Изменения в Трудовом кодексе Российской Федерации

В соответствии с положениями статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации сверхурочной считается работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Трудовым кодексом Российской Федерации установлен порядок привлечения работников к сверхурочной работе, предусматривающий наличие письменного согласия работника, за исключением предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации, таких как производство работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения их последствий и т.п.

За сверхурочную работу работодателем предусмотрена работнику дополнительная плата.

В связи с изменениями, внесенными Федеральным законом от 22.04.2024 № 91-ФЗ, с 1 сентября 2024 года сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, 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.

Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.