**Трудовое право, 2 курс**

***ЗАКОНСПЕКТИРОВАТЬ ЛЕКЦИИ***

**Лекция 14. СВЕРХУРОЧНАЯ РАБОТА.**

Законодательством РФ установлена предельная продолжительность рабочего времени и предусмотрены определенные гарантии ее соблюдения, содержащиеся прежде всего в нормах, регламентирующих сверхурочные работы.

Сверхурочная - работа — работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи — для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

3) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

4)  при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

5)  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.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законодательством. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом они должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 ч в течение двух дней подряд и 120 ч в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

При работе на условиях неполного рабочего дня работа сверх установленного времени в пределах нормальной продолжительности рабочего дня не считается сверхурочной. В случаях когда применяется суммированный учет рабочего времени, сверхурочными считаются часы работы сверх продолжительности смены, установленной графиком. Основанием для привлечения к сверхурочной работе является приказ руководителя о привлечении работника к сверхурочным работам или же устное распоряжение кого-либо из руководителей. Компенсируется она оплатой в повышенном размере.

**РЕЖИМ И УЧЕТ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ.**

Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников транспорта, связи и других, имеющих особый характер работы, определяются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

Режим рабочего времени определяется правилами внутреннего распорядка или графиками сменности и распространяется на всех работников. В отдельных случаях может возникнуть необходимость конкретизировать режим рабочего времени, прийти к соглашению о неполном рабочем дне, гибком графике работы и т.д. В таком случае в трудовом договоре производится соответствующая запись.

Режим рабочего времени следует отличать от режима работы организации, поскольку они могут не совпадать. Режим рабочего времени является составной частью внутреннего трудового распорядка и должен соблюдаться каждым работником. Помимо того он может быть единым для всех работников либо различным для отдельных подразделений, и, конечно же, возможно установление индивидуального режима работы для конкретного работника по соглашению сторон. Режим рабочего времени устанавливают сами организации, а законодательство определяет лишь порядок установления режима рабочего времени, его наиболее важные элементы, а также закрепляет гарантии для работников при применении определенных режимов работы. Режим рабочего времени обычно закрепляется в коллективных договорах, правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности.