**С 1 сентября оплата сверхурочной работы по новым правилам**

В апреле 2024 года опубликовали закон, по которому доплата за сверхурочную работу должна включать выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Новое правило будет применяться с 01.09.2024 г.

**Что такое сверхурочная работа**

Это зависит от того, какой график работы у сотрудника. Сверхурочным временем является выход на работу за пределы рабочего дня или смены работающего человека. Когда установлен суммированный учет рабочего времени — выход на работу за пределами нормальной длительности рабочих часов в отчетном периоде. Такое правило применяется вне зависимости от режима работы. Будь то полное, неполное или сокращенное время работы, учет по неделям или дням. Основание для проведения сверхурочной работы — приказ или распоряжение директора в письменном виде. Но также основанием для проведения сверхурочной работы является и устное распоряжение директора. Сверхурочной является только работа, которая проводится по инициативе работодателя, а не сотрудника. Не считается сверхурочкой трудовая деятельность в режиме ненормированного времени работы при условии, что надлежащим образом оформлены эпизоды привлечения сотрудников к этой работе.

**1С:Кабинет сотрудника решит задачи по организации КЭДО**

Удобный сервис для сотрудников, который экономит время бухгалтера и кадровика -Ускорение кадрового документооборота;

-Улучшение условий труда;

-Экономия времени при взаимодействии сотрудников и бухгалтерии.

**Длительность сверхурочной работы**

По ТК РФ сотрудник не должен работать сверхурочно больше 4-х часов в течение двух дней подряд и не больше 120 часов в год. При нарушении работодателем данного правила он все равно обязан оплатить все сверхурочные часы трудовой деятельности. В 120 часов включаются часы работы в выходные дни, но оплачиваются сверхурочка и работа в выходные дни по отдельности. При исчислении доплаты не учитываются сверхурочные дни, выпавшие в выходные.

**Оплата сверхурочной работы**

По ТК РФ первые два часа сверхурочной трудовой деятельности нужно оплачивать минимально в полуторном размере, а последующие часы — минимально в двойном размере. Работодатель вправе заплатить и больше, а в некоторых случаях даже должен — к примеру, когда он присоединен к отраслевому или региональному соглашению, по которому сверхурочная трудовая деятельность оплачивается в большем размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочки устанавливаются трудовым договором, колдоговором или внутренним документом, к примеру, положением об оплате труда. Когда человек работал в ночное время, оплачивают все отклонения от нормальных условий — ночные и сверхурочные часы. Если в субъекте РФ применяется районный коэффициент, он также учитывается при расчете. С 01.09.2024 г. когда в оплату труда включаются компенсационные и стимулирующие выплаты, они также используются в исчислениях оплаты сверхурочной работы. Иными словами, надбавки за квалификацию, сложность, особые условия работы обязательно нужно учитывать. Основанием является ст. 152 ТК РФ. До указанной даты к выплатам компенсационного и стимулирующего характера применяют коэффициент 1. А с 01.09.2024 г. должен будет применяться 1,5 или 2 в зависимости от условий. Имеются рекомендации, по которым уже на данный момент стоит исчислять доплату согласно новым правилам.

Правила исчисления зависят от системы оплаты труда — повременной или сдельной.

Если установлена повременная система оплаты труда и часовая ставка

Доплата за первые два часа сверхурочки считается так: Доплата = Часовая ставка (с выплатами компенсационного и стимулирующего характера) \* 1,5 \* 2 ч.

Доплата за последующие часы сверхурочки считается так: Доплата = Часовая ставка (с выплатами компенсационного и стимулирующего характера) \* 2 \* (Часы, выработанные сверхурочно за смену или день - 2 ч.) Если установлена повременная система оплаты труда и дневная ставка

Доплата за первые два часа сверхурочки считается так: Доплата = Дневная ставка (с выплатами компенсационного и стимулирующего характера) / Рабочие часы за день \* 1,5 \* 2 ч.

Доплата за последующие часы сверхурочки считается так: Доплата = Дневная ставка (с выплатами компенсационного и стимулирующего характера) / Рабочие часы за день \* 2 \* (Часы, выработанные сверхурочно за смену или день - 2 ч.) Если установлена повременная система оплаты труда и оклад

Доплата за первые два часа сверхурочки считается так: Доплата = Оклад (с выплатами компенсационного и стимулирующего характера) / Рабочие часы за месяц \* 1,5 \* 2 ч.

Доплата за последующие часы сверхурочки считается так: Доплата = Оклад (с выплатами компенсационного и стимулирующего характера) / Рабочие часы за день \* 2 \* (Часы, выработанные сверхурочно за смену или день - 2 ч.)

Правила исчисления месячного количества рабочих часов работодатель указывает во внутренней документации. Желательно применять среднемесячное число рабочих часов в зависимости от зафиксированной длительности рабочей недели в часах. Использование такого механизма исчисления части оклада за час работы для оплаты сверхурочки дает возможность за равное количество часов, которые отработаны в разных месяцах, начислять одинаковую оплату.

Среднемесячное количество часов считается так: Среднемесячное кол-во рабочих часов = Годовое кол-во рабочих часов по календарю / 12 мес. Заказать помощь специалиста Пример подсчета среднего количества рабочих часов Оно исчисляется на основании установленной длительности рабочей недели в часах. В текущем году при рабочей неделе в 40 часов количество рабочих часов — 1979. Получается, что среднемесячное число этих рабочих часов — 164,92 ч. (1979 ч. / 12 мес.). Если сотруднику установлена сдельная система оплаты труда Доплата за первые два часа сверхурочки считается так: Доплата = Сдельные расценки (с выплатами компенсационного и стимулирующего характера) \* 1,5 \* Фактическая выработка (кол-во продукции, объем сделанной работы) за первые 2 ч. сверхурочки

Доплата за последующие часы сверхурочки считается так: Доплата = Сдельные расценки (с выплатами компенсационного и стимулирующего характера) \* 2 \* Фактическая выработка (кол-во продукции, объем сделанной работы) за третий и последующие часы сверхурочки Если сотруднику установлен суммированный учет рабочего времени

Число сверхурочных часов работы при суммированном учете рассчитывают, проводя сравнение стандартной длительности рабочего времени и по факту отработанного сотрудником времени по результатам учетного периода. Когда вторых большее количество — это часы сверхурочной трудовой деятельности. Суммированный учет устанавливают, если проведение поденного или недельного учета является нецелесообразным или невозможным. К примеру, при вахтовом способе работы. Сверхурочку при суммированном учете оплачивают по общим правилам. Стандартную длительность рабочего времени устанавливают трудовым договором, графиком работы или внутренним документом. При этом сверхурочную работу нельзя запланировать. По факту отработанное время устанавливают по табелю учета рабочего времени по результатам рабочего периода. В фактически выработанное время не входят часы отпускного периода и болезни сотрудника. Когда по результатам учетного периода обнаружили переработку, она компенсируется как сверхурочка. Здесь также при исчислении доплаты не учитывается работа в выходные и праздники, которая уже оплачена в большем размере.

**Ответственность работодателя**

Когда работодатель не выполняет гарантии, установленные ст. 152 ТК РФ по оплате сверхурочной трудовой деятельности, сотрудник вправе подать жалобу в трудовую инспекцию. Она может стать причиной привлечения работодателя к ответственности.

**Отгул взамен доплаты**

Сотрудник может взять отгул вместо доплаты либо уйти с работы пораньше. Часы отгула или отдыха должны быть не меньше отработанных сверхурочных часов. Дата предоставления отгулов согласуется с работодателем. Использовать эти часы сотрудник может только с ведома и по распоряжению работодателя. К примеру, сотрудник подает заявление с просьбой предоставления ему выходного дня, а работодатель оформляет приказ.