Сверхурочная работа в образовательной организации

В соответствии со ст. 97 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) работодатель имеет право в порядке, установленном ТК РФ, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором для сверхурочной работы.

Согласно ч. 1 ст. 99 ТК РФ 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.

На основании ч. 2 ст. 99 ТК РФ привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

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.

Вместе с тем, в силу ч. 3 ст. 99 ТК РФ привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

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 централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;
3. при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо 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, а также в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ч. 4 ст. 99 ТК РФ).

Соответственно, привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника в случаях, указанных в ч. 2 ст. 99 ТК РФ, без согласия работника в случаях, указанных в ч. 3 ст. 99 ТК РФ, в иных случаях с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В свою очередь, в соответствии с ч. 5 ст. 99 ТК РФ не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Как следствие, к сверхурочной работе не могут быть привлечены беременные женщины и работники в возрасте до восемнадцати лет, а иные категории работников, указанные в ч. 5 ст. 99 ТК РФ, привлекаются к сверхурочной работе только с письменного согласия при отсутствии медицинских противопоказаний и при условии ознакомления с правом отказаться от такой работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, при этом работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника (ч.ч. 5, 7 ст. 99 ТК РФ).

Вместе с тем, в соответствии с ч. 1 ст. 152 ТК РФ сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Соответственно, работодателю следует предусмотреть конкретный размер оплаты за сверхурочную работу в коллективном договоре, локальном нормативном акте или трудовом договоре, в тоже время ТК РФ позволяет работнику вместо повышенной оплаты выбрать дополнительное время отдыха.

Одновременно с этим, согласно п. 2 постановления Конституционного Суда РФ от 27.06.2023 № 35-П (далее – Постановление КС РФ) положения ч. 1 ст. 152 ТК РФ признаны не соответствующими Конституции Российской Федерации в той мере, в какой они по смыслу, придаваемому им правоприменительной практикой, допускают оплату сверхурочной работы исходя из одной лишь составляющей части заработной платы работника, а именно из

тарифной ставки или оклада (должностного оклада) без начисления компенсационных и стимулирующих выплат.

На основании п. 3 Постановления КС РФ впредь до внесения изменений в правовое регулирование оплата труда привлеченного к сверхурочной работе работника, заработная плата которого – помимо тарифной ставки или оклада (должностного оклада) включает компенсационные и стимулирующие выплаты, производится следующим образом: время, отработанное в пределах установленной для работника продолжительности рабочего времени, оплачивается из расчета тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех дополнительных выплат, предусмотренных системой оплаты труда, причем работнику должна быть гарантирована заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда без учета дополнительных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; время, отработанное сверхурочно, оплачивается сверх заработной платы, начисленной работнику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени, из расчета полуторной (за первые два часа) либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, на одинарную тарифную ставку или одинарный оклад (должностной оклад). Тем самым оплата сверхурочной работы должна обеспечивать повышенную оплату труда работника по сравнению с оплатой аналогичной работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

В тоже время в п. 3 Постановления КС РФ указано, что названная позиция Конституционного суда РФ не является основанием для одностороннего отказа работодателя от исполнения условий коллективных договоров, локальных нормативных актов и трудовых договоров, предусматривающих оплату сверхурочной работы в более высоком размере, а равно и для произвольной отмены работодателем фактически сложившегося в конкретной организации более льготного порядка оплаты сверхурочной работы.

Необходимо отметить, что система оплаты труда, при которой установлены тарифные ставки и оклады (должностные оклады) в размере менее минимального размера оплаты труда, и применяются, так называемые«доплаты до МРОТ», характерна для бюджетных учреждений, в том числе для государственных образовательных организаций, то есть заработная плата работника формируется из тарифной ставки или оклада (должностного оклада), персонального повышающего коэффициента и стимулирующей выплаты.

Таким образом, в случае привлечения работника к сверхурочной работе, время такой работы должно оплачиваться из расчета тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех дополнительных выплат, предусмотренных системой оплаты труда, при этом работнику должна быть гарантирована заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда без учета дополнительных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных. Вместе с тем, если коллективным договором, локальными нормативными актами или трудовым договором предусматривается более высокий размер оплаты сверхурочной работы, то должны применяться условия, установленные указанными документами.

В заключении, необходимо отметить, образовательные организации равно как и другие работодатели вправе привлекать любых работников к сверхурочной работе, в тоже время необходимо в первую очередь получить согласие такого работника, а также учитывать порядок, особенности и ограничения, установленные ТК РФ.