

Вопросы и ответы

? **На предприятии существует следующий порядок оплаты переработок. Если в будний день работник остается по окончании рабочего времени, то первые два часа ему оплачиваются в полуторном размере, далее – в двойном. Если требуется выйти в выходной день, то руководитель заранее составляет ведомость, а часы оплачиваются в двойном размере. Однако если эти часы переработки оформлять отгулами, то за будни идет час за час, а за работу в выходные целый день отгула могут предоставить только при отработанных шести часах (в один выходной день). Правильно ли это? Как должны оформляться переработки на предприятии? Учитывая, что такие ситуации возможны по инициативе как работодателя, так и работника, каким образом потом следует оформлять получение вознаграждения за них? Или все это должно быть прописано в коллективном договоре?**

В рассматриваемых ситуациях необходимо учитывать следующее. В соответствии с ч. 3 ст. 153 ТК РФ при компенсации работы в выходной или праздничный день (в отличие от сверхурочных работ в будни на основании ст. 152 ТК РФ) работнику предоставляется не дополнительное время отдыха, соответствующее дополнительно отработанному, а именно дополнительный неоплачиваемый выходной день, на что есть прямое указание. Работа же должна быть оплачена в одинарном размере и за то время, в течение которого она производилась.

Требование относительно выработки шести часов в выходные дни для предоставления одного дополнительного выходного дня (“отгула”) не соответствует трудовому законодательству по упомянутым причинам, поскольку работник, отработав в течение месяца по часу в течение шести выходных дней вправе претендовать на такое же количество дней от-

дыха. С количеством отработанных в выходные часов право на “отгул” не связано.

“Переработки”, т. е. работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени в трудовом законодательстве (ст. 97 ТК РФ) предусмотрена в двух формах: сверхурочная работа и работа на условиях ненормированного рабочего дня.

Сверхурочная работа по инициативе работодателя в соответствии со ст. 99 ТК РФ, по общему правилу, производится по инициативе работодателя. Представляется, что такая инициатива должна оформляться письменно в виде приказа и распоряжения во избежание споров относительно факта такой инициативы.

Следует учитывать, что помимо распоряжения работодателя требуется и письменное согласие работника для сверхурочных работ в следующих случаях:

- 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 т. ч. 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;
- 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;
- 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.

Для ряда случаев сверхурочных работ согласия работника не требуется, в частности при производстве:

- работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
- работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т. е. 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.

Если же основания для производства сверхурочных работ не подпадают ни под какие из описанных выше, необходимо будет не только получить письменное согласие работника, но и учесть мнение выборного органа первичной профсоюзной организации. Доказать выполнение последнего условия можно будет при письменном выражении профсоюзом соответствующего мнения. При отсутствии на предприятии профсоюзной организации прямо не указанные в законе основания для сверхурочной работы фактически неприменимы без нарушения закона.

Для получения оплаты сверхурочной работы желательно, а для замены такой оплаты дополнительным временем отдыха или выходным днем необходимо подать работодателю соответствующее заявление. Учитывая то, что работодатель должен в соответствии со ст. 91 ТК РФ вести учет рабочего времени, а в соответствии со ст. 152–153 ТК РФ оплачивать сверхурочную работу, он должен будет произвести соответствующие выплаты и без заявления работника.

Сверхурочные работы по собственной инициативе работника трудовым законодательством не предусмотрены. Поэтому даже при наличии заявлений работников и согласия работодателя такие работы могут быть расценены как нарушение закона.

В связи с этим в данном случае для работников, у которых периодически возникает необходимость работы сверх 40-часовой рабочей недели, целесообразно установление в порядке ст. 101 ТК РФ ненормированного рабочего дня (далее – НРД). При этом необходимо установить перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем в коллективном договоре, соглашении или локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения представительного органа работников. В качестве такого представительного органа может выступить не только профсоюзная организация, в соответствии со ст. 31 ТК РФ ими могут быть общие собрания (конференции) работников.

Статья 101 ТК РФ упоминает в качестве основания для применения ненормированного рабочего дня распоряжение работодателя.

В Трудовом кодексе РФ указано, что работник с ненормированным рабочим днем привлекается к работе за пределами установленной ему продолжительности рабочего времени по распоряжению работодателя. Но при этом закон не уточняет, что это распоряжение должно быть только письменным. Получается, что сделать такое распоряжение работодатель может и в устной форме.

Итак, чтобы ввести НРД по конкретной должности, нужно:

- утвердить перечень должностей работников с НРД;
- прописать условие о таком режиме в трудовом договоре работника. А если трудовой договор уже заключен, то можно подписать с работником дополнительное соглашение к нему.

Так как режим труда работника отличается от общеустановленного в организации, то это обязательно должно быть отражено в трудовом договоре.

Работник, которому установлен НРД, может привлекаться к выполнению своей трудовой функции дополнительно как до на-

чала рабочего дня (смены), так и после его (ее) окончания. И установление ему НРД вовсе не означает, что на него не распространяются правила о начале и окончании работы и порядок учета рабочего времени. Ведь нужно вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. И никаких исключений для НРД не сделано.

Кроме того, работа в режиме НРД должна носить эпизодический характер, а подтвердить эпизодичность можно только при учете переработанных часов. Однако в отличие от “сверхурочной работы” специальный порядок учета переработки при НРД (т. е. отдельный код для отражения в таблице учета рабочего времени) не установлен. Поэтому в случае установления отдельным работникам НРД можно включить в форму таблицы самостоятельно разработанный код для учета такой переработки (например, буквенный код “НРД”).

Если же возникает необходимость в привлечении работника с НРД к работе в выходной или нерабочий праздничный день, то это нужно оформить по правилам привлечения к работе в выходные и праздники. Иными словами, для привлечения к такой работе должен быть издан приказ руководителя. А бухгалтер на основании этого приказа должен оплатить такую работу не менее чем в двойном размере. Роструд в письме от 07.06.2008 № 1316-6-1 также высказывает мнение об оплате выходных и праздничных дней работникам с ненормированным рабочим днем.

Работники с ненормированным рабочим днем имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ). В силу ст. 120 ТК РФ дополнительные отпуска суммируются с основными. Поэтому работники и работодатель должны будут учитывать их продолжительность при формировании графика отпусков в соответствии со ст. 123 ТК РФ.

Учитывая то, что оплата переработок требует учета многих факторов, а регулирование всех ее аспектов производится в соответствии с различными нормами трудового законодательства, представляется целесообразным урегулировать описанные выше ситуации в коллективном договоре, поскольку закон допускает такую возможность.

? Какие права есть у работодателя относительно распоряжения временем отпуска работника?

Основное право работодателя заключается в утверждении графика отпусков. Однако в соответствии со ст. 123 ТК РФ право это не безусловное, и нужно учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации. В данном случае речь идет не о согласовании, а об “учете” мнения, степень которого может быть разной. В случае же отсутствия профсоюзной организации на практике работодатель по общему правилу вправе, но не обязан учитывать пожелания работников при составлении графика.

Составление же графика отпусков является обязанностью работодателя в соответствии с указанной статьей.

Еще одно право работодателя – согласовывать (или нет) разделение отпуска на части в соответствии со ст. 125 ТК РФ, так как разделение отпуска возможно именно “по соглашению”. В связи с этим при составлении графика отпусков и согласовании разделения отпуска у работодателя есть возможность влиять на то, какими именно частями он будет предоставлен.

Представление заявлений работников не является обязательным условием предоставления отпусков. При наличии утвержденного графика отпусков он является в соответствии со ст. 123 ТК РФ обязательным как для работодателя, так и для работников. В связи с этим работодатель вправе своим приказом предоставить работнику отпуск в соответствии с графиком, известив его под роспись о времени начала отпуска не позднее чем за две недели до его начала.

В связи с этим при несогласованности разделения отпуска на части имеется вероятность того, что отпуск работнику будет предоставлен без разделения.

На вопросы отвечал Д. Ширяев, руководитель направления судебной практики АКГ “Уральский союз”