

# Надурочна робота

Надурочними роботами вважаються роботи понад встановлену тривалість робочого дня (статті 52, 53 і 61 КЗпП). Як правило, застосування надурочних робіт не допускається. Проведення їх можливе лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством і ст. 62 КЗпП. Власник або уповноважений ним орган може застосувати надурочні роботи тільки у таких виняткових випадках:

- 1) при проведенні робіт, необхідних для оборони країни, а також відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків;
- 2) при проведенні громадське необхідних робіт по водо-, газопостачанню, опаленню, освітленню, каналізації, транспорту, зв'язку - для усунення випадкових або несподіваних обставин, які порушують правильне їх функціонування;
- 3) при необхідності закінчити почату роботу, яка внаслідок непередбачених обставин чи випадкової затримки з технічних умов виробництва не могла бути закінчена в нормальний робочий час, коли припинення її може привести до псування або загибелі державного чи громадського майна, а також у разі необхідності невідкладного ремонту машин, верстатів або іншого устаткування, коли несправність їх викликає зупинення робіт для значної кількості трудящих;
- 4) при необхідності виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою недопущення або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення;
- 5) для продовження роботи при нез'явленні працівника, який заступає на зміну, коли робота не допускає перерви; в цих випадках власник або уповноважений ним орган зобов'язаний негайно вжити заходів до заміни змінника іншим працівником, оскільки забороняється залучення працівника до роботи протягом двох змін підряд.

Законодавством встановлені й інші випадки застосування надурочних робіт. Так, у п. 15 Положення про порядок та умови проходження служби в митних органах, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 9 лютого 1993 р., вказується на службову необхідність як підставу для застосування надурочних робіт.

Забороняється залучати до надурочних робіт:

- вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років;
- осіб, молодших 18 років;
- працівників, які навчаються в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах без відриву від виробництва, в дні занять.

Жінки, які мають дітей віком від 3 до 14 років або дитину-інваліда, можуть залучатися до надурочних робіт лише за їх згодою. Залучення інвалідів до надурочних робіт можливе лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (ст. 63 КЗпП).

Для проведення надурочних робіт необхідна згода профкому і видання наказу (розпорядження) власником.

Надурочна робота компенсується підвищеною оплатою (див.ст. ЮБКЗпП).

Надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника 4 годин протягом 2 днів підряд і 120 годин на рік.

Необхідно розрізняти надурочну роботу і ненормований робочий день. До надурочних робіт можуть залучатися будь-які працівники, а працювати за режимом ненормованого робочого часу - лише ті, професії і посади яких містяться в списку, що є додатком до колективного договору підприємства, установи, організації. Якщо стосовно надурочних робіт встановлені граничні норми їх застосування протягом календарного року, то подібне правило не встановлене відносно ненормованого робочого дня. Власнику лише забороняється систематично залучати працівників, які працюють за таким режимом, до роботи понад встановлену тривалість робочого часу. Надурочні роботи виконуються у виняткових випадках, які носять характер заздалегідь непередбачених і не-планованих ситуацій,

перелік яких є вичерпним та міститься в ст. 62 КЗпП, а роботи понад нормальну тривалість робочого часу - в режимі ненормованого робочого дня проводяться у міру виробничої необхідності.

Надурочні роботи компенсуються підвищеною оплатою, а ненормований робочий час компенсується наданням щорічної додаткової відпустки.

Як бачимо, законодавством України про працю надурочною вважається лише робота, до виконання якої власник або уповноважений ним орган залучає працівників у виняткових випадках, передбачених законодавством і ч. 3 ст. 62 КЗпП. Тобто якщо працівник добровільно бажає працювати понад встановлену тривалість робочого дня, така робота не вважається надурочною і не оплачується. Між тим на Заході правове регулювання надурочної роботи є більш гнучким і ефективним. Надурочна робота, як правило, носить добровільний характер і лише у випадках, передбачених законом, є обов'язковою. У деяких країнах встановлено, що надурочна робота обов'язкова, якщо інше не обумовлено у колективному договорі.

Є країни, де тривалість надурочної роботи не обмежується для всіх працівників (федеральне законодавство США, Данія) або для дорослих робітників-чоловіків (Великобританія, Японія). Хоча у більшості західних країн надурочні роботи допускаються в межах максимуму, встановленого у законі. Надурочні роботи компенсуються, як правило, підвищеною оплатою (у відсотках до основної тарифної ставки), однак в деяких країнах (Франція, ФРН, Італія, Данія, Швейцарія та деяких інших) законом або колективним договором встановлено, що за певними умовами надурочні роботи можуть бути компенсовані відгулом (Киселев Й. Я. Цит. раб. - С. 112-113).

**Головний державний інспектор**

**І.Заєць**