



Волгоградская областная организация Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации

Информационный листок. Выпуск № 1 2025г.

Как изменить ПВТР на 2024 - 2025 годы и какие новые условия внести

Изменения, которые должны быть в ПВТР уже сейчас:

1. Порядок оплаты сверхурочной работы. Работодатели должны оплачивать сверхурочную работу исходя из размера зарплаты, включая компенсационные и стимулирующие выплаты. Поправки в [статью 152](#) ТК внесли с 1 сентября 2024 года по поручению Конституционного суда, который указал, что сверхурочную работу нужно оплачивать в большем размере, чем работу в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Теперь при расчете оплаты за сверхурочную работу к тарифной ставке или окладу нужно прибавить установленные работнику стимулирующие и компенсационные выплаты и умножить результат на коэффициент 1,5 за первые два часа работы и на 2 – за последующие.

Формулировка для ПВТР

Оплата сверхурочной работы производится исходя из размера заработной платы работника, установленного в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха согласно времени, отработанного сверхурочно. Работник указывает желаемую компенсацию в согласии на привлечение к сверхурочной работе.

2. Квоты для приема на работу инвалидов. С 1 сентября 2024 года для организаций с численностью свыше 35 человек региональные власти устанавливают квоту для приема на работу инвалидов от 2 до 4 процентов в зависимости от района, вида деятельности и количества работников (ст. [37](#), [38](#) Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ). В Волгоградской области квота установлена в размере 2 процентов.

Формулировка для ПВТР

Квота для приема на работу инвалидов составляет 2 процента от среднесписочной численности работников. Конкретное количество созданных и выделенных рабочих мест для инвалидов в пределах квоты утверждается приказом руководителя организации ежеквартально до 10-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом, без учета работников условия труда на рабочих местах, которых отнесены к вредным или опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда.

3. Компенсации за использование личного оборудования дистанционным работникам. С 1 января 2024 года компенсации дистанционным работникам за использование личного оборудования и ПО, не подтвержденные документами, освободили от НДФЛ и взносов в пределах 35 руб. за рабочий день ([п. 1 ст. 217 НК](#)). Если порядок выплаты компенсаций дистанционным работникам указали в ПВТР, скорректируйте пункты с учетом необлагаемых лимитов.

Формулировка для ПВТР

Работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием. Компенсация за использование принадлежащих работнику или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств выплачивается работнику одновременно с выплатой второй части заработной платы за месяц. Размер компенсации составляет — 30 руб. за рабочий день. Иной размер компенсации может быть предусмотрен трудовым договором или дополнительным соглашением к нему. В случае если размер компенсации, установленный в трудовом договоре или дополнительном соглашении, превышает 35 руб., для получения компенсации работник обязан документально подтвердить понесенные расходы, превышающие указанную сумму.

4. Отгулы за работу в выходные и праздники. С 1 марта 2025 года вступает в силу новый порядок предоставления дополнительных дней отдыха за работу в выходные или праздники, установленный в [статье 153](#) ТК. Так, сотрудник по желанию может использовать день отдыха за работу в выходной или праздник в течение одного года со дня такой работы или присоединить отгул к отпуску, который берет в указанный период. Все неиспользованные отгулы работодатель должен оплатить сотруднику при увольнении. Сумму компенсации необходимо рассчитать, как разницу между оплатой работы в выходной или праздник, которая полагалась сотруднику, и фактически произведенной оплатой за этот день ([Федеральный закон от 30.09.2024 № 339-ФЗ](#)).

Формулировка для ПВТР

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. День отдыха по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период. В случае если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период работы, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день и фактически произведенной оплатой работы в этот день.

5. Минимальный размер заработной платы. Проверьте условие о минимальном размере зарплаты, чтобы он соответствовал новому федеральному или региональному МРОТ. С 1 января 2025 года федеральный МРОТ увеличили до 22 440 руб. ([ст. 1 Федерального закона от 27.11.2023 № 548-ФЗ](#)). Чтобы каждый раз, когда меняется МРОТ, не вносить изменения в ПВТР, используйте общую формулировку, сам МРОТ не указывайте.

Формулировка для ПВТР

Заработная плата работника, полностью отработавшего норму часов и выполнившего нормы труда, не может быть менее установленного минимального размера оплаты труда.

6. Оплата наставничества. Трудовой кодекс дополнили статьей 351.8, которая регулирует труд наставников. Наставничество – это работа по оказанию помощи другому работнику в овладении навыками работы на производстве или на рабочем месте по поручению работодателя. Поручить сотруднику функции наставника можно только с его письменного согласия ([ст. 1 Федерального закона от 09.11.2024 № 381-ФЗ](#)). Размеры и условия выплат за наставничество можно установить в ПВТР. Работник вправе досрочно отказаться от наставничества. Работодатель также может отменить его досрочно. Уведомить об этом наставника он должен не менее чем за три рабочих дня. В какой срок работник должен сообщить работодателю об отказе от наставничества, закон не говорит, поэтому его можно установить в ПВТР.

Формулировка для ПВТР

Работодатель вправе с письменного согласия работника поручить ему работу по наставничеству – оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве или на рабочем месте. Содержание, сроки и форма выполнения работы по наставничеству устанавливаются в трудовом договоре работника или дополнительном соглашении к нему. Наставникам выплачивается доплата. Конкретный размер доплаты устанавливается в трудовом договоре работника или дополнительном соглашении к нему в зависимости от сложности, содержания и объема работы по наставничеству. Работник имеет право досрочно отказаться от наставничества, а работодатель – досрочно отменить поручение о наставничестве, предупредив об этом другую сторону не менее чем за три рабочих дня.

[Ваши вопросы продолжают данную серию информационных материалов для членов Профсоюза.](#)

Юристы обкома Профсоюза

8-8442-38-35-95, 38-97-62

obkom@ed-prof.ru