часовой ставки сверх оклада, последующие часы в размере двойной часовой ставки сверх оклада)

При сдельной системе оплаты труда размер доплаты может определяться:

- 1) исходя из количества изделий, изготовленных за первые два часа и последующие часы сверхурочной работы

- 2) исходя из общей суммы зп, которая была бы выплачена работнику за отработанное время

В тех случаях, когда возможен отдельный учет изделий, выполненных за первые два часа сверхурочной работы и за последующие часы, доплату можно определить исходя из количества изделий. В тех случаях, когда такой учет невозможен, размер доплаты определяется исходя из общей суммы «одинарной» заработной платы.

Часовая ставка работника, труд которого оплачивается по дневным тарифным ставкам, определяется путем деления движения дневной тарифной ставки на количество часов ежедневной работы.

Часовая ставка работника, получающего месячный оклад, может определяться следующими способами:

- 1) путем деления месячного оклада на нормальное число рабочих часов в данном месяце
- 2) путем деления месячного оклада на среднемесячное число в календарном году
- 3) путем деления месячного оклада на среднемесячное число рабочих часов в учетном периоде.

При суммированном учете рабочего времени, если учетный период превышает один месяц, часовую ставку можно так же определять исходя из среднемесячного количества рабочих часов в данном учетном периоде. Выбранный способ исчисления часовой тарифной ставки надо закрепить в соглашении, коллективном договоре или локально-нормативном акте.

Оплата сверхурочной работы при нормальном режиме рабочего дня.

Нормальный порядок учета рабочего времени предусматривает ежедневный(поденный) и еженедельный (понеделный) учет рабочего времени.

При поденном учете рабочего времени сверхурочной работой признается работа за пределами ежедневной работы (смены).

В данном случае не вызывает трудностей определение количества рабочих часов сверхурочной работы, которые должны оплачиваться не менее чем в полуторном размере, и рабочих смен, которые должны оплачиваться не менее чем в двойном размере.

Оплата сверхурочной работы при суммированном учете рабочего времени.

Специальных норм оплаты сверхурочной работы при применении суммированного учета рабочего времени трудовое законодательство не содержит.

Как уже говорилось выше, при суммированном учете рабочего времени сверхурочной работой признается работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Поскольку сверхурочная работа определяется как разница между фактически отработанным работником количеством часов за учетный период и нормальным числом рабочих часов за учетный период, подсчет количества часов, отработанных работником сверхурочно, в данном случае возможен только по окончании учетного периода.

Оплата сверхурочной работы при суммированном учете должна производиться следующим образом. Определяется общее количество часов сверхурочной работы по итогам учетного периода. Первые два часа из этого общего количества часов оплачиваются не менее чем в полуторном размере, а остальные не менее чем в двойном размере.

Во всех примерах оплата сверхурочной работы производится в размерах, предусмотренных ст.152 ТК РФ (первые два часа оплачиваются в полуторном размере, последующие в двойном.)

Если работа производится сверхурочно в праздничные дни, то она оплачивается только как работа в праздничный день. При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

Предоставление дополнительного времени отдыха взамен повышенной оплаты сверхурочных работ.

Вместо повышенной оплаты по желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха. Продолжительность предоставляемого дополнительного времени отдыха определяется соглашением сторон и не может быть менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152ТК РФ).

Оплата предоставленного дополнительно времени отдыха трудовым законодательством не предусмотрена.

Часы, отработанные сверхурочно, оплачиваются не в повышенном размере, а в обычном, то есть в одинарном, размере. При оплате этих часов учитываются компенсационные выплаты, установленные системой оплаты труда данного работодателя.

Если путем предоставления доп. времени отдыха работодатель компенсирует работнику (с его согласия) часть сверхурочно отработанного им времени, то в повышенном размере оплачиваются только те рабочие часы, которые не были компенсированы временем отдыха. Их оплата производится в описанном порядке. При этом соглашение сторон должно предусматривать, какие именно сверхурочные часы компенсируются доп. временем отдыха.