**Прокуратура разъясняет об изменении положения о сверхурочной работе.**

В настоящее время большое количество сотрудников все чаще привлекаются к сверхурочным работам, в связи с чем у работодателей остро встает вопрос о положенных законодательством выплатах и соблюдения трудовых прав сотрудников организаций и предприятий.

Статьей 99 Трудового кодекса РФ сверхурочная работа определяется, как 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.

Федеральным законом от 22.04.2024 N 91-ФЗ "О внесении изменения в статью 152 Трудового кодекса Российской Федерации" появилось положение о том, что при оплате сверхурочной работы необходимо учитывать компенсационные и стимулирующие выплаты.

Данные поправки стали действовать 1 сентября 2024 года.

Теперь 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 РФ.