

КОПИЯ

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Лебединская основная школа»
Седельниковского муниципального района Омской области

ПРИКАЗ

28.03.2025 г.

д. Лебединка

№4

**О внесении изменений в Правила внутреннего трудового распорядка
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Лебединская основная школа» Седельниковского муниципального района Омской
области**

В связи с необходимостью привести Положение в соответствие, на основании Протеста прокуратуры Седельниковского района от 14.03.2025г №7-02-2025/ Прдп151-25-20520034, штрих код 460669977317 на отдельные положения Правил внутреннего трудового распорядка МБОУ «Лебединская ОШ», утвержденные приказом директора от 06.08.2018 года

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения в Правила внутреннего трудового распорядка работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лебединская основная школа» Седельниковского муниципального района Омской области изложить в редакции согласно Приложению №1 на 3 листах.
2. Настоящее изменение вступает в силу с 28 марта 2025 года
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор:  А.М. Лыткина



Учено мнение: выборного органа первичной профсоюзной организации МБОУ «Лебединская ОШ» (протокол от «28» марта 2025г. №3 Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации  О.А.Сумцова	Приложение №1 приказу от 28.032024 г.№4 Директор МБОУ «Лебединская ОШ»  А.М. Лыткина 
--	--

Дополнения и изменения в
Правила внутреннего трудового распорядка работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Лебединская основная школа» Седельниковского муниципального
района Омской области

1. Внести в Правила внутреннего трудового распорядка для работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лебединская основная школа» Седельниковского муниципального района Омской области, утвержденные приказом директора от 06.08.2018 года следующие изменения и дополнения:

- Пункт 2.2.2. Изложить в следующей редакции: “Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами”.
- Пункт 3.9.4. абзац 3 изложить в следующей редакции: “ Задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника”
- Пункт 3.9.5. изложить в следующей редакции: “При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм”.
- Пункт 4.1.12. изложить в следующей редакции: “Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами 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, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым 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 4.3.4 изложить в следующей редакции: “ В силу ч.5 и 6 ст. ТК РФ день отдыха, указанный в части четвертой настоящей статьи, 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 трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии с частями первой - третьей настоящей статьи, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя”.

- Пункт 4.3.5 после первого предложения добавить текст следующего содержания: “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”.