



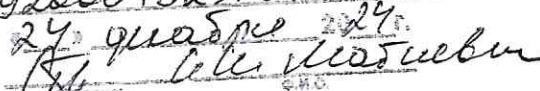
ПРЕДСТАВИТЕЛЬ  
РАБОТНИКОВ:  
Председатель Совета ООС  
 / Т.В. Боженко/  
«16» декабря 2024 г.

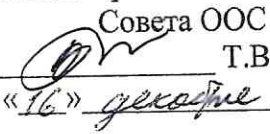
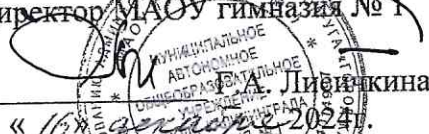

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ  
РАБОТОДАТЕЛЯ:  
Директор МАОУ гимназия №1  
 Г.А. Лисичкина/  
«16» декабря 2024 г.



## ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ к Коллективному договору

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения  
гимназии № 1 г. Калининграда на 2022-2025 годы

Министерство общественной политики  
Калининградской области  
ГКУ «Центр правовой помощи Калининградской области»  
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
Регистрационный № 0239.01.08  
92000.92310.10752  
24 декабря 2024 г.  
 А.С. Медведев

<p><b>СОГЛАСОВАНО</b>          Представитель работников Председатель          Совета ООС            Т.В. Боженко          «16» декабря 2024г.</p>	<p><b>УТВЕРЖДЕНО</b>          Представитель работодателя          Директор МАОУ гимназия № 1            Л. Лисицкина          «16» декабря 2024г.</p> 
--	---

### Дополнительное соглашение

к коллективному договору между работодателем и работниками МАОУ гимназии № 1 г. Калининграда на 2022-2025 годы от 23.06.2022г.  
 (регистрационный номер № 02.39.01.08.92000.92310.08856 от 24.06.2022г.)

г. Калининград

«16» декабря 2024г.

Муниципальное автономное образовательное учреждение города Калининграда, именуемое в далее «Работодатель», в лице директора Лисицкиной Галины Алексеевны и работники учреждения, именуемые далее «Работники», представленные Советом Органа общественной самодеятельности, далее Совет ООС, в лице его председателя Боженко Т.В., заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. Внести следующие изменения в Коллективный договор:

**1. Раздел 1 «Общие положения»:**

а) в пункте 1.18 в абзаце 2 после слов: «Изменения и дополнения вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора» добавить предложение: «Незначительные дополнения (изменения) могут быть внесены по согласованию между представителями сторон без переговоров» (ст. 44 ТК РФ).

**2. Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка»:**

а) в пункте 2.5 в четвертом дефисе слова «страховое свидетельство государственного пенсионного страхования» исключить (ст. 65 ТК РФ);

б) пункт 2.6 изложить в следующей редакции: «Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель издает на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора» (ст. 68 ТК РФ);

в) пункт 2.8 изложить в следующей редакции: «При приеме на работу и заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые или по совместительству. Впервые принятым на работу сотрудникам не оформляются трудовые книжки в бумажном варианте.

В случае, когда на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный

лицевой счет, директором представляются в соответствующий территориальный орган Социального фонда России сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

При заключении трудового договора впервые в соответствии со статьей ст. 66.1 ТК РФ, работодатель оформляет сведения о трудовой деятельности и стаже каждого работника в электронном виде, чтобы они хранились в информационных ресурсах ПФР.

Лица, имеющие бумажную трудовую книжку по состоянию на 01.01.2021 года, вправе потребовать от работодателя ее принятие и продолжение заполнения согласно ст. 66 ТК РФ.

Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

В случаях, установленных ТК РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (ст.ст. 66 и 66.1 ТК РФ).

г) пункт 5.10 изложить в следующей редакции: «Работникам, привлекавшимся к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени, если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, включать в оплату за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все

компенсационные выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда» (Постановление Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 г. № 26-П);

д) в пункте 8.8 – слово «не подвергавшимся» заменить словом «не имеющимся» (ст. 194 ТК РФ).

**3. В Приложении № 3 Положения о системе оплаты и стимулировании работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения г. Калининграда гимназии № 1**

а) пункт 9.1 изложить в следующей редакции: «Применение к работнику дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей не может служить основанием для лишения этого работника на весь срок действия дисциплинарного взыскания входящих в состав его заработной платы стимулирующих выплат (в частности, ежемесячной или ежеквартальной премии и вознаграждения по итогам работы за год) или для произвольного снижения их размера, а также не является препятствием для начисления работнику тех дополнительных выплат, право на которые обусловлено его непосредственным участием в осуществлении отдельных, финансируемых в особом порядке видов деятельности и достижением определенных результатов труда (экономических показателей).

В то же время факт применения к работнику дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка может учитываться при выплате лишь тех входящих в состав заработной платы премиальных выплат, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание.

При этом в отсутствие соответствующего правового регулирования и с учетом установленного действующим законодательством в качестве общего правила ограничения размера допустимых удержаний из заработной платы работника снижение размера указанных премиальных выплат во всяком случае не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов» (Постановление Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 № 32-П).

4. Все остальные положения Коллективного договора МАОУ гимназии № 1 и приложения к нему остаются неизменными и обязательны для исполнения.

**Протокол № 6**

общего собрания работников трудового коллектива

МАОУ гимназии № 1 г. Калининграда

от «16» декабря 2024 года

Всего работающих- 105 человек

Членов ООС-105 человек

Присутствует -94 человека\_

Председатель собрания –Лисичкина Г.А.

Секретарь собрания – Воропаева Е. В.

**Повестка дня:**

1. О начале коллективных переговоров по изменению и дополнению коллективного договора муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Калининграда гимназия № 1 (далее - МАОУ гимназия № 1) на 2022 - 2025 годы от 24.06.2022 г. № 02.39.01.08.92000.92310.08856 (далее - Коллективный договор)

**I. СЛУШАЛИ:**

О начале коллективных переговоров по внесению изменений и дополнений к Коллективному договору МАОУ гимназия № 1.

**II. ВЫСТУПИЛА:**

Председатель ООС трудового коллектива МАОУ гимназия № 1 Боженко Татьяна Витольдовна.

**III. ПОСТАНОВИЛИ:**

В связи с поступившими рекомендациями по внесению изменений к коллективному договору, сделанные в процессе уведомительной регистрации изменений и дополнений к Коллективному договору МАОУ гимназии № 1 на 2022 – 2025 годы (регистрационный № 02.39.01.08.9200.92310.10503 от 16.09.2024 г.), в соответствии со ст. ст. 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) и п. 1.15 Коллективного договора МАОУ гимназии № 1, в целях регулирования трудовых отношений г., внести и принять изменения и дополнения к коллективному договору в предложенной редакции.

Голосовали: за – 94 человека

против – 0 человек

воздержалось – 0 человек

Председатель собрания



Лисичкина Г. А.

Секретарь собрания



Воропаева Е.В.

ПРОШУ

5 (пять) листов

Директор МАОУ гимназии № 1



Т.А. Лисичкина

