**Меняется порядок оплаты сверхурочной работы**

Расчет оплаты за сверхурочную работу с 1 сентября считается на основе полной заработной платы с учетом всех ее составных частей. Работодатели должны учитывать при расчете выплат надбавки за квалификацию, сложность, в том числе районные коэффициенты и стимулирующие выплаты.

Ранее при расчете чаще всего учитывался только базовый оклад, который мог составлять 10-25% всей зарплаты. Это приводило к тому, что сотрудник, который работал сверхурочно, оказывался в худшем положении в сравнении с тем, кто трудился в нормальных условиях.

"Сейчас мы наблюдаем существенный рост количества отработанных часов именно из-за сверхурочной работы, поскольку ее оформляют официально занятые в производстве, транспорте - там, где сохранились нормы и нет возможности применить такую форму, как ненормируемый рабочий день", - говорит Людмила Иванова-Швец, доцент Базовой кафедры Торгово-промышленной палаты РФ "Управление человеческими ресурсами" РЭУ им.Г.В.Плеханова.

Продолжительность рабочей недели в нашей стране составляет 40 часов, а во многих странах она законодательно меньше. Поэтому Россия входит в число стран-лидеров по количеству отработанного времени, отмечает доцент. Еще один фактор - сверхурочная работа. Огромное число сотрудников берут дополнительную работу, и низкая безработица способствует этому. "На многих производствах работники трудятся свыше нормы, поскольку нет возможности привлечь персонал и заполнить рабочие места", - говорит Иванова-Швец. Уточнение, которое было внесено в Трудовой кодекс, защитит работников от злоупотреблений со стороны работодателей.

Основной принцип оплаты сверхурочной работы остался прежним: первые два часа оплачиваются сотруднику минимум в полуторном размере, последующие часы - минимум в двойном размере. Работодатель может заплатить больше. А иногда и должен, если он присоединился к отраслевому или региональному соглашению, по которому переработки оплачиваются в большем размере.

Сверхурочной считается только работа, которая выполняется по инициативе работодателя, а не работника. Работа в режиме ненормированного рабочего времени не считается сверхурочной, при условии, если привлечение сотрудника к труду за пределами рабочего дня оформлено надлежащим образом. В то же время новый порядок расчета сверхурочных распространяется на повременную и сдельную оплаты труда.

Сверхурочной работы у сотрудника должно быть не более четырех часов в течение двух дней подряд и не более 120 часов в год. При этом сохраняется право работника заменить повышенную выплату за дополнительно отработанные часы отдыха.

В большинстве случаев компании стараются использовать возможности ненормированного рабочего дня, если возникает необходимость частых переработок. Однако это повышает интенсивность труда, что негативно сказывается на здоровье и работоспособности человека, отмечает Иванова-Швец.

Источник: <https://rg.ru/>