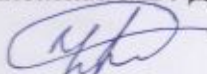


СОГЛАСОВАНО:

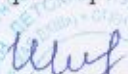
Уполномоченный представитель трудового коллектива МБУДО «Десногорская ДХШ»


_____ Е.С. Угланова

«23» 01 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУДО «Десногорская ДХШ»


_____ Р. И. Широкова

«23» 01 2025 г.

Приняты на общем собрании коллектива
МБУДО «Десногорская ДХШ»
" 23 " 01 2025 г.

**ИЗМЕНЕНИЯ,
вносимые в «Правила внутреннего трудового распорядка
МБУДО «Десногорская ДХШ»**

Правила внутреннего трудового распорядка МБУДО «Десногорская ДХШ» дополнить пунктами следующего содержания:

2.8. Работодателям, у которых численность работников превышает 35 человек, нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов от среднесписочной численности работников в соответствии с методическими рекомендациями, утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере занятости населения.

Численность работников, которые должны быть трудоустроены в целях исполнения квоты, рассчитывается работодателем ежеквартально, до 10-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом, исходя из среднесписочной численности работников за предыдущий квартал без учета работников представительств и филиалов работодателя, расположенных в других субъектах Российской Федерации, а также численности работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда.

При расчете численности работников для приема на работу инвалидов округление дробного числа производится в сторону уменьшения до целого значения. В случае если размер рассчитанной квоты менее единицы, значение квоты принимается равным единице.

4.2. Кодекс дополняется статьей с особенностями регулирования труда наставников. Поручить такие функции специалисту можно будет с его письменного согласия. Под ними подразумевают помощь коллеге в овладении навыками работы по профессии или специальности. Содержание, сроки и форму выполнения обязанностей потребуется указать в трудовом договоре или допсоглашении.

Наставничество должно быть оплачиваемым. Вознаграждение нужно закрепить в трудовом договоре либо соглашении к нему. При этом следует учесть в том числе содержание и объем работы. Условия доплаты следует устанавливать не хуже, чем в НПА и отраслевых соглашениях.

Сотрудник вправе досрочно отказаться от выполнения функций наставника. Работодатель тоже сможет отменить поручение такого труда. Единственное условие – специалиста нужно уведомить об этом не менее чем за 3 рабочих дня.

7.14. Федеральным законом от 22.04.2024г. №91-ФЗ в часть первую статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации внесены изменения. По новым правилам величина оплаты за сверхурочную работу будет определяться на основании размера

заработной платы работника согласно действующей у работодателя системе оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Пункт 7.8. дополнить следующим содержанием:

Федеральным законом от 30.09.2024 №339-ФЗ «О внесении изменений в статью 153 Трудового кодекса Российской Федерации» внесены изменения, касающиеся правил оплаты работы сотрудников в выходные и нерабочие праздничные дни, которые касаются предоставления отгулов и вступят в силу 1 марта 2025г.

Новая редакция части 1 статьи 153 ТК РФ обязывает работодателей оплачивать работу сотрудников в выходные или нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной или часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Согласно обновленной части 2 статьи конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. Это значит, что работодатель может установить оплату больше, но минимум в двойном размере обязан выплатить.

Согласно части 3 оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной день приходится часть рабочего дня или смены, то в повышенном размере оплатить нужно только часы, фактически отработанные в выходной день (от 0 часов до 24 часов).

Часть 4 статьи 153 ТК РФ устанавливает, что по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В быту положенный день отдыха называют отгулом.

В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Федеральный закон от 30.09.2024 №339-ФЗ также внес в статью 153 ТК РФ в виде дополнения ее частями 5 и 6, касающихся правил по отгулам.

С 01.03.2025г. день отдыха за работу в выходной или праздник должен быть использован в течение года или присоединен к очередному отпуску за указанный период. Если при увольнении день или дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни не были предоставлены работнику, то работодатель обязан доплатить в день увольнения разницу между оплатой работы в двойном размере и произведенной за эти дни оплатой в одинарном размере.

При увольнении работнику нужно выплачивать не только компенсацию за неиспользованный отпуск, но и компенсацию за неиспользованные отгулы за работу в выходные дни. Это сумма в виде разницы между положенной по статье 153 Трудового кодекса РФ оплатой работы в повышенном размере и фактически выплаченной за эти дни оплатой в одинарном размере.

[Faint, illegible text from the reverse side of the page]



Протокол и пронумеровано
лист *а*
директор МБ УДО «Десногорская ДХШ»
[Signature]
Р. И. Широкова

Зарегистрировано 29.01.2025г.
Рег. номер 05 от 29.01.2025г.
Начальник отдела г. Десногорска
[Signature] Е.В. Андрианова

