

Организация сверхурочных работ: обязанности работодателя и гарантии работника

© Л.В. ЩУР-ТРУХАНОВИЧ,
директор Центра исследований в сфере экономики и права, к.э.н.

Февраль, 2008

Современный уровень развития техники и технологий, рост потребления товаров и услуг предопределили тенденцию к повышению гибкости временных графиков работы. Это может объясняться как экономической необходимостью (например, стремлением быстрее окупить высокую стоимость основного оборудования), так и потребительским спросом (например, на круглосуточное обслуживание).

По объективным причинам работодатель вынужден оптимизировать организацию труда своего персонала, в том числе и за счет сверхурочных работ.

С экономической точки зрения работодателю дешевле привлечь работников к работе в сверхурочное время, чем увеличивать количество персонала (нанимать новых работников). Сами работники также могут быть заинтересованы в увеличении размера заработной платы за счет выполнения работ в «дополнительное время».

Надо сказать, что для работодателя такая гибкость явно имеет положительный эффект, поскольку позволяет удлинить продолжительность рабочего времени, приспособиться к изменениям рынка и более гибко управлять процессом, тогда как для работника польза гораздо менее очевидна¹.

Желание или необходимость заработать побуждает человека работать в объемах, наносящих ущерб его здоровью, игнорировать ментальные и физические «сигналы», например чувство усталости, проблемы с нервами и функциональные расстройства различных органов или систем органов². Помимо того, что сверхурочная работа ведет к производственным стрессам, она, как правило, выполняется работником за счет своей семейной и личной жизни, что также не может не сказаться на его душевном состоянии.

Таким образом, чрезмерно частое применение работодателем такого инструмента организации трудового процесса, как организация сверхурочной работы, в конечном счете, противоречит социальным основам труда и может стать причиной профессиональных стрессов, различных заболеваний и несчастных случаев на производстве.

Именно с целью защиты работников в законодательстве большинства стран имеется ограничение продолжительности рабочего времени и, в частности, — сверхурочных работ.

В Трудовом кодексе РФ данный вопрос регламентируется статьей 99. В соответствии с ее нормами сверхурочной признается 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.

Таким образом, можно констатировать, что, признавая современные потребности рынка, законодатель в принципе допускает возможность выполнения сверхурочных работ (собственно именно это и закреплено в статье 97 Трудового кодекса РФ — работодатель имеет право в порядке, установленном данным Кодексом, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором для сверхурочной работы).

Однако такое разрешение обуславливается выполнением сторонами определенных действий и наличием соответствующих обстоятельств.

Составляющие сверхурочной работы

Прежде всего, проанализируем составляющие сверхурочной работы.

Итак, сверхурочной признается работа за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для работника.

Рабочее время — это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые относятся законодательством к рабочему времени.

По общему правилу, нормальная продолжительность рабочего времени для большинства работников составляет не более 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ).

¹ Timothy H. Monk. Продолжительность работ. Психосоциальные и организационные факторы // Энциклопедия Международной организации труда.

² Lennart Levi. Психосоциальные и организационные факторы. Теория стресса на рабочем месте // Энциклопедия Международной организации труда.

Для отдельных категорий работников «нормальной» является сокращенная продолжительность «обычного» рабочего времени, в частности:

- для работников в возрасте до 16 лет — не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет — не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, — не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, — не более 36 часов в неделю и др.

Такая сокращенная продолжительность предусматривается именно с целью недопущения нанесения непоправимого вреда здоровью и (или) общего переутомления организма человека, который по тем или иным характеристикам подвергается большему воздействию производственной среды (например, организм подростка в силу своей несформированности или организм взрослого человека под воздействием вредных и опасных производственных факторов) или по социальным причинам не может быть полностью задействован в производственном процессе.

Иными словами, сверхурочная работа — это работа за пределами продолжительности рабочего времени, нормальной для данного работника.

Здесь нужно отметить, еще один важный момент — эта продолжительность должна быть закреплена Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (например, правилами внутреннего трудового распорядка), трудовым договором (данное обстоятельство обусловлено требованиями статьи 255 Налогового кодекса РФ, что и будет рассмотрено далее).

Заботой о здоровье объясняется и полный запрет на привлечение к сверхурочным работам некоторых категорий работников, например:

- 1) беременных женщин (статья 99 ТК РФ);
- 2) работников в возрасте до 18 лет (статья 99 ТК РФ);
- 3) работников, в период действия ученического договора (статья 203 ТК РФ);
- 4) других категорий работников в соответствии с федеральными законами (например, лиц с активной формой туберкулеза, работников, занятых на производстве особо вредных веществ (бензидина, дианизидина, альфа- и бета нафтаलोмина), на работах с радиоактивными веществами и источниками ионизирующих излучений; на виброопасных и других работах³).

Необходимо отметить, что ранее действовавшим законодательством до внесения изменений в Трудовой кодекс РФ Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» перечень запретов был шире — статьей 329 Кодекса, в частности, запрещалось привлечение к сверхурочным работам работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, входящих в перечень профессий (должностей) и работ, непосредственно связанных с движением транспортных средств, утвержденный Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

То есть, законодатель установил правовые гарантии, обеспечивающие ограничение сверхурочных работ.

Отдельным исключением из запрета является возможность привлечения к сверхурочным работам несовершеннолетних творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональных спортсменов, при условии, что их профессия (работа) или должность поименованы в перечне работ, профессий, должностей этих работников, утвержденном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

При выполнении определенных условий допускается привлечение к выполнению сверхурочных работ таких категорий работников, как:

- инвалиды (статья 99 ТК РФ);
- женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет (статья 99 ТК РФ);
- работники, имеющие детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет (статья 259 ТК РФ);
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (статья 259 ТК РФ).

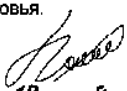
Условиями привлечения этих работников к сверхурочным работам являются:

- 1) письменное согласие работников;
- 2) отсутствие запрета на такие работы по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;


³ Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации. Под ред. Ю.П. Орловского. Издательский Дом «ИНФРА-М», 2004.

3) уведомление (ознакомление) в письменной форме указанных лиц об их праве отказаться от сверхурочных работ.

Надо сказать, что даже при выполнении перечисленных условий, работодатель, привлекая перечисленные категории работников к сверхурочным работам, подвергает себя риску быть оштрафованным за несоблюдение трудового законодательства. Причиной тому могут быть как финансовые мотивы указанных работников повысить свой доход в ущерб своему физическому здоровью или вопреки социальным ограничениям (например, скрыть медицинские противопоказания), так и незнание о них (например, инвалид после очередного медицинского освидетельствования по тем или иным причинам просто не забрал медицинское заключение и не знает о противопоказаниях к работе). Вышеизложенные обстоятельства не освобождают работодателя от ответственности при проведении соответствующей проверки государственной инспекцией труда или установлении факта ухудшения здоровья такого работника медицинскими специалистами, или того хуже — при несчастном случае на производстве. Так что работодателю имеет смысл обезопасить себя от неожиданностей и помимо получения согласия данной категории работников позаботиться о получении соответствующих заявлений-расписок от них и (или) выписок из медицинских заключений (направив их на прохождение внепланового медосмотра). Такие заявления могут быть составлены по трафаретной форме, разработанной кадровой службой, например, по следующей:

<p><i>Генеральному директору</i> наименование должности ЗАО «Луна» руководителя организации <i>Радичину Н.О.</i> инициалы, фамилия</p>	
ОТ	<p><i>слесаря</i> наименование должности, М.Т. Пашкова профессии работника, инициалы, фамилия</p>
<p>ЗАЯВЛЕНИЕ</p>	
<p>Я даю свое согласие на привлечение меня к сверхурочной работе с « <u>19</u> » <u>декабря</u> 20<u>07</u>г. по « <u>20</u> » <u>декабря</u> 20<u>07</u>г.</p>	
<p>Указанная работа не запрещена мне по состоянию здоровья.</p>	
<p> 18 декабря 2007 г.</p>	

Для работников, которые в силу Трудового кодекса РФ должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, может использоваться следующая форма.

<p><i>Генеральному директору</i> наименование должности ООО «Сирень» руководителя организации <i>Ю.А. Николаеву</i> инициалы, фамилия</p>	
ОТ	<p><i>швей-мотористки</i> наименование должности, М.С. Ивановой профессии работника, инициалы, фамилия</p>
<p>ЗАЯВЛЕНИЕ</p>	
<p>На привлечение к сверхурочной работе « <u>15</u> » <u>декабря</u> 20 <u>07</u> г. соглас <u>на</u> . (на, ен)</p>	
<p>Противопоказаний к выполнению работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, не имею.</p>	
<p>Я ознакомлен(а) со своим правом отказаться от сверхурочной работы.</p>	
<p> 12 декабря 2007 г.</p>	

Возвращаясь к определению сверхурочной работы, следует выделить такой элемент, как *инициатива работодателя* по привлечению к сверхурочной работе.

По сути, с точки зрения целей законодательного ограничения времени сверхурочной работы, не имеет значения от кого исходит инициатива — от работника или работодателя, поскольку в основе лежит принцип обеспечения сохранения здоровья работника, в том числе, посредством ограничения желания последнего работать в ущерб своему здоровью. Ведь если по инициативе работника работодатель нарушил трудовое законодательство, то отвечать придется именно ему, а не работнику.

Как представляется, норма части первой статьи 99 Трудового кодекса РФ, указывающая на то, что сверхурочной работой считается работа, выполняемая «по инициативе работодателя» призвана всего лишь подчеркнуть, что государство в этом вопросе стоит на страже интересов работника, и намерено предотвратить любые возможные злоупотребления со стороны работодателя. До изменений, внесенных в Трудовой кодекс РФ вышеуказанным Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ, прежняя редакция статей, регламентирующих работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, действительно выделяла «инициативу работодателя» и «инициативу работника». Однако такое разделение этих понятий было не совсем корректным, поскольку прежняя редакция статьи 98 Трудового кодекса РФ «Работа за пределами нормальной продолжительности по инициативе работника» предполагала совсем другую форму организации труда — совместительство. Данное обстоятельство было исправлено вышеуказанным Федеральным законом — статья 98 отменена, а ее положения рассредоточены по соответствующим статьям Трудового кодекса РФ (статья 60.1 «Работа по совместительству» и соответствующим статьям главы 44 Кодекса).

Еще одной гарантией работникам при привлечении их к сверхурочным работам является ограничение срока таких работ. Так, продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год. При этом на работодателя возлагается обязанность по обеспечению точного учета продолжительности сверхурочной работы каждого работника; соответственно несоблюдение работодателем этой обязанности является нарушением трудового законодательства.

Поскольку сверхурочной признается работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, то работодатель ведет учет отработанных часов в таблице учета рабочего времени по форме № Т-13, утвержденной постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1, выделяя часы, отработанные сверхурочно. В случае если такой учет осуществляется путем регистрации лишь отклонений, в таблице учета использования рабочего времени проставляются только отметки о продолжительности сверхурочной работы:

Фрагмент табеля по форме № Т-13

Номер по порядку	Фамилия, инициалы, должность (специальность, профессия)	Табельный номер	Отметки о явках и неявках на работу по числам месяца																	Отработано за		
			ца																	половину месяца (I, II)	месяц	
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	X				
			16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	дни			
																				часы		
1	2	3	4																	5	6	
1	Кривошеев Ф.А. слесарь	75		С	С				В	В					С	С	В	В	X			
				2	2										2	2					8	
						С	С		В	В	С	С						В	В			16
						2	2					2	2									8

Учет может осуществляться подневно, понедельно, помесечно, поквартально, за год или суммированно.

По общему правилу при суммированном учете продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не должна превышать нормального числа рабочих часов, а сам учетный период не может превышать 1 года. При этом нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

Именно поэтому при суммированном учете рабочего времени сверхурочными часами признаются часы, отработанные сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Конкретный порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (статья 104 ТК РФ).

Поясним на примере. Если в трудовом договоре работнику установлена сокращенная продолжительность рабочего дня — 6 часов при 5-дневной рабочей неделе, то нормальной для него будет считаться 30-часовая рабочая неделя. Любое превышение этого времени будет считаться сверхурочной работой. При этом в силу требования законодательства работодатель должен следить за соблюдением установленного ограничения о возможности привлечения к сверхурочным работам не более 4 часов в течение 2 рабочих дней. Например, если переработка составила 4 часа в первый день, то уже на следующий привлечь работника к сверхурочным работам нельзя вообще.

Если же в первый день он отработал всего 1 час сверхурочно, то на следующий день он может быть привлечен к 3 сверхурочным часам работы и т.п.

Такой же позиции придерживается и Роструд, который в своем письме на частный запрос от 01.03.2007 № 474-6-0 отметил следующее: «Трудовым кодексом РФ допустимая (предельная) продолжительность ежедневной работы установлена только для отдельных категорий работников (статья 94 ТК РФ). Для других категорий работников продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашением, исходя из нормальной еженедельной продолжительности рабочего времени, которая не должна превышать 40 часов. Продолжительность ежедневной работы (смены) может быть и менее 4 часов. И если речь идет не о категориях работников, для которых Трудовым кодексом РФ установлена предельная продолжительность ежедневной работы, то в этом случае будет иметь место установление неполного рабочего времени. В случае если в организации работникам установлена 20-часовая рабочая неделя, а они фактически работают по 40 часов в неделю, имеет место сверхурочная работа.»

Таким образом, установленные ограничения предполагают необходимость восстановления организма работника до нормального состояния, что и призваны восполнить перерывы в сверхурочных работах. Этим же фактором объясняется и ограничение общего срока сверхурочных работ (120 часов в год) — в противном случае усталость организма работника может перерасти в хроническую с необратимыми последствиями для его организма.

Особый порядок подсчета предусмотрен для сверхурочных работ по совместительству (статья 284 ТК РФ), продолжительность которых по совокупности со сверхурочными работами по основному месту работы может быть несколько выше, однако и в этом случае цель остается та же — сохранение здоровья работника.

Наконец, еще одной гарантией, предусмотренной статьей 99 Трудового кодекса РФ, является установление перечня обстоятельств и условий, при которых возможно привлечение работодателем работников к сверхурочным работам, которые можно разделить на три группы:

- а) без согласия работника;
- б) при письменном согласии работника;
- в) при письменном согласии и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Без согласия работника при выполнении всех иных ограничений его можно привлечь к следующим работам:

- 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.

Здесь следует отметить, что все указанные обстоятельства должны иметь документальное подтверждение (в случае техногенных аварий или чрезвычайных обстоятельств) или быть общеизвестными фактами, не нуждающимися в доказывании (в случае стихийных бедствий).

Например, подтверждением введения чрезвычайного положения на той или иной территории является нормативный правовой акт субъекта Российской Федерации или Правительства РФ; аварии, вызванной отключением электроэнергии — соответствующий документ энергоэксплуатирующей организации и т.д. Общеизвестными являются события, сведения о которых стали широко известны общественности, например, через средства массовой информации. При этом сама степень общеизвестности факта может быть различной (местной, региональной, общероссийской, общемировой).

Таким образом, привлекая работников к сверхурочным работам без их согласия по указанным обстоятельствам, работодателю следует отразить в приказе о привлечении основание такого привлечения со ссылкой на соответствующий нормативный правовой акт, иной документ или общеизвестный факт.

С согласия работника (опять же при соблюдении всех действующих ограничений) его можно привлечь для выполнения следующих сверхурочных работ:

- 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.

При условии письменного согласия привлекаемого работника указанные обстоятельства в принципе не требуют какого-либо подтверждения. Однако, например, при несчастном случае на производстве они станут объектом пристального внимания со стороны государственной инспекции труда или суда, и тогда уже от работодателя могут потребоваться соответствующие доказательства изначальной правомерности привлечения работника к выполнению данных сверхурочных работ. Поэтому предусмотрительному работодателю следует еще на этапе принятия решения о необходимости сверхурочных работ собрать такие доказательства. Это могут быть докладные записки ответственных лиц, выписки из графиков производства, путевые листы с отметкой о причине задержки и т.п. Не лишним будет сразу отразить наличие таких доказательств в приказе о привлечении к сверхурочным работам. При возникновении необходимости у работодателя уже будет наглядная схема доказывания правомерности своих действий.

Во всех других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия работника при выполнении всех требований трудового законодательства, регламентирующего производство таких работ, и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии таковой).

Письменное согласие работника выражается в виде проставления подписи на приказе о привлечении к сверхурочным работам с отметкой «согласен» или в отдельном заявлении (расписке).

Учет мнения выборного профсоюзного органа осуществляется в соответствии с процедурой, описанной в статье 372 Трудового кодекса РФ.

Примечательной является позиция Верховного Суда РФ по вопросу правомерности привлечения к сверхурочным работам особого характера работников, труд которых непосредственно связан с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, при рассмотрении заявления о признании недействующими ряда пунктов Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов, утвержденного приказом Министерства путей сообщения РФ от 05.03.2004 № 7, на предмет их несоответствия ранее действовавшей редакции статьи 329 Трудового кодекса РФ.

Верховный Суд РФ по эпизоду проверки соответствия положений пункта 13 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов, который предусматривает, что на непрерывных сменных работах работникам не разрешается оставлять рабочее место, не дождавшись смены, прежней редакции статьи 329 ТК РФ согласился с объяснениями представителей Минтранса России по вопросу правомерности привлечения к работам, имеющим признаки сверхурочных ввиду следующего: трудовое законодательство особо не оговаривает характер выполняемой сверхурочной работы, какие конкретно обязанности должны выполняться работником, а «данный пункт Положения устанавливает обязанность работника не покидать рабочее место, не дождавшись смены, но не обязанность работника выполнять какие-либо работы по завершении своей смены. Следовательно, доводы заявителя о противоречии данной нормы требованиям статьи 329 Трудового кодекса РФ являются несостоятельными» (Решение Верховного Суда РФ от 19.01.2006 № ГКПИ05-1506).

Работа, которая не признается сверхурочной

Теперь проанализируем, в каких случаях работы не признаются сверхурочными, несмотря на наличие соответствующих признаков.

Так, не может признаваться сверхурочной работа сверх общей установленной в организации продолжительности рабочего дня (смены) при отработке нормы часов при гибком графике работы, поскольку в соответствии со статьей 102 Трудового кодекса РФ при работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон. При этом продолжают действовать общие ограничения продолжительности таких работ (не более 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год).

Не является сверхурочной работа, при которой фактическая продолжительность ежедневной работы в отдельные дни может не совпадать с обычной продолжительностью смены, если это предусматривает график смен. При этом переработка сверх смены будет являться сверхурочной работой.

А вот утверждение, основанное на постановлении Верховного Суда СССР от 24.11.1978 № 10 «О применении судами законодательства, регулирующего оплату труда рабочих и служащих», где указывается, что не считается сверхурочной работа, выполненная работником, которому установлен неполный рабочий день, сверх предусмотренного трудовым договором времени, но в пределах установленной законом продолжительности рабочего дня (смены), довольно спорно, поскольку вызывает сомнение соответствие большинства положений вышеназванного постановления ныне действующему Трудовому кодексу РФ.

Также нельзя согласиться и с мнением, согласно которому работа, производимая работником за пределами установленной продолжительности рабочего времени (а также за пределами установленной продолжительности ежедневной работы (смены) или сверх нормального числа рабочих часов за учетный период), не является сверхурочной, если она производится с ведома работодателя, поскольку такое мнение не согласуется с вышеизложенными причинами установления запретов на сверхурочные работы.

Иными словами, работа за пределами продолжительности ежедневной работы (смены) должна признаваться сверхурочной независимо от того, производится ли она сверх максимальной продолжительности рабочего време-

ни, установленной законодательством, или сверх продолжительности рабочего времени, установленного соглашением сторон трудового договора.

Компенсация за привлечение к сверхурочным работам

В качестве компенсации за привлечение к сверхурочным работам статьей 152 Трудового кодекса РФ предусмотрена повышенная оплата времени, отработанного за пределами установленной продолжительности времени. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии с положениями статьи 152 Кодекса, которой определен минимальный размер оплаты труда сверхурочной работы. Так, сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере.

Оплата производится за все отработанные сверх нормы часы. При этом сверхурочная работа должна быть оплачена в повышенном размере независимо от того, соблюден ли порядок привлечения к сверхурочным работам.

По заключению Роструда нарушение работодателем порядка привлечения к сверхурочной работе (например, превышение максимально допустимого числа часов сверхурочной работы в год) не должно отразиться на реализации права работника на оплату труда за сверхурочную работу.

Таким образом, трудовым законодательством предусмотрена обязанность работодателя оплатить в повышенном размере труд работника, привлекаемого к работе сверхурочно даже с нарушением ограничений, установленных статьей 99 Трудового кодекса РФ (Письмо Минфина России от 07.11.2006 № 03-03-04/1/724 «О вопросе учета расходов на оплату труда работников, работающих сверхурочно, в целях налогообложения прибыли»).

Поэтому расходы на оплату труда работников, работающих сверхурочно (в том числе, если количество часов, отработанных ими сверхурочно, превышает 120 часов в год), в целях налогообложения прибыли относятся к расходам на оплату труда согласно пункту 3 статьи 255 Налогового кодекса РФ при условии, если это предусмотрено трудовым или коллективным договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 ТК РФ).

При этом следует учесть и позицию Минфина России, выраженную в том числе в вышеназванном письме, согласно которой расходы организации, связанные с оплатой дополнительных отпусков работников с ненормированным рабочим днем, учитываются в целях налогообложения прибыли в составе расходов по оплате труда согласно статье 255 Налогового кодекса РФ в тех случаях, когда при заключении с работником трудового договора оговаривается производственная необходимость и все случаи работы сверх нормальной продолжительности рабочего дня оформлены локальным нормативным актом.

Надо сказать, что поскольку конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу в соответствии со статьей Трудового кодекса РФ могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором, то и работодателю можно порекомендовать изначально отразить случаи работы сверх нормальной продолжительности рабочего дня в одном из этих документов.

При выявлении нарушения учета рабочего времени (превышении установленной нормы) налоговые органы, призванные регулировать иную сферу правоотношений, могут лишь направить соответствующее уведомление компетентному органу — государственной инспекции труда для дальнейших выяснений обстоятельств нарушения трудового законодательства.

Что же касается вопроса оформления привлечения к сверхурочным работам, то каких-то особых требований, помимо необходимости получения письменного согласия работника, соблюдения установленных ограничений и правильного обоснования целей привлечения к сверхурочным работам законодательство не устанавливает. Тем не менее работодателям рекомендуется учесть изложенные в данном материале обстоятельства при подготовке соответствующих документов.

Организационные аспекты сверхурочных работ

Помимо перечисленных проблем, работодателю не следует забывать и социальные вопросы труда при планировании сверхурочных работ.

При введении в организации сверхурочных работ учитывается их характер и демографические особенности рабочей силы.

Уже на этапе подбора и подготовки кадров работодателю рекомендуется выявить лиц, которые будут испытывать трудности в результате выполнения сверхурочных работ (например, немолодые люди, а также лица, нуждающиеся в продолжительном сне, отягченные работой по дому или живущие далеко от места работы), и провести с ними соответствующую беседу. Также необходимо обратить внимание на образование работника: замечено, что образование являет собой весьма могущественное оружие, способное помочь работникам, работающим в режиме, отличающемся от нормального, справиться с их проблемами.

Кроме того, следует определиться с вопросом целесообразности и принципиальной необходимости введения сверхурочных работ в организации. При всестороннем изучении вопроса о наиболее подходящем для конкретной ситуации графике работы может выясниться, что введение сверхурочных работ и не понадобится.

* * *

В заключение следует обратить внимание работодателей на то, что влияние сверхурочной работы проявляется в увеличении времени воздействия производственных факторов и уменьшении времени восстановления организма работника. При этом вредное воздействие на организм работающего не всегда явно ведет к заболеванию, а число потенциально опасных факторов превышает число реальных заболеваний. Однако их наступление все же легче контролировать через ограничение сверхурочных работ, чем подсчитывать производственные потери, ведя наблюдение за заболеваниями, вызванными ими.

По сути, законодательные ограничения являются профилактическим мероприятием против заболеваний, связанных с переработкой. А стоимость этих косвенных расходов по контролю за переработкой значительно ниже прямых издержек при производственных авариях, вызванных переутомлением работника, и компенсационных выплатах пострадавшим (по данным Международной организации труда — в 3—10 раз).

Печатный источник: «Кадры предприятия» № 2, 2008