Уточнили порядок оплаты сверхурочной работы

Федеральный закон от 22.04.2024 № 91-ФЗ

Комментарий

С 1 сентября 2024 года вступят в силу изменения, внесенные в статью 152 ТК РФ, благодаря которым конкретизируется порядок оплаты сверхурочной работы. Поправки связаны с постановлением Конституционного Суда РФ от 27.06.2023 № 35-П, в котором он признал несоответствующим законодательству расчет оплаты сверхурочной работы исходя исключительно из тарифной ставки или оклада без начисления компенсационных и стимулирующих выплат. Подробнее об этом см. комментарий.

Напомним, что по правилам ст. 152 ТК РФ сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном. Ранее в тексте этой нормы не было указания на вид начисления, от которого необходимо рассчитывать размер оплаты.

Федеральный закон от 22.04.2024 № 91-ФЗ (далее – Закон № 91-ФЗ) установил следующий порядок оплаты сверхурочной работы. Время, которое сотрудник отработал в пределах установленной нормы рабочего времени, работодатель должен оплатить из расчета оклада (тарифной ставки) и дополнительных выплат, предусмотренных системой оплаты труда.

Сверхурочную работу работодатель обязан оплатить сверх зарплаты, начисленной сотруднику за работу в пределах нормы рабочего времени. По новым правилам оплата за часы, отработанные сверхурочно, рассчитывается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с системой оплаты труда работодателя (включая компенсационные и стимулирующие выплаты), за первые два часа работы – не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Пример

Оклад (по дням) работника составляет 55 000 рублей. При этом ему начисляется ежемесячная премия в размере 12 000 руб. и надбавка за стаж – 8 000 руб.

5 сентября 2024 года сотрудник по производственной необходимости отработал 4 часа сверхурочно. Иных отклонений не было. Норма рабочего времени в сентябре 2024 года составляет 168 часов. Сотрудник отработал в сентябре 2024 года 172 часа.

Сотрудник должен получить за сентябрь:

оклад 55 000 руб., премию 12 000 руб. и надбавку за стаж 8000 руб., то есть всего 75 000 руб.;

оплату за 2 часа в полуторном размере.

Расчет:

первые два часа оплачиваются так: 75 000 руб. : 168 ч х 1,5 х 2 = 1339,28 руб.

оплату за 2 часа в двойном размере.

Расчет:

следующие два часа оплачиваются так: 75 000 руб. : 168 ч х 2 х 2 = 1785,71 руб.

Общая сумма, подлежащая выплате работнику, составляет: 75 000 руб. + 1339,28 руб. + 1785,71 руб. = 78 125 руб.

Точные размеры оплаты за сверхурочную работу работодатель может закрепить в коллективном договоре или трудовых договорах, а также в локальном нормативном акте (например, в Положении об оплате труда).

Статьей 2 Закона № 91-ФЗ предусмотрено новое правило для случаев, когда в коллективном договоре, трудовых договорах или локальном нормативном акте работодателя ранее установлены более высокие размеры оплаты сверхурочной работы. Работодатели в связи с изменением норм ст. 152 ТК РФ не обязаны пересматривать такие повышенные выплаты сотрудникам. Напомним, изменить определенные сторонами условия трудового договора (в т. ч. условия оплаты труда) можно по соглашению сторон (ст. 72 ТК РФ).

Отметим, что Конституционный Суд РФ в постановлении № 35-П указал, что оплата за сверхурочную работу рассчитывается исходя из полуторной (за первые два часа работы) либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки или оклада с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат на одинарную ставку (оклад).

Эту точку зрения разделяют суды при разрешении споров об оплате сверхурочной работы (см. определения Восьмого КСОЮ от 02.04.2024 № 88-6079/2024, Седьмого КСОЮ от 01.03.2024 по делу № 88-3294/2024 и от 25.01.2024 по делу № 88-1360/2024, апелляционные определения Свердловского областного суда от 27.02.2024 по делу № 33-3696/2024 и от 20.12.2023 по делу № 33-19970/2023, решение Ленинского районного суда города Тюмени от 05.07.2023 № 2-3660/2023~М-1699/2023 (см. комментарий)).

В первоначальном тексте законопроекта был предусмотрен вариант расчета оплаты сверхурочной работы, который предписал применять Конституционный Суд РФ. Однако в процессе работы над законопроектом текст нормы ст. 152 ТК РФ был изменен. Принятый порядок более выгоден для работников, чем вариант, предложенный Конституционным Судом РФ.

В связи с изменениями, которые внесены Законом № 91-ФЗ в статью 152 ТК РФ, работодателям необходимо проверить порядок оплаты сверхурочной работы, закрепленный во внутренних документах (коллективном договоре, трудовых договорах, ЛНА). Если выяснится, что работодатель оплачивает переработку согласно предписаниям Конституционного Суда РФ или в меньшем размере, то до 1 сентября 2024 года нужно привести все документы в соответствие с новым правилами оплаты.

Если условия оплаты сверхурочной работы установлены локальным нормативным актом, положения которого не соответствуют новым нормам (предусмотрены в меньшем размере), то приказом работодателя необходимо внести изменения в ЛНА. С приказом, который вносит изменения в ЛНА, нужно ознакомить работников под подпись (абз. 10 ч. 2 ст. 22 , ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

По соглашению сторон можно изменить любые условия трудового договора (в т. ч. условия оплаты труда). Если порядок оплаты переработки прописан в трудовых договорах, то необходимо заключить с работниками дополнительные соглашения к трудовым договорам об изменении условий оплаты труда (ст. 72 ТК РФ). Уведомление работников за 2 месяца в этом случае не требуется.

В рассматриваемой ситуации изменения, которые будут внесены в трудовые договоры, не связаны с изменением организационных и технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ). Они обусловлены необходимостью приведения документов работодателя в соответствие с требованиями трудового законодательства (обновленной редакцией ст. 152 ТК РФ).

Еще один момент, на который хотелось бы обратить внимание работодателей в связи с принятием Закона № 91-ФЗ. Работники могут потребовать оплатить переработку за прошлые периоды по новым правилам. В таких ситуациях работодателям целесообразно оплатить сотрудникам сверхурочную работу во избежание споров с ними. При этом считаем, что размер оплаты переработки должен быть не меньше предписанного Конституционным Судом РФ (исходя из полуторной либо двойной тарифной ставки или оклада с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат на одинарную ставку, оклад).