

ПОЛОЖЕНИЕ

О СВЕРХУРОЧНОЙ РАБОТЕ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке привлечения работников ГБПОУ «Обшаровский государственный техникум им.В.И.Суркова» к сверхурочной работе разработано в соответствии с Трудовым кодексом, локальными актами, коллективными договорами и действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок привлечения к сверхурочной работе работников ГБПОУ «Обшаровский государственный техникум им.В.И.Суркова» .

1.3. Настоящее Положение является локальным актом и распространяется на всех работников, работающих в организации на основании трудового договора.

1.4. Настоящее Положение и изменения к нему утверждаются приказом директора.

2. Порядок привлечения работников к сверхурочной работе

2.1. Согласно статье 99 Трудового кодекса сверхурочной работой в ГБПОУ «Обшаровский государственный техникум им.В.И.Суркова» является работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени:

- за пределами ежедневной работы (смены);
- сверх нормального числа рабочих часов за учетный период – при суммированном учете рабочего времени.

2.2. Привлечение работников к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзной организации ГБПОУ «Обшаровский государственный техникум им.В.И.Суркова», за исключением случаев, указанных в части 2 статьи 99 Трудового кодекса.

2.3. Юридической формой акта о привлечении работников к сверхурочным работам является приказ ГБПОУ «Обшаровский государственный техникум им.В.И.Суркова». В нем должны быть

указаны основание, в связи с которым работники привлекаются к сверхурочной работе, конкретная дата, фамилии работников и наличие письменного согласия каждого из них.

2.4. Письменное согласие работника выражается в проставлении им своей визы на представлении в приказ либо в заявлении, прилагаемом к приказу.

2.5. Работник не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности за отказ от выполнения сверхурочных работ в случаях, указанных в статье 99 Трудового кодекса.

2.6. К сверхурочным работам не привлекаются:

- беременные женщины;
- работники моложе 18 лет (за исключением профессиональных спортсменов и отдельных категорий творческих работников, перечень творческих работников, которых можно привлечь к сверхурочной работе, утвержден в постановлении Правительства от 28.04.2007 № 252);
- работники в период действия ученического договора;
- работники, которым работа сверх нормальной продолжительности противопоказана в соответствии с медицинским заключением;
- иные работники, если такое ограничение предусмотрели в Трудовом кодексе или федеральном законе.

2.7. Работодатель привлекает к работе в ночное время, сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с письменного согласия и при условии, что это не запрещено работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, следующих работников:

- ✓ инвалидов;
- ✓ женщин, у которых дети в возрасте до трех лет;
- ✓ имеющих детей-инвалидов;
- ✓ осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- ✓ воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста;
- ✓ имеющих ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;
- ✓ имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет;

- ✓ имеющих ребенка в возрасте до 14 лет, если второй родитель мобилизован или проходит военную службу по контракту либо заключил контракт о добровольном содействии.

Указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы, указанной в пункте 2.7 настоящего Положения.

2.8. Работники, указанные в п. 2.7 настоящего Положения, предоставляют в отдел кадров работодателя документы, подтверждающие право на льготы, если это не было сделано в дату приема на работу или в период трудовых отношений. Список документов, являющихся подтверждением льготы, в таблице ниже.

Категория льготников	Документ, который подтверждает право на льготу
Беременная женщина	Справка из медучреждения
Работник младше 18 лет	Паспорт
Женщина, у которой есть ребенок до трех лет	Свидетельство о рождении ребенка
Работник-инвалид	Справка МСЭ
Работник, у которого ребенок-инвалид	Справка МСЭ ребенка Свидетельство о рождении ребенка
Работник, который ухаживает за больным членом семьи	Медицинское заключение Документ, который подтверждает родство
Работник, который воспитывает без супруга или супруги детей в возрасте до четырнадцати лет	Свидетельство о рождении ребенка. Если работник — опекун, то свидетельство об установлении опеки Документ, который подтвердит, что работник один воспитывает ребенка, например, свидетельство о рождении ребенка, в котором не указан отец
Работник, у которого ребенок до 14 лет, при этом другой родитель работает вахтовым методом	Свидетельство о рождении ребенка Справка с места работы другого родителя
Работник, у которого трое и более детей в возрасте до 18	Свидетельства о рождении детей

лет и младшему из них не исполнилось 14 лет	
Работник, у которого ребенок в возрасте до 14 лет, если второй родитель мобилизован или служит по контракту	Свидетельство о рождении ребенка Повестка или уведомление о заключении контракта

2.9. При поденном учете рабочего времени сверхурочной является работа сверх установленной продолжительности рабочего дня.

При суммированном учете рабочего времени сверхурочной является работа сверх установленной продолжительности рабочей смены.

2.10. Для работников, имеющих сокращенную продолжительность рабочего времени, сверхурочными являются работы, превышающие не только установленную для них недельную продолжительность рабочего времени, но и установленную в статье 94 ТК максимальную продолжительность ежедневной работы (смены) для данной категории работников.

2.11. Основанием для привлечения работника к сверхурочным работам является приказ директора или уполномоченного им должностного лица.

2.12. В случае привлечения к сверхурочным работам в нарушение установленного порядка виновные должностные лица несут дисциплинарную, административную и уголовную ответственность в соответствии с нормами Трудового кодекса.

2.13. Не является сверхурочной следующая работа:

- работа сверх установленной продолжительности рабочего дня при отработке нормы часов при гибком графике работы;
- работа, при которой фактическая продолжительность ежедневной работы в отдельные дни может не совпадать с продолжительностью смены по графику;
- работа в часы отработки отпуска без сохранения заработной платы;
- работа, выполненная в порядке совместительства (сверх установленной продолжительности рабочего времени). Совместитель не может быть привлечен к работе свыше 16 часов в неделю, если по основному месту работы ему установлена 40-часовая рабочая неделя;
- работа, выполненная работниками, работающими неполный рабочий день, сверх предусмотренного трудовым договором времени, но в пределах установленной для них продолжительности рабочего дня (смены);

- работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в режиме ненормированного рабочего дня.

2.14. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3. Порядок учета и оплаты сверхурочных работ

3.1. Специалист по кадрам обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником, также контролировать действия по ведению точного учета сверхурочных работ, выполняемых каждым работником.

3.2. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.3. Основанием для оплаты сверхурочной работы является приказ о привлечении работника к сверхурочным работам и об оплате сверхурочной работы в размере, предусмотренном действующим законодательством.

3.4. Основанием для предоставления работнику дополнительного времени отдыха является приказ о привлечении работника к сверхурочным работам и о предоставлении ему времени отдыха взамен отработанного, изданный на основании личного заявления работника о предоставлении ему времени отдыха.

4. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения.