

Информационный бюллетень #23: Требования по оплате сверхурочной работы FLSA (Закон о справедливых условиях труда)

Настоящий информационный бюллетень предоставляет общую информацию в отношении применения положений об оплате сверхурочной работы FLSA.

Общая характеристика

Работодатель, требующий или позволяющий работнику работать сверхурочно, обычно обязан выплачивать этому работнику надбавку за сверхурочную работу.

Требования

За исключением особых случаев, работники, попадающие под действие закона, должны получать сверхурочные за часы, отработанные свыше 40 часов рабочей недели, по ставке, составляющей не менее полутора обычных ставок. Закон не предусматривает ограничений в отношении количества рабочих часов, могущих быть отработанными лицами старше 16 лет. Закон не требует выплаты сверхурочных за работу в субботу, воскресенье, праздничные дни или предусмотренные дни отдыха как таковые.

Он применяется исходя из рабочей недели. Рабочая неделя сотрудника составляет фиксированный и повторяющийся период в 168 часов или семь последовательных 24-часовых временных отрезка. Рабочая неделя может не совпадать с календарной и может начинаться в любой день и любое время суток. Для разных работников и групп работников могут быть определены различные рабочие недели. Выведение среднего количества часов по двум или более неделям запрещено. Обычно плата за сверхурочную работу за определенную рабочую неделю подлежит выплате в день получения работником очередной заработной платы за отработанный период.

Ставка обычной заработной платы не должна быть меньше минимальной ставки. Обычная ставка включает все вознаграждения за труд, за исключением определенных платежей, исключаемых самим законом. Платежи, которые не входят в обычную заработную плату, включают возмещение расходов, понесенных от имени работодателя, надбавки за сверхурочную работу, либо надбавки за работу в выходные и праздничные дни, премии, выплачиваемые по усмотрению работодателя, подарки или платежи, выполняющие функцию подарка по особым случаям, и платежи во время периодически возникающих перерывов в работе в связи с отдыхом, отпуском или по болезни.

Заработная плата может быть определена на сдельной основе, как оклад, комиссионные или на любой иной основе, но во всех этих случаях подлежащая выплате сверхурочная плата должна быть рассчитана на основе средней почасовой ставки установленной заработной платы. Она рассчитывается путем деления общей трудовой платы (кроме исключений, установленных законом указанных выше) за любую рабочую неделю на общее число фактически отработанных часов.

В случае, если работник в одну рабочую неделю выполняет два или более различных вида работ, по которым установлены различные ставки прямой повременной оплаты, обычная заработная плата за такую неделю составляет средневзвешенное значение этих ставок. А именно, заработок по обеим ставкам складывается и сумма делится на общее количество отработанных за данную неделю часов. Кроме того, согласно положениям раздела 7(g)(2) FLSA, при определенных условиях возможен расчет сверхурочной платы по полуторной почасовой ставке, действующей в период выполнения сверхурочной работы. Нормы для расчета сверхурочной платы в соответствии с разделом 7(g)(2) установлены в CFR 778.415 - 778.421.

В случае безналичного расчета с работниками в форме товаров или льгот, их обоснованная стоимость для работодателя или реальная ценность должна быть включена в обычную ставку зарплаты.

Типичные проблемы

Фиксированная плата за сверхурочную работу независимо от количества сверхурочных часов: фиксированная сумма, выплачиваемая за работу, выполненную в сверхурочное время независимо от количества сверхурочных часов, не считается надбавкой за сверхурочную работу, даже если установленная денежная сумма равна или превышает сумму, подлежащую уплате на почасовой основе. В частности, паушальная сумма в размере 180 долларов США, выплачиваемая сотрудникам, работающим сверхурочно по воскресеньям, не будет являться надбавкой за сверхурочную работу, даже несмотря на то, что прямая повременная зарплата таких сотрудников составляет 12 долларов США в час и эти сотрудники всегда по воскресеньям работают менее 10 часов. Аналогично, в случаях, когда договором предусмотрена 6-часовая оплата в размере 13 долларов в час, независимо от времени в действительности проведенного за выполнением работы в сверхурочные часы, вся сумма в размере 78 долларов должна быть включена в расчет обычной зарплаты работников.

Оклад за рабочую неделю свыше 40 часов: фиксированный оклад за обычную рабочую неделю продолжительностью свыше 40 часов не отменяет правовые положения FLSA. В частности, работодатель может нанять работника на условиях 45-часовой рабочей недели с еженедельным окладом в размере 405 долларов. В этом случае обычная ставка вычисляется путем деления прямой повременной зарплаты в размере 405 долларов на 45 часов, что, соответственно, составляет 9 долларов в час. Таким образом, сотрудник должен получить дополнительную надбавку за сверхурочное время, рассчитываемую путем умножения 5 сверхурочных часов на 0.5 регулярной ставки (4,50 долларов x 5 = 22,50 долларов).

Сверхурочная работа подлежит обязательной оплате: требование об оплате сверхурочной работы не может быть отменено путем заключения договора между работодателем и работником. Договор о том, что рабочим временем будет считаться только 8-часовой рабочий день и 40-часовая рабочая неделя также не соответствует положениям FLSA. Заявление работодателя о запрещении сверхурочной работы или о ее оплате только в случае предварительного одобрения со стороны руководства, также ни в коей мере не лишает работника права на получение денежного вознаграждения за подлежащие оплате отработанные сверхурочные часы.

Где можно получить дополнительную информацию

Данная публикация носит общий характер и не должна рассматриваться наравне с официальными заявлениями, содержащимися в законодательных документах.

Дополнительную информацию можно получить на веб-сайте Отдела заработной платы и нормирования рабочего времени: <http://www.wagehour.dol.gov> и (или) по телефону нашей бесплатной информационной линии, открытой для вас с 8:00 до 17:00 вашего временного пояса, 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243).

Министерство труда США
Строение Фрэнсис Перкинс
200 Конститушн Авеню, СЗ
Вашингтон округ Колумбия 20210

1-866-4-USWAGE
TTY: 1-866-487-9243
[Контакты](#)