**Федеральным законом от 22.04.2024 № 91-ФЗ, в ступившим в силу с 1 сентября 2024 года внесены изменения в часть первую статьи 152 ТК РФ.**

Согласно внесенным изменениям, при оплате сверхурочной работы надо учитывать компенсационные и стимулирующие выплаты (ст. 1 закона). Сейчас при расчете оплаты переработки часто за основу берут лишь тарифную ставку без таких выплат.

Работодатели не обязаны пересматривать условия колдоговора, соглашения, локального акта или трудового договора, если в них установили оплату сверхурочной работы в более высоком размере, чем предусмотрено в поправках к ТК РФ (ст. 2 закона).

Новые правила оплаты сверхурочной работы действуют с 1 сентября 2024 года.

Напомним, постановлением КС РФ от 27.06.2023 № 35-П были признаны неконституционными нормы части первой статьи 152 ТК в той части, в которой они допускают оплату сверхурочной работы исходя лишь из тарифной ставки или оклада (должностного оклада) без компенсационных и стимулирующих выплат.

Федеральному законодателю [поручено было внести](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=450508;dst=100062) в ТК РФ изменения, предусмотреть конкретный порядок определения размера повышенной оплаты сверхурочной работы. Этот порядок должен обеспечить такую оплату в большем размере по сравнению с оплатой за аналогичную работу, выполняемую в пределах установленной длительности рабочего времени.

**Правовая инспекция: вопрос-ответ**

**Вопрос:** Если должностной инструкцией определено, что на время отпуска начальника исполнение его обязанностей в полном объеме возложено на сотрудника, при этом в трудовом договоре предусмотрена доплата за совмещение должностей, вправе ли отказать сотруднику в приказе «О совмещении должностей на время отсутствия руководителя», мотивируя наличием вышеуказанного пункта в должностной инструкции?

**Ответ:** Вправе, поскольку выполнение обязанностей временно отсутствующего начальника предусмотрено в должностной инструкции сотрудника.

**Правовое обоснование:** Согласно [абзацам 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=469771&dst=100179) - [5 части 2 статьи 21](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=469771&dst=100182) ТК РФ работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда.

**Вопрос:** Является ли трудовой договор действительным, если он подписан факсимильной подписью руководителя??

**Ответ:** Нормами трудового законодательства не предусмотрено подписание трудового договора со стороны работодателя и дополнительных соглашений к нему с помощью факсимиле. Трудовой договор с работником и дополнительные соглашения к нему должны быть подписаны работодателем или его уполномоченным представителем собственноручно.

**Правовое обоснование:** Согласно [части 1 статьи 67](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=469771&dst=416) ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Следует отметить, что Минтруд России в письме от 15.03.2023 № 14-6/ООГ-1863 также отмечал, что в законе [нет](consultantplus://offline/main?base=QUEST;n=216332;dst=100010) ни определения факсимиле, ни возможности так подписывать кадровые документы. [Закреплено](consultantplus://offline/main?base=QUEST;n=216332;dst=100012), что трудовой договор работодатель обязан визировать лично. Иногда стороны могут использовать электронные подписи. В методических рекомендациях по оформлению документов тоже [указано](consultantplus://offline/main?base=QUEST;n=216332;dst=100014), что эту часть реквизита проставляют собственноручно.

Из материалов сайта «Онлайнинспекция.РФ», 2024