

**Дополнительное соглашение № 1  
к Коллективному договору от 27.06.2024 г. № 24-25-12-024**

Работодатель в лице директора МБОУ города Кургана «Гимназия № 47» Бобчик Ирины Анатольевны, действующей на основании Устава, с одной стороны, и работники в лице представителя председателя первичной профсоюзной организации МБОУ города Кургана «Гимназия № 47» Саяповой Анастасии Сергеевны, с другой стороны, на основании решения трудового коллектива (Протокол общего собрания от 30.08.2024 г.) в соответствии с ч.2 ст.43, ст. 44 Трудового Кодекса Российской Федерации заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Внести следующие изменения и дополнения в Коллективный договор МБОУ города Кургана «Гимназия № 47»:

**Пункт 1.6.** дополнить «изменения типа муниципального учреждения».

**Пункт 2.2.2.** дополнить «Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (сведения о трудовой деятельности) и представляет ее 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».

**Пункт 3.14., абзац2.** дополнить «с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой согласно статей 60.2, 151 ТКРФ».

**Пункт 3.34.** дополнить «календарных».

**Пункт 3.36.** принять в новой редакции «Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами».

**Пункт 3.40.** дополнить «-в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором».

**Пункт 4.2., абзац 1.** Исключить предлог «до».

**Пункт 6.2.7.** заменить ссылку «ст. 226ТКРФ» на «ст. 225ТКРФ».

**2.** Внести следующие изменения и дополнения в **Правила внутреннего трудового распорядка:**

**Пункт 2.1.2.** дополнить «каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя».

**Пункт 2.1.5.** принять в новой редакции «Трудовой договор может заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым Кодексом и иными федеральными законами».

**Пункт 2.1.8.** исключить пп.4) «копию ИНН», т.к. указанный документ, не является обязательным без которого трудовой договор не может быть заключен.

Копию ИНН следует отнести к дополнительным документам, необходимым для начисления налогов, пособий и пр.

**Пункт 2.1.10., предложение 1. принять в новой редакции «Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу должен быть объявлен работнику под роспись не позднее 3 рабочих дней со дня фактического начала работы».**

**Пункт 2.2.6. дополнить «в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования».**

**Пункт 2.3.2. дополнить ссылкой на «ст. 77 ТК РФ».**

**Пункт 2.3.5. принять в новой редакции «Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового Кодекса или иного федерального закона».**

**Пункт 2.3.6., абзац 2. принять в новой редакции «В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом».**

**Пункт 3.1.14., пп.3.4.1. принять в новой редакции «Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:**

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;**
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного**

правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности(статья66.1ТКРФ), внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника».

Пункт 4.1.4. дополнить днями выплаты заработной платы «за 1 половину месяца 25 числа текущего месяца, за 2 половину месяца 10 числа следующего месяца»

Пункт 8.1. исключить слова «или общественного».

Пункт 8.2. исключить «строгий выговор»

Пункт 8.3., предложение 2. принять в новой редакции «За прогул, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня(смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) работодатель применяет дисциплинарное взыскание в соответствии со ст.192ТКРФ».

Пункт 8.6., предложение 4. дополнить «а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу».

Пункт 8.8. Принять в новой редакции «Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается

ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт».

**Пункт 8.9.** принять в новой редакции «Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников».

**Правила трудового распорядка** необходимо дополнить **Разделом «Ответственность сторон трудового договора».**

**«1. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами».**

**3. ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА** работников МБОУ города Кургана «Гимназия № 47» необходимо привести в соответствие с **Решением Курганской городской Думы от 27.06.2018 №115 (в том числе Таблицы с новыми окладами) (редакция от 27.12.2023).**

Представитель работодателя  
Директор МБОУ города Кургана  
«Гимназия № 47»

Представитель работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ города Кургана  
«Гимназия № 47»



И.А. Бобчик  
(Ф.И.О.)

  
А.С. Саяпова  
(подпись) (Ф.И.О.)