**Новое в расчете зарплаты: как подстроиться**

*С 1 сентября меняются правила расчета зарплаты. А именно законодатели поменяли расчет сверхурочных. Причем новые нормы даже более жесткие для компаний, чем в недавнем постановлении Конституционного суда. Это значит, что формулу снова придется пересматривать. Раскрываем подробности об этом и других зарплатных изменениях, которые готовят законодатели.*

**Что поменяется в расчете сверхурочных**

Считать сверхурочные снова будете по новой формуле. В текущей редакции [статьи 152](https://e.glavbukh.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664&anchor=XA00M702MC#XA00M702MC) ТК сказано, что считать сверхурочные можно только из оклада или тарифной ставки. Однако еще в прошлом году судьи указали, что за сверхурочную работу сотрудник должен получить больше, чем за работу в нормальных условиях ([ст. 152 ТК](https://e.glavbukh.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664&anchor=XA00M702MC#XA00M702MC)).

При расчете доплаты уже сейчас надо учитывать не только оклад, но также постоянные доплаты и надбавки ([постановление Конституционного суда от 27.06.2023 № 35-П](https://e.glavbukh.ru/npd-doc?npmid=98&npid=81984034), п. 13 Обзора практики Конституционного суда за 2-й квартал 2023 года). Фактически это временные правила. Увеличивать в полтора или два раза нужно только выплату из оклада, а из прочих выплат следует посчитать одинарную доплату. Но с 1 сентября правила поменяются еще раз.

Конституционный суд обязал законодателей изменить правила оплаты сверхурочной работы. Поправки уже приняты ([Федеральный закон от 22.04.2024 № 91-ФЗ](https://e.glavbukh.ru/npd-doc?npmid=99&npid=1305731959)). Причем депутаты предложили оплачивать сверхурочную работу в повышенном размере исходя из всей зарплаты сотрудника.

**Формулы расчета сверхурочных по новым правилам**

|  |
| --- |
|  |

При этом как сейчас, так и с 1 сентября не учитывайте при расчете сверхурочных доплаты за условия труда, выходящие за норму, то есть за работу в выходной, ночью и т. д. А районный коэффициент и процентные надбавки за северный стаж начисляйте на всю сумму зарплаты, в которую уже входит оплата сверхурочной работы. Также не учитывайте разовые и нетрудовые выплаты: материальную помощь, дивиденды, компенсации.

На заметку

**Отгулы за работу в выходной перестанут сгорать с 1 марта 2025 года**

Закон обязывает работодателя оплачивать работу в выходной или нерабочий праздничный день в двойном размере по правилам [статьи 153](https://e.glavbukh.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664&anchor=ZA00RQG2PA#ZA00RQG2PA) ТК. При этом разрешает предоставить работнику по его просьбе другой день отдыха. Работодатели считают, что договоренность об отгуле освобождает их от двойной оплаты. А если работник не успел его использовать до увольнения — сам виноват.

Конституционный суд счел такой подход несправедливым и предписал законодателям внести изменения в [часть 4](https://e.glavbukh.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664&anchor=ZA02MCC3MG#ZA02MCC3MG) статьи 153 ТК ([постановление от 06.12.2023 № 56-П](https://e.glavbukh.ru/npd-doc?npmid=96&npid=1304222865)). Изначально предполагалось, что поправка вступит в силу 1 сентября 2024 года, но теперь эту дату перенесли на 1 марта 2025 года. В новой редакции [статьи 153](https://e.glavbukh.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901765862&anchor=ZAP1P5K395#ZAP1P5K395) НК будет сказано, что отгул, который сотрудник получил за работу в выходной, он вправе использовать в течение года или получить за него оплату при увольнении. Но уже сейчас нужно применять в работе [постановление Конституционного суда № 56-П](https://e.glavbukh.ru/npd-doc?npmid=96&npid=1304222865).

**Какие еще поправки готовят законодатели**

В ближайшее время должны вступить в силу еще две поправки в [Трудовой кодекс](https://e.glavbukh.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664), основанные на решениях КС, но они пока не приняты.

**Новые правила премирования.** Компания вправе самостоятельно устанавливать любой порядок назначения и отказа от стимулирующих выплат. Но теперь правила стали строже ([постановление Конституционного суда от 15.06.2023 № 32-П](https://e.glavbukh.ru/npd-doc?npmid=98&npid=81713866)). Судьи запретили работодателям произвольно лишать сотрудников премий из-за дисциплинарного взыскания. Сделать это можно только один раз. Такие поправки появятся в [статье 135](https://e.glavbukh.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664&anchor=XA00MBO2NM#XA00MBO2NM) ТК, но пока нет окончательной версии ([законопроект № 513234-8](https://e.glavbukh.ru/npd-doc?npmid=97&npid=513423)→sozd.duma.gov.ru). Поправки проходят согласования, и их переписывали уже несколько раз.

**Доплата для наставников.** В статьях [60.2](https://e.glavbukh.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664&anchor=ZAP20CS3EN#ZAP20CS3EN) и [151](https://e.glavbukh.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664&anchor=XA00M6E2M9#XA00M6E2M9) ТК появятся специальные гарантии для сотрудников, которые выступают в роли наставников ([законопроект № 575296-8](https://e.glavbukh.ru/npd-doc?npmid=97&npid=515927)). Наставничество считают дополнительной работой, за которую полагается доплата. Этот проект уже в Госдуме и прошел первое чтение.

**Как поменяются правила расчета сверхурочных**

| **Текущая редакция**[**статьи 152**](https://e.glavbukh.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664&anchor=XA00M702MC#XA00M702MC)**ТК** | **Вариант Конституционного суда** |  | **Новая редакция**[**статьи 152**](https://e.glavbukh.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664&anchor=XA00M702MC#XA00M702MC)**ТК (с 1 сентября)** |
| --- | --- | --- | --- |
| Сверхурочную работу оплачивают за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере | Время, отработанное сверхурочно, оплачивают: — сверх зарплаты, которую компания начислила сотруднику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени; — из расчета полуторной (за первые два часа) либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки или оклада с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, которые предусмотрены системой оплаты труда, на одинарную тарифную ставку или одинарный оклад |  | Сверхурочную работу оплачивают исходя из размера зарплаты, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты. Работу за первые два часа надо оплатить не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере |

**Почему поправки вступают в силу с отсрочкой, а зарплатные споры все чаще доходят до КС**

Поправки в [ТК](https://e.glavbukh.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664), которые предусматривают обязательные требования, вступают в силу либо 1 марта, либо 1 сентября ([ст. 3 Федерального закона от 31.07.2020 № 247-ФЗ](https://e.glavbukh.ru/npd-doc?npmid=99&npid=565414861&anchor=ZA00MSK2PA#ZA00MSK2PA)). Именно с этим связана такая отсрочка.

|  |
| --- |
|  |

Что касается решений Конституционного суда, то увеличение их числа связано как с финансовой ситуацией, так и с ростом правовой грамотности самих сотрудников.

|  |
| --- |
|  |

|  |
| --- |
|  |

Журнал «Главбух» №13, 2024 г.