



Энергия профсоюза

ВОПРОС:

Что делать, если Работодатель заставляет меня работать сверхурочно, в выходные и праздничные дни?

Ответ:

Сверхурочной работой не считается:

- ненормированный рабочий день.
- работа свыше установленной продолжительности рабочего дня при отработке нормы часов при гибком графике работы.
- работа в порядке совмещения профессий (должностей), и работа, выполняемая в порядке совместительства.

- работа по гражданско-правовым договорам (осуществляется в свободное от работы время.)

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.

При этом не следует забывать, что продолжительность рабочего времени работника должна быть установлена в соответствии с ТК РФ (ст. 97 ТК РФ) и в частности в соответствии с положением ст. 91 ТК РФ, согласно которой нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Важно: **работодатель обязан уведомить работника под расписку** о праве отказаться от выполнения сверхурочных работ.

Руководитель организации, в которой вы работаете, издает приказ (распоряжение) о привлечении работников к сверхурочной работе. Приказ составляется в произвольной форме, но с указанием оснований, по которым Вас (и других работников) привлекают к работе сверх положенного вам времени, с перечнем имен привлекаемых работников и указанием продолжительность такой работы.

Очень важно, что не любая работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени является сверхурочной, а только производимая **ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ**. Поэтому так важно настаивать на письменном оформлении распоряжений работодателя о привлечении вас к сверхурочной работе, и требовать предоставления Вам копии такого приказа. Если получение письменного распоряжения работодателя затруднительно, а отказаться от сверхурочной работы вы не можете или не хотите, нужно пытаться получить другие доказательства того, что работа производится по распоряжению работодателя - свидетельские показания, диктофонная запись.

Почему это так важно? Поскольку работа сверх установленной для работника продолжительности рабочего времени, которая выполняется по инициативе работника **НЕ СЧИТАЕТСЯ** сверхурочной, следовательно, у работодателя не возникает обязанности ее оплачивать.

Еще одним моментом, на который важно обращать внимание – это на учет сверхурочных работ. Ст. 99 ТК РФ возлагает на работодателя обязанность вести точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника. Однако неисполнение этой обязанности не влечет для работодателя никаких негативных последствий, в то время как для работника отсутствие сведений о количестве часов, отработанных сверхурочно, будет иметь негативные последствия. Поскольку для того, чтобы взыскать в судебном порядке компенсацию за сверхурочную работу, работнику необходимо будет в том числе указать и количество времени, отработанного сверхурочно. Поэтому в случае, если работодатель такого учета не ведет, работник должен позаботиться и о том, каким образом он впоследствии будет доказывать не только сам факт производства сверхурочных работ, но и их количество. Работнику доказать это обстоятельство чаще всего затруднительно, поэтому, при отсутствии у работодателя системы учета сверхурочной работы целесообразно настаивать на том, чтобы точный объем производимых сверхурочных работ фиксировался в приказе о привлечении работника к сверхурочной работе.