**Законопроекты по внесению изменений и дополнений в Трудовой кодекс РФ в 2024г.**

Правительство предложило внести [изменения](https://storage.consultant.ru/ondb/attachments/202312/18/iddoc_276520_idnews_48293_250819821-252888124_1_SWw.pdf) в [ч. 1 ст. 152](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=law&n=433304&dst=3031&demo=1) Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), которые установят порядок определения размера повышенной оплаты сверхурочной работы. По проекту ее надо будет оплачивать исходя из зарплаты (с учетом компенсационных и стимулирующих выплат) за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы можно установить в колдоговоре, соглашении, локальном акте или трудовом договоре. По желанию работника за такую работу вместо повышенной оплаты можно будет предоставить дополнительный отдых длительностью не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 1 проекта закона).

[Нынешний порядок оплаты](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=law&n=433304&dst=3031&demo=1): за первые 2 часа – не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. На практике работодатели при расчете за сверхурочную работу берут лишь тарифную ставку без компенсационных и стимулирующих выплат.

В связи с изменениями в ТК РФ работодатель не обязан пересматривать условия колдоговора, соглашения, локального акта или трудового договора об оплате сверхурочной работы в повышенном размере (ст. 2 проекта закона).

Поправки должны вступить в силу 1 сентября 2024 года (ст. 3 проекта закона).

Отметим, в июне 2023 года КС РФ [признал](/legalnews/22712/) нормы об оплате сверхурочной работы неконституционными и поручил уточнить ТК РФ.

В колдоговорах, соглашениях, локальных актах хотят определять виды премий, их размеры, сроки, основания, а также условия выплаты. Обяжут учитывать в т.ч. качество, эффективность и длительность работы, дисциплинарные взыскания. Проект внесли с подачи КС РФ. Он [указал](/legalnews/22640/), что из-за наказания нельзя, в частности, произвольно снижать зарплату.

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ КС от 15 июня 2023 г. N 32-П:** н*еобходимо исходить из того, что совершенный работником дисциплинарный проступок если и оказывает негативное влияние на индивидуальные либо коллективные результаты труда, то лишь в то время, когда он совершен. Сказанное предполагает, что размер премиальных выплат в период действия дисциплинарного взыскания - вплоть до момента его погашения в связи с истечением установленного срока его действия либо до момента его досрочного снятия работодателем (статья 194 Трудового кодекса Российской Федерации) - должен определяться на основе объективных, заранее предусмотренных критериев оценки результатов труда работника, а сам факт применения к работнику дисциплинарного взыскания может препятствовать возникновению права на получение в полном объеме лишь тех установленных по результатам работы премиальных выплат, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание.*

*Иной подход вел бы к несоразмерному ограничению права работника на получение указанных регулярных выплат и тем самым к нарушению общеправовых принципов справедливости, равенства и соразмерности, а также отраслевого принципа равной оплаты за труд равной ценности (часть вторая статьи 132 Трудового кодекса Российской Федерации) и признанного мировым сообществом права на справедливую заработную плату.*

Планируется, что изменения вступят в силу 1 сентября 2024 года

**Законопроект:**

Статья 1 Внести в статью 135 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878) следующие изменения: 1) дополнить новой частью третьей следующего содержания: "При установлении систем премирования в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, определяются виды премий, их размеры, сроки, основания и условия их выплаты работникам, в том числе с учетом качества, эффективности и продолжительности работы, наличия или отсутствия дисциплинарного взыскания и других условий.";

Статья 2 Настоящий Федеральный закон вступает в силу с 1 сентября 2024 года.