**ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО: ВОПРОСЫ – ОТВЕТЫ**

**Какие компенсационные и стимулирующие выплаты должны быть учтены работодателем при оплате сверхурочной работы?**

С 1 сентября 2024 года действуют поправки в [статье 152](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&dst=712&field=134&date=21.07.2025) ТК РФ об оплате сверхурочной работы ([ФЗ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475058&date=21.07.2025) от 22.04.2024 № 91-ФЗ); [часть 1 статьи 152](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&dst=3121&field=134&date=21.07.2025) ТК РФ изложена в следующей редакции:

«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».

**Таким образом, при расчете оплаты сверхурочной работы с 01.09.2024 работодатель обязан учитывать все компенсационные и стимулирующие выплаты, которые согласно действующей в организации системе оплаты труда являются частью заработной платы, то есть исходить не только из оклада (тарифной ставки), а из всех составных частей заработной платы работника.**

С учетом положений статьи 129 ТК РФ составными частями заработной платы являются:

- вознаграждение за труд (оклад);

- компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях и иные выплаты компенсационного характера);

- стимулирующие выплаты (доплаты, надбавки, премии и иные стимулирующие выплаты).

В силу [статьи 135](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&dst=655&field=134&date=21.07.2025) ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Таким образом, согласно новой редакции рассматриваемой [нормы](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&dst=3121&field=134&date=21.07.2025) статьи 152 ТК РФ, при расчете платы за сверхурочную работу работодатель должен учитывать все составные части заработной платы работника, в т.ч. компенсационные и стимулирующие (при их наличии).

Оплата такой работы, исходя лишь из оклада (тарифной ставки), неправомерна.

**Допустимо ли взять отпуск за свой счет по семейным обстоятельствам на три дня (например, болезнь близкого родственника) в первый рабочий день после выхода на новое место работы?**

Работодатель обязан на основании письменного заявления предоставить отпуск без сохранения заработной платы в установленном количестве календарных дней работникам из числа лиц (например, участникам ВОВ, работающим пенсионерам по старости, работающим инвалидам и др.), установленных [частью второй статьи 128](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&dst=100867&field=134&date=10.04.2025) ТК РФ.

В иных случаях (по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам) согласно [части первой статьи 128](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&dst=100866&field=134&date=10.04.2025) ТК РФ работнику по его письменному заявлению *может быть предоставлен* отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

**Если работник увольняется в порядке перевода в другую организацию, сохраняется ли за ним право на ежегодный оплачиваемый отпуск, если он не хочет получать компенсацию при увольнении?**

Согласно норме статьи 77 (п.5) ТК РФ, перевод работника по его просьбе или при его согласии к другому работодателю является основанием прекращения трудового договора. При увольнении работнику должна быть выплачена денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

У нового работодателя право на ежегодный оплачиваемый отпуск возникнет у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы независимо от выплаты компенсации по предыдущему месту работы (ст. 122 ТК РФ). По соглашению сторон трудового договора оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев.

**Трудовой договор с работником был приостановлен на период его мобилизации. Положен ли работнику отпуск за три года, которые он был на СВО, а также выплата отпускных?**

Согласно статье 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается, в том числе, период приостановления трудового договора в соответствии со [статьей 351.7](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&dst=3067&field=134&date=24.06.2025) ТК РФ.

С[татьей 351.7](http://base.garant.ru/12125268/%20/l%20block_35171) ТК РФ установлено, что в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](http://base.garant.ru/178405/31c8140a2e1dc585c5111b6d2281821d/%20/l%20block_387) Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ.

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу, о котором работник обязан предупредить работодателя не позднее, чем за три рабочих дня. Работник в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время, независимо от стажа работы у работодателя (статья 351.7 ТК РФ).

При этом законодатель не ограничивает количество дней накопившегося отпуска каким-либо периодом.

Таким образом, работнику необходимо направить работодателю заявление о выходе на работу не менее чем за три дня до возобновления трудового договора и выйти на работу. Работодатель обязан издать приказ о возобновлении трудового договора. После выхода на работу работник вправе использовать все накопившиеся дни отпуска, в том числе за период приостановления трудового договора.

По информации КонсультантПлюс