

14.05.2024

Помощник кадровика



Самое важное и интересное для специалистов кадровых служб

Изменены правила оплаты сверхурочной работы

Федеральным законом от 22.04.2024 № 91-ФЗ внесены изменения в ст. 152 Трудового кодекса РФ в части порядка оплаты сверхурочной работы (вступит в силу 1 сентября 2024 года).

Напомним, в настоящее время оплата сверхурочной работы производится исходя из тарифной ставки (оклада) без учета компенсационных или стимулирующих выплат. При таком расчете нарушаются права работников, так как фактически сверхурочный труд может оплачиваться даже в меньшем размере, чем обычная работа, — соответственно, повышенные трудозатраты адекватно не компенсируются.

В соответствии с утвержденными поправками:

- при оплате сверхурочной работы должны будут учитываться как тарифная ставка (оклад), так и компенсационные, стимулирующие выплаты;
- первые два часа работы по-прежнему должны будут оплачиваться не менее чем в полуторном размере, а последующие — не менее чем в двойном (либо по желанию работника повышенная оплата заменяется дополнительным временем отдыха);
- если локальным нормативным актом или трудовым договором предусматривается оплата сверхурочной работы в более высоком размере, положения Федерального закона

от 22.04.2024 № 91-ФЗ не являются основанием для пересмотра ранее установленных условий.

Федеральный закон от 22.04.2024 № 91-ФЗ принят во исполнение Постановления Конституционного суда РФ от 27.06.2023 № 35-П, в соответствии с которым до вступления в силу поправок должен применяться временный порядок оплаты сверхурочной работы:

- Сверхурочное время должно оплачиваться (сверх зарплаты) из расчета увеличенной в 1,5–2 раза тарифной ставки или оклада с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат на одинарную ставку или оклад.
- Работнику гарантируется зарплата не ниже МРОТ без учета дополнительных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

В системе «Помощник кадровика: Эксперт» содержится справка «Сверхурочная работа».

Справочник кадровика

Сверхурочная работа

Перейти в Алгоритм оформления трудовых отношений
Отгулы: 5 причин для предоставления (видеосеминар по кадрам)

- запреты для определенных категорий работников при привлечении к сверхурочной работе
- привлечение к сверхурочной работе с согласия работника
- привлечение к сверхурочной работе без согласия работника
- привлечение к сверхурочной работе с согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации
- табель учета рабочего времени при сверхурочной работе
- подсчет часов сверхурочной работы
- компенсация сверхурочной работы (оплата или дополнительное время отдыха)
- гарантии работникам при сверхурочной работе

Обратите внимание!
Федеральным законом от 22.04.2024 N 91-ФЗ внесены изменения в ст. 152 Трудового кодекса РФ (с 01.09.2024).
Сверхурочная работа должна оплачиваться исходя из заработной платы с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

Если локальным нормативным актом или трудовым договором предусматривается оплата сверхурочной работы в более высоком размере, положения Федерального закона от 22.04.2024 N 91-ФЗ не являются основанием для пересмотра ранее установленных условий.
Справочная информация будет актуализирована.

Нередко в организациях, на предприятиях возникает необходимость привлечения работников к работе после окончания установленного им рабочего времени, например, для завершения работы, связанной с техническими условиями производства, выпуском новой продукции или установкой нового оборудования и т.д.

А знаете ли вы?

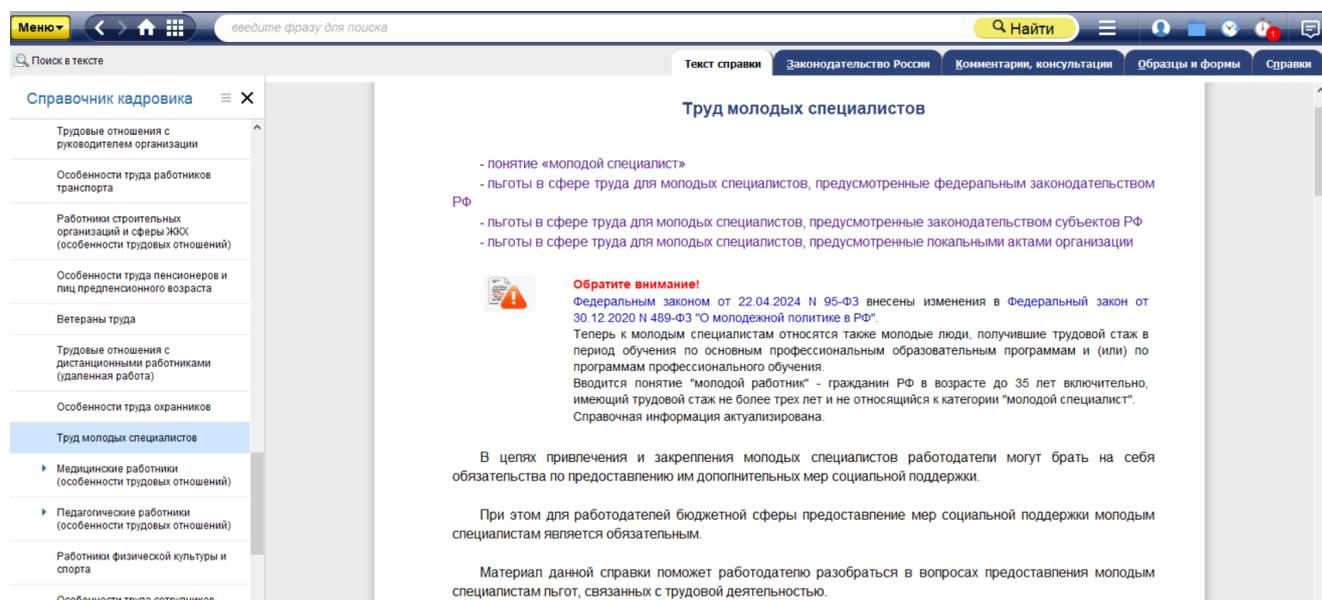
Расширено понятие «молодой специалист»

Федеральным законом от 22.04.2024 N 95-ФЗ внесены изменения в Федеральный закон от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в РФ».

Теперь к молодым специалистам относятся также молодые люди, получившие трудовой стаж в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения.

Кроме того, введено понятие «молодой работник».

Подробнее о том, кто относится к данной категории, — в справке [«Труд молодых специалистов»](#).



The screenshot shows a web browser window with the URL 'сайте кадровика'. The page title is 'Труд молодых специалистов'. The left sidebar contains a navigation menu with items like 'Трудовые отношения с руководителем организации', 'Особенности труда работников транспорта', and 'Труд молодых специалистов'. The main content area lists benefits for young specialists and includes a warning section titled 'Обратите внимание!' regarding a 2024 law change. It states that young specialists now include those with professional training, and defines 'young worker' as a citizen under 35 with at least 3 years of experience.

Вопрос-ответ



*Кристина
Алексеевна
Майорова*

Вопрос:

Расчет дней оплачиваемого отпуска с учетом майских праздников

На период отпуска работника выпадают майские праздники. Изменится ли из-за них продолжительность отпуска?

Ответ:

В число календарных дней ежегодного основного или дополнительного оплачиваемого отпуска не включаются только нерабочие праздничные дни, перечисленные в [ст. 112 Трудового кодекса РФ](#).

Выходные дни (в том числе перенесенные из-за совпадения с нерабочими праздничными днями) включаются в число календарных дней оплачиваемого отпуска ([ст. 120 Трудового кодекса РФ](#)).

В мае нерабочими праздничными днями являются только 1 мая и 9 мая ([ст. 112 Трудового кодекса РФ](#)).

Следовательно, в число календарных дней оплачиваемого отпуска, который предоставлен в мае, не включаются только два дня: 1 мая и 9 мая.

Пример

Сотрудник ушел в оплачиваемый отпуск на 14 календарных дней с 22.04.2024.

01.05.2024 и 09.05.2024 — нерабочие праздничные дни. В число календарных дней оплачиваемого отпуска они не включаются, отпуск должен быть продлен на эти два дня.

28.04.2024, 29.04.2024, 30.04.2024 (воскресенье, понедельник и вторник), а также 04.05.2024 и 05.05.2024 (суббота и воскресенье) — это выходные дни. Включите их в число календарных дней оплачиваемого отпуска.

Продолжительность отпуска — с 22.04.2024 по 08.05.2024 (включительно).

Сотрудник должен выйти на работу 13.05.2024 (при условии, что ему установлена пятидневная рабочая неделя с выходными в субботу и воскресенье).

Если оплачиваемый отпуск не был своевременно продлен на нерабочие праздничные дни, то за работником сохраняется право на их использование в дальнейшем.

Обратите внимание! Нерабочие праздничные дни включаются в число календарных дней отпуска без сохранения заработной платы.

Пример

Сотрудник ушел в отпуск без сохранения заработной платы на 14 календарных дней с 29.04.2024.

Продолжительность отпуска — с 29.04.2024 по 12.05.2024 (включительно).

01.05.2024 и 09.05.2024 нужно включить в число календарных дней отпуска без сохранения заработной платы.

Сотрудник должен выйти на работу 13.05.2024 (при условии, что ему установлена пятидневная рабочая неделя с выходными в субботу и воскресенье).

В системе «Помощник кадровика: Эксперт» содержится справка «Рабочий год для предоставления отпуска».