

Учено мнение:
выборного органа первичной
профсоюзной организации
общеобразовательного учреждения
(протокол от «08» апреля 2025 г. № 18)

Председатель
выборного органа первичной профсоюзной
организации
_____ Мантачко С.А.
(подпись) (Ф.И.О.)

Приложение № 2
к коллективному договору
на 2024 – 2027 гг.
от «08» апреля 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
Муниципального общеобразовательного
учреждения
«Средняя школа № 128
Дзержинского района Волгограда»
Гейне ул., д.7, г. Волгоград, 400075. Тел:
(8442)58-44-91

_____ Е.В. Харина
(подпись) (Ф.И.О.)

«08» апреля 2025 г.

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ

к ПРАВИЛАМ

ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 128
Дзержинского района Волгограда»
Гейне ул., д.7, г. Волгоград, 400075. Тел: (8442)58-44-91

На основании **Федерального закона от 7 апреля 2025 г. № 64-ФЗ (ст. 128 К РФ с изменениями и дополнениями)** внести в раздел «4.3. Время отдыха» дополнения:

4.3. Время отдыха:

4.3.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

4.3.17. Работодатель обязан на основании письменного заявления предоставить отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям граждан:

- родителям, супругам и детям, в том числе, совершеннолетним, военнослужащим, гражданам, заключивших контракт и погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту до 14 календарных дней в году;

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан. Заключивших контракт и получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы) исполнением обязанностей по контракту, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением до 35 календарных дней в году.

На основании информационного листка (выпуск № 1от 2025 г.) Волгоградской областной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации:

внести дополнения и изменения в Правила внутреннего трудового распорядка (протокол от «18» февраля 2025 г. № 16) Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 128 Дзержинского района Волгограда»

1. Порядок оплаты сверхурочной работы.

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.

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.

2. Квоты для приема на работу инвалидов.

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.

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.**

3. Компенсации за использование личного оборудования дистанционным работникам.

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 зарплаты 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 дополнительно соглашении, превышает 35 руб., для получения компенсации работник обязан документально подтвердить понесенные расходы, превышающие указанную сумму.

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).

4. Отгулы за работу в выходные и праздники.

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.

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).

5. Минимальный размер заработной платы.

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

С 1 января 2025 года федеральный МРОТ увеличили до 22 440 руб. (ст. 1 Федерального закона от 27.11.2023 № 548-ФЗ).

6. Оплата наставничества.

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.

Поручить сотруднику функции наставника можно только с его письменного согласия (ст. 1 Федерального закона от 09.11.2024 № 381-ФЗ) 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.