**Какие работы** **считаются сверхурочными?**

**ЧТО СЧИТАЕТСЯ СВЕРХУРОЧНОЙ РАБОТОЙ?**  
  
   
Статьей 91 Трудового кодекса установлено понятие нормальной продолжительности рабочего времени. Это 40 часов в неделю. Превышать этот лимит при согласовании графика работника работодатель не может. Кроме того, в некоторых случаях устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени. Например, работники до 16 лет не могут трудиться более 24 часов в неделю, а в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов. Те же 35 часов установлены для работающих инвалидов I и II групп. Проводимая работодателем специальная оценка условий труда может привести к тому, что сотрудник, занятый на аттестованном месте, не может быть привлечен к работе более, чем на 36 часов в неделю, если занят на вредных или опасных условиях труда.  
С учетом различных факторов и выше описанных требований распределение часов в течение месяца определяет режим рабочего времени для сотрудника. Он закрепляется в трудовом соглашении. Если работодателю потребовалось привлечь сотрудник дополнительно, так как требуется работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени, то такая работа и будет считаться сверхурочной. Оплачиваются такие часы отдельным образом. Первые два часа сверхурочной работы предполагают оплату не менее, чем в полуторном размере от обычной ставки данного работника за час. Последующие часы работодатель обязан оплатить в двойном размере.  
   
   
  
**ОСОБЕННОСТИ ПРИВЛЕЧЕНИЯ СОТРУДНИКА К СВЕРХУРОЧНОЙ РАБОТЕ**  
   
  
Важный момент: работа в сверхурочное время возможна лишь по инициативе работодателя и с соблюдением ряда правил, установленных трудовым кодексом. Если работник сам по своей инициативе остался вечером, чтобы доделать что-то, что не успел в течение дня, такие дополнительные сверхурочные часы таковыми не считаются. Это просто неоплачиваемая, если конечно сам работодатель не решит поощрить такого сотрудника, переработка рабочего времени. И наоборот, работа сверхурочно по Трудовому кодексу всегда предполагает инициативу работодателя.  
Далее все ситуации привлечения сотрудника к работе в сверхурочное время делятся условно на две группы: в которых требуется согласие самого сотрудника и в которых это согласие работодателю не нужно. Все эти случаи определены в статье 99 Трудового кодекса. Так, обязательное согласие на сверхурочную работу требуется, если производственный процесс, в котором участвует сотрудник, не допускает перерыва, а сменщик данного работника, который должен приступить к работе после него, на работу не явился. Аналогичный случай – временные работы, связанные с починкой механизмов или сооружений в ситуациях, когда их неисправность потенциально грозит приостановкой работы для многих других сотрудников. Также согласие требуется при выполнении или окончании начатой и не оконченной в стандартное рабочее время работы, если ее невыполнение может повлечь за собой гибель или порчу имущества работодателя или третьих лиц.  
Перечисленные случаи требуют от работодателя обязательного наличия письменного согласия сотрудника на сверхурочную работу. Без оного привлечь сотрудника к работе нельзя. И наоборот, в некоторых обстоятельствах работать сверхурочно сотрудник обязан и без его на то согласия. Прежде всего, такие ситуации, в которых привлечь сотрудника к дополнительной работе можно помимо его воли, связаны с предотвращением или устранением последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий, либо же с выполнением работ по нормализации функционирования коммунальных сетей, транспорта и связи. Те же правила действуют и в отношении работ в рамках чрезвычайного или военного положения, или при угрозе бедствий. Конечно в целом, перечисленные случаи являются довольно специфичными, и характерны они для вполне определенных категорий работников – спасателей, пожарных и тому подобных профессий, либо же для работников тех организаций, в деятельности которых могут случится описываемые неприятные события.  
   
   
  
**ОГРАНИЧЕНИЕ СВЕРХУРОЧНЫХ** **ЧАСОВ**

Какой бы ни была причина для привлечения работника к сверхурочной работы и вне зависимости от того, происходит ли это с согласия самого сотрудника либо же оно не требуется, общая продолжительность такой работы всегда лимитирована. Для каждого отдельного работника предусмотрено не более 4 сверхурочных часов в течение двух дней подряд. В течение года их количество не должно превышать 120 часов. В то же время есть категории сотрудников, которых и вовсе нельзя привлекать к сверхурочной работе. Это беременные сотрудницы, большинство работников до 18 лет, либо сотрудники, привлеченные по ученическому договору, а также некоторые другие законодательно определенные случаи.