

Изменения в оплате сверхурочной работы с 1 сентября 2024 года

*Автор: Юрист Линии Консультаций КонсультантПлюс
Небесова М.В.*

Ситуация

С 1 сентября 2024 года в Трудовой Кодекс РФ будет добавлено положение, согласно которому при оплате сверхурочных работ следует учитывать не только тарифную ставку или оклад, но также компенсационные и стимулирующие выплаты. Предложенные изменения вступили в силу 1 сентября 2024 года согласно статье 3 Федерального закона от 22 апреля 2024 года N 91-ФЗ "О внесении изменения в статью 152 Трудового кодекса Российской Федерации".

Решение

Оплата сверхурочной работы предусмотрена ст. 152 ТК РФ: первые два часа сверхурочной работы оплачиваются с полуторным коэффициентом от тарифной ставки (должностного оклада), далее - с двойным. Что касается вопроса о необходимости учета компенсационных и стимулирующих выплат при оплате сверхурочной работы, то в настоящее время в ст. 152 ТК РФ, не делается оговорки о том, что при расчете выплат за сверхурочную работу необходимо учитывать помимо оклада еще и дополнительные выплаты.

В Трудовом кодексе РФ будет уточнен порядок оплаты дополнительных часов работы. Изменения вносятся в связи с Решением Конституционного Суда РФ от 27 июня 2023 года N 35-П. В этом Решении Конституционный Суд РФ признал некорректным оплачивать сверхурочную работу исключительно по тарифу или окладу без дополнительных выплат. Однако, пока что при оплате дополнительных часов работы часто используется только тарифный показатель без учета таких доплат.

Таким образом, с сентября 2024 года в Трудовой кодекс будет введена новая форма вознаграждения за работу сверхурочно, которая будет зависеть от уровня заработной платы, установленной предприятием в рамках системы оплаты труда. Следует учитывать дополнительные выплаты этой системы, которые компенсируют и стимулируют работников.

Должен ли работодатель пересматривать условия коллективного договора, ЛНА и трудового договора, если в них оплата сверхурочной работы установлена выше, чем в поправках?

В соответствии с обновленными правилами, сумма оплаты за дополнительное время работы вычисляется на основе заработной платы с учётом дополнительных поощрительных и компенсационных выплат: полуторный тариф за первые два часа переработки и двойной - за последующие. Конкретные требования к доплатам определяются в документах, таких как ЛНА, положение об оплате труда, корпоративных или индивидуальных трудовых соглашениях.

Нормы ст. 152 Трудового Кодекса РФ не дают оснований для изменения работодателем условий, установленных коллективным соглашением, внутренним правилом или трудовым договором до дня вступления в силу данного Федерального закона, если они предписывают более высокую оплату переработки, чем определено согласно части 1 статьи 152 Трудового Кодекса РФ

Следовательно, работодатель не обязан изменять условия коллективного договора, трудового соглашения, если в них предусмотрена оплата дополнительных часов работы по более высоким тарифам, чем в нововведениях.

Если вам требуется консультация по волнующим вопросам - позвоните по тел.+7 (812) 334-44-77