

**Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 95 Краснооктябрьского района г. Волгограда»
(МОУ СШ № 95)**

П Р И К А З

« 28 » декабря 2024г.

№ 507 - ОД

О внесении изменений в Правила внутреннего
трудоого распорядка

В связи с изменением трудового законодательства РФ, по согласованию с первичной профсоюзной организацией от 28.12.2024 протокол № 3 в целях приведения Правил внутреннего трудового распорядка в соответствие с действующим законодательством п р и к а з ы в а ю

1. Утвердить изменения в Правила внутреннего трудового распорядка муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 95 Краснооктябрьского района Волгограда»
2. Ответственной за сайт Костиной С.Е. опубликовать на официальном сайте МОУ СШ № 95 приказ и Изменения в Правила внутреннего трудового законодательства.
3. Секретарю Сивоконь А.В. ознакомить работников с изменениями в Правилах внутреннего трудового распорядка.
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

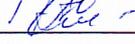
Директор МОУ СШ № 95



М.Ф.Шопина

Разослано, в дело, в бухгалтерию

С приказом ознакомлена

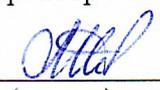
Ф.И.О.	Дата	Подпись
Костина С.Е.	28.12.2024	
Сивоконь А.В.	28.12.2024	

Учено мнение:
выборного органа первичной
профсоюзной организации
общеобразовательного учреждения
(протокол от «28 декабря 2024г. № 3)

Председатель
выборного органа первичной профсоюзной
организации МОУ СШ № 95

В.А.Медведева
(подпись) (Ф.И.О.)

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ СШ № 95


М.Ф.Шопина
(подпись) (Ф.И.О.)
«28» декабря 2024г.



**ИЗМЕНЕНИЯ В ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 95 Краснооктябрьского района Волгограда»**

Настоящие изменения в Правила внутреннего трудового распорядка вносятся с целью приведения текста «Правила внутреннего трудового распорядка муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 95 Краснооктябрьского района Волгограда» (далее – Правила) в соответствии с действующим законодательством.

1. Добавить в Правила п. 2.1.19. в следующей редакции:

«2.1.19. 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.»

2. Добавить в Правила пункты 2.4.21 – 2.4.25 в следующей редакции:

«2.4.21 Работодатель выплачивает дистанционному (удаленному) работнику (по договоренности) компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием.

2.4.22. Работники, которым оборудование было предоставлено работодателем (по договоренности), ежемесячно получают денежную компенсацию за использование электроэнергии и интернета для осуществления трудовой деятельности.

2.4.23. Работники, которые используют свое оборудование (по договоренности), так как оно не было предоставлено работодателем, ежемесячно получают денежную компенсацию за использование оборудования, электроэнергии и интернета для осуществления трудовой деятельности.

2.4.24. Выплаты, предусмотренные п.п.2.4.21-2.4.23, выплачиваются работником один раз в месяц в день выплаты зарплаты за вторую половину месяца.

2.4.25. Сумма выплаты, указанная в пунктах (указать каких) выплачивается пропорционально отработанному времени. За дни, когда трудовую функцию работник не выполняет по причине болезни, отпуска, диспансеризации и т.д. компенсационную выплату он не получает.»

3. Пункты Правил 2.4.21 и 2.4.22. считать пунктом 2.4.26 и 2.4.27 соответственно.

4. Пункт 3.1.4. Правил изложить в следующей редакции:

«3.1.4. на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- заработная плата работника, полностью отработавшего норму часов и выполнившего нормы труда, не может быть менее установленного минимального размера оплаты труда;»

5. Пункт 4.1.15. Правил изложить в следующей редакции:

4.1.15. 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.»

6. Добавить в Правила пункты 4.1.20, 4.1.21.

«4.1.20. 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.

4.1.21. 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.»

7. Пункт 4.3.5. Правил изложить в следующей редакции

«4.3.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается не менее чем в двойном размере.

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»

8. Пункт 4.3.6. Правил изложить в следующей редакции:

«Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации» Ст. 262 ТК РФ

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (262.1 ТК РФ.)

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет. (Ст.262.2 ТК РФ)»

9. Пункт 4.3.7. Правил 4.3.7. изложить в следующей редакции:

« 4.3.7. Работникам общеобразовательной организации предоставляются:

а) ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней;

б) Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью – 3 календарных дня.

в) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; работникам, имеющим особый характер работы; работникам с ненормированным рабочим днем.»