**Как оплачивается сверхурочная работа?**

Сверхурочная работа - 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.

Напомним, что не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

В соответствии со статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

При этом превышение данного ограничения не может являться для работодателя поводом для отказа в оплате сверхурочной работы.

На работодателя законом возложена обязанность вести точный учет продолжительности сверхурочной работы работника и оплачивать такую работу в повышенном размере.

Также следует отметить, что согласно статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации работник вправе рассчитывать на предоставление дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Как указал в своем определении Конституционный Суд Российской Федерации от 19.12.2019 № 3363-О ограничение продолжительности сверхурочной работы (работы, выполняемой 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) носит гарантийный характер, направлено на обеспечение реализации конституционного права на отдых, во взаимосвязи со статьей 152 Трудового Кодекса не предполагает ограничения оплаты сверхурочной работы в случае несоблюдения работодателем установленного оспариваемой нормой правила и не может расцениваться как нарушающее права работников.

Таким образом, законом предусмотрено две формы компенсации работнику сверхурочного труда: это либо повышенная оплата, либо дополнительный отдых. При этом форму компенсации выбирает сам работник, а не работодатель.