

Приложение к приказу

от «14» мая 2025 г. № 43 /ОД

ИЗМЕНЕНИЯ

в Правила внутреннего трудового распорядка, утвержденным 26 декабря 2019 года (с учетом изменений и дополнений, утверждённых приказами от 15 января 2021 г. №20/ОД, от 10 января 2022 г. №19-2/ОД) (далее – Правила):

1. Дополнить пункт 3.1 раздела 3 «Основные права и обязанности работника» абзацами следующего содержания:

– получение дня отдыха (отгул) за работу в выходные и праздники, при этом работа оплачивается в одинарном размере, а отгул — нет. Отгул можно использовать в течение года или присоединить к отпуску. Работник может использовать отгул в течение одного года с даты работы в выходной или присоединить его к ежегодному оплачиваемому отпуску. Если выбран отгул, работа в выходной оплачивается в одинарном размере (норма 153 ТК РФ), а сам день отдыха не оплачивается;

– оплату сверхурочной работы исходя из не только голого оклада, но и всех стимулирующих (премий) и компенсационных выплат. Оплату первых 2 часов: исходя из минимум полуторного размера от часовой ставки, последующих часов – исходя из минимум двойного размера. По желанию сотрудника вместо повышенной оплаты может быть предоставлено дополнительное время отдыха (отгул). Время отгула должно быть не меньше времени, отработанного сверхурочно. Переработки не могут превышать 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год для одного сотрудника. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается минимум в двойном размере сразу, и эти часы не учитываются как сверхурочные при подсчете годового лимита (так как они уже оплачены по повышенному тарифу).

2. Дополнить пункт 4.1 раздела 4 «Основные права и обязанности работодателя» абзацами следующего содержания:

- с письменного согласия работника предоставить ему работу по наставничеству – помощь другому сотруднику в освоении навыков работы на рабочем месте. Содержание, сроки и формы выполнения наставнических задач регулируются в трудовом договоре или дополнительном соглашении. Наставники получают доплату, размер которой может быть фиксированным, процентом от оклада или иным, определённым между работником и работодателем в трудовом договоре или дополнительном соглашении в зависимости от сложности и объёма работ. Работник вправе в любой момент отказаться от работы наставника, а работодатель – отменить наставничество, предупредив об этом не менее чем за три рабочих дня.

Доплата за наставничество учитывается при расчете среднего заработка.

3. Дополнить подпункт 4.2.3 пункта 4.2 раздела 4 «Основные права и обязанности работодателя» абзацами следующего содержания:

- компенсировать неиспользованные отгулы при увольнении. Если на момент увольнения есть неиспользованные отгулы, работодатель обязан их оплатить (разницу между одинарной и двойной оплатой);

- при расчете сверхурочной работы учитывать не только голый оклад, но и все стимулирующие (премии) и компенсационные выплаты. Первые 2 часа: оплачивать минимум в полуторном размере от часовой ставки. Последующие часы: оплачивать минимум в двойном размере. Работу в выходные и праздничные дни оплачивать минимум в двойном размере

сразу, и эти часы не учитывать как сверхурочные при подсчете годового лимита (так как они уже оплачены по повышенному тарифу).

4. Пункт 8.3 раздела 8 «Оплата труда» изложить в следующей редакции:

«8.3. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата выплачивается работникам не менее чем два раза в месяц путем перечисления на банковский счет работника. За первую половину месяца заработная плата выплачивается 20-го числа текущего месяца пропорционально отработанному времени, за вторую половину месяца - 5-го числа месяца, следующего за расчетным.

5. Настоящие изменения и дополнения являются неотъемлемой частью Правил и вступают в силу с «1» июля 2025 года.

---