

# Работы в выходные и праздничные дни, сверхурочное рабочее время.

Выполнили:  
Студенты 3-го курса  
группы Т-104  
Зоц Д.В.  
Лазарюк А. С.

# Сверхурочное рабочее время.

Сверхурочная работа-это работа сверх установленной продолжительности ежедневной работы (смены) , а при суммированном учете-сверх установленной нормы рабочего времени за учетный период.

Для работников с сокращенной продолжительностью рабочего времени работа за ее пределами также признается сверхурочной.



**Нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). Отдельным категориям работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.**

К ним относятся:

- работники в возрасте до 18 лет (ст. 92 ТК РФ);
- работники, являющиеся инвалидами I или II группы (ст. 92 ТК РФ);
- работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 92 ТК РФ, постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»);
- женщины, работающие в районах Крайнего Севера (ст. 320 ТК РФ);
- педагоги (ст. 333 ТК РФ);
- медработники (ст. 350 ТК РФ).

Для указанных категорий работников сверхурочной будет считаться работа, превышающая установленную для них сокращенную продолжительность рабочего времени (ежедневной работы, смены) (ст. 94 ТК РФ)

**Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:**

- 1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- 2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
- 3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

- Работник, по общему правилу, вправе отказаться от выполнения сверхурочных работ, о чем должен известить работодателя в письменной форме. Отказ сотрудника от выполнения сверхурочных работ не может приравниваться к нарушению трудовой дисциплины. Однако в случаях, перечисленных в ч. 3 ст. 99 ТК РФ, это правило не действует, то есть согласие работника на сверхурочные работы не требуется.





## **К таким случаям относятся:**

- 1) производство работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) производство общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
- 3) производство 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.

Трудовое законодательство устанавливает ограничения для привлечения к сверхурочной работе для отдельных категорий работников, а также ее продолжительности.

### **Нельзя привлекать к сверхурочной работе:**

- беременных женщин (ч. 5 ст. 99 и ч. 1 ст. 259 ТК РФ);
- работников в возрасте до 18 лет (ч. 5 ст. 99 ТК РФ).



Исключение составляют несовершеннолетние спортсмены (ч. 3 ст. 348.8 ТК РФ), а также творческие работники средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иные лица, участвующие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений (ст. 268 ТК РФ), перечень профессий и должностей которых утвержден постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 № 252.





● **С письменного согласия и при отсутствии запрета работать сверхурочно по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением допускается привлечение к сверхурочной работе:**

- инвалидов (ч. 5 ст. 99 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (ч. 5 ст. 99 и ч. 2 ст. 259 ТК РФ);
- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет (чч. 2 и 3 ст. 259 ТК РФ);
- работников, имеющих детей-инвалидов (чч. 2 и 3 ст. 259 ТК РФ);
- работников, осуществляющих уход за больными членами семьи (чч. 2 и 3 ст. 259 ТК РФ).

# ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ И ОПЛАТА СВЕРХУРОЧНОЙ РАБОТЫ

- **Статья 99 ТК РФ** предусматривает максимально допустимое для работников количество часов сверхурочных работ в году и в течение двух дней подряд. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 ч в течение двух дней подряд и 120 ч в год.

За первые 2 часа сверхурочных работ (по общему правилу — за день, а при суммированном учете — за учетный период) труд работника оплачивается не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы — не менее чем в двойном размере. Иначе говоря, нельзя платить меньше пределов, установленных в ст. 152 ТК РФ, но больше платить можно.

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.

- Трудовой кодекс РФ допускает не только повышенную оплату часов сверхурочной работы, но и как альтернативу предоставление по желанию работника времени отдыха за сверхурочные работы — продолжительностью не менее того количества часов, которое было отработано работником сверхурочно.

**Статья 152 ТК РФ** не устанавливает максимальной продолжительности дополнительного времени отдыха, ограничивая лишь его минимальный предел: не менее времени, отработанного сверхурочно. Конкретная продолжительность указанного времени может быть установлена в коллективном договоре, в индивидуальном трудовом договоре либо в локальном нормативном акте работодателя.



# Работа в выходные и праздничные дни

- Выходные дни(еженедельный отдых)-это свободные от работы дни календарной недели (ст110, 111 ТК РФ)
- Ежегодные нерабочие праздничные дни. В соответствии со ст. 112 ТК РФ нерабочими праздничными днями в РФ являются: 1,2, 3, 4 и 5 января-Новогодние каникулы ; 7 января –Рождество Христово; 23 февраля –День защитника Отечества; 8 Марта- Международный женский день;1 и 2 мая – Праздник Весны и Труда ;
- 9 мая – День Победы ; 12 июня- День России; 4 ноября – день народного единства( ч. 1 ст. 112 ТК РФ, ред . Федерального закона от 30 июня 2006 г.)



● **Часть 3 ст. 113 ТК РФ** устанавливает случаи, когда работники обязаны выполнять свои должностные обязанности в выходные и праздники, и получать при этом их согласие не требуется.

**К таким ситуациям относятся:**

- предотвращение катастрофы, производственной аварии или устранение их последствий, а также последствий стихийного бедствия;
- предотвращение несчастных случаев, а также уничтожение или порча имущества работодателя;
- выполнение работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения.

● Также нужно учитывать, что привлечение инвалидов и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, к дополнительной работе в выходной или праздничный день возможно, если такая деятельность не запрещена им по состоянию здоровья (запрет, согласно ч. 7 ст. 113 ТК РФ, должен подтверждаться медицинским заключением). Таких сотрудников следует под роспись ознакомить с их правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

**Трудовым кодексом РФ определены категории сотрудников, которых строго запрещено привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:**

- лица, не достигшие 18 лет, за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, а также теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и исполнении произведений (ст. 268 ТК РФ);
- спортсмены в возрасте до 18 лет (ч. 3 ст. 348.8 ТК РФ);
- беременные женщины (ч. 1 ст. 259 ТК РФ).

- В соответствии с ч. 2 ст. 113 ТК РФ согласие сотрудника на работу в выходной или праздничный день должно быть оформлено в письменном виде, одной лишь устной договоренности недостаточно.
- Необходимость проведения работ обязательно следует обосновать – для этого на имя руководителя организации направляется соответствующая служебная записка.



● Согласно ст. 153 ТК РФ, работа в выходной день должна быть оплачена не менее чем в двойном размере. Обратите внимание: если заработок начисляется сотрудникам на сдельных условиях или исходя из дневных и часовых тарифных ставок, в каждом из случаев расценки потребуются увеличить не менее чем в 2 раза. А вот работникам, получающим оклад, следует оплатить работу в выходной день в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада – при учете того, что работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени. Если же месячная норма превышена, оплата начисляется в размере не менее двойной дневной или часовой ставки за день или час работы сверх оклада.



## ● В нерабочие праздничные дни допускаются

работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы (ч. 4 ст. 113 ТК РФ). Для привлечения к указанным работам в нерабочие праздничные дни согласия работников и учета мнения профсоюзного органа не требуется.

- Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со ст. 113 ТК РФ производится по письменному распоряжению работодателя.
- Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников, профессиональных спортсменов допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

# Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни

- **Во-первых, наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам – статья 112 ТК. Более того, работа в выходные и нерабочие праздничные дни предполагает оплачивается дополнительно, сверх заработной платы.**

Порядок оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни установлен в статье 153 ТК.

**Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:**

- - сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- - работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- - работникам, получающим оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.



Спасибо за внимание