

229

*Директор*

От работников  
Председатель ППО ГБОУ Школа  
имени Маяковского

От работодателя  
Директор ГБОУ Школа имени  
Маяковского



*Кочанова Ю.С.*  
Кочанова Ю.С.  
«03» *марта* 2021г.



*Львова Е.В.*  
Львова Е.В.  
«03» *марта* 2021г.

### ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
города Москвы «Школа имени В.В. Маяковского»  
на 2021-2023 годы

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ  
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ  
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ  
ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ  
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА  
ЗАРЕГИСТРИРОВАНЫ  
№ *229* от *03.03* 2021 г. *ЛСМ*

\*место для штампа, подтверждающего  
уведомительную регистрацию  
дополнительного соглашения в ДТСЗН

Дополнительное соглашение (№1)  
о внесении изменений и дополнений в Коллективный договор  
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
города Москвы «Школа имени В.В. Маяковского» на 2021 - 2023 годы

Работодатель - Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение города Москвы «Школа имени В.В. Маяковского» и работники в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – стороны), руководствуясь статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации, пришли к соглашению и заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Пункт 2.2.2. на листе 8 дополнить предложением: *«Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя».*
2. Абзац 2 пункта 2.2.11. на листах 9-10 изложить в следующей редакции: *«Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй статьи 72.2 ТК РФ».* При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.»
3. Пункт 3.1.1. на листе 14 изложить в следующей редакции: *«В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.»* Программы повышения квалификации реализуются в рамках дополнительного профессионального образования и предполагают совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации (ч. 4 ст. 73, ч. 2, 4 ст. 76 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
4. Пункт 4.1.17. на листе 21 дополнить абзацем в редакции: *«Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не*

*позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.»*

*Абзац 1 пункта 5.15.1. на листе 81 изложить в следующей редакции: «Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.»*

5. Пункт 4.1.18 листа 21 изложить в 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. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником».*

*Пункт 4.1.23 на листе 22 исключить.*

6. Изложить пункт 4.4. на листе 23 в редакции: *«Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника и в указанные им сроки в следующих случаях:*

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет – до 14 календарных дней в году;*
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет – до 14 календарных дней в году;*
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, – до 14 календарных дней в году;*
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 календарных дней в году;*

*Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается».*

7. В абзаце 2 пункта 5.10 на листе 25 заменить слова *«за пятнадцать рабочих дней»* на *«за пятнадцать календарных дней»*.

8. Абзац 5 п. 5.10 на листе 26 исключить.
9. Абзац 3 пункта 5.15. на листе 27 изложить в редакции: *«Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).»*
10. В пункте 5.17. на листе 28 внести изменение, слова *«в соответствии со статьей 236 ТК РФ»* заменить словами *«в соответствии со статьей 142 ТК РФ»*.
11. В пункте 7.1.3. на листе 41 слова *«профессиональную переподготовку и (или) повышение квалификации»* заменить словами *«подготовку и дополнительное профессиональное образование»*.
12. Внести изменения в статью 9.2 на листе 46 и изложить в редакции: *«Взаимодействие работодателя с профсоюзной организацией в соответствии с трудовым законодательством, Соглашением и настоящим коллективным договором осуществляется в следующих основных формах:*
  - *учет мнения профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;*
  - *согласование профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в порядке, установленном в соответствии с настоящим коллективным договором.**в порядке, установленном ст. 8, ст. 372 Трудового кодекса РФ»*
13. Пункт 13.3. на листе 56 изложить в редакции: *«Коллективный договор вступает в силу и действует с 01.01.2021 по 31.12.2023. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора, продлевать коллективный договор с изменениями или заключить новый коллективный договор».*
14. Абзац 1 пункта 13.4. на листе 56 изложить в редакции: *«Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации».*
15. Л. 59. Дополнить один экземпляр коллективного договора листами 60, 61 и 62:

Лист 60:

1. В соответствии со ст. 8, 371, 372, 373 Трудового кодекса РФ работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывает мнение представительного органа работников.
2. Учет мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации требуется относительно следующих решений:

2.1 сокращения численности или штата работников (в случае сокращения численности или штата работников организации работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ч. 1 ст. 82 ТК РФ);

- увольнение из-за недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от профкома) (ч. 2 ст. 81 и ч. 3 ст. 82 ТК РФ);

- увольнение за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он не имеет дисциплинарного взыскания;

2.2. при привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч.3 ст.99;

2.3. в случае составления графиков сменности, которые, как правило, являются приложением к коллективному договору (ч. 3 ст. 103 ТК РФ);

2.4. о разделении рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст.105);

2.5. о привлечении к работам в праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч.5 ст.113;

2.6. установление порядка и условий предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков (ч. 2, ст. 116 ТК РФ);

2.7. об утверждении графика отпусков (ст.123);

2.8. о введении системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу (ст.135);

2.9. об утверждении формы расчетного листка (ст.136);

2.10. об установлении различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст.144);

2.11. об установлении конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст.147);

2.12. об установлении конкретных размеров заработной платы в ночное время (ст.154);

Лист 61:

2.13. о введении и применении систем нормирования труда (ст.159);

2.14. о принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст.162);

2.15. о введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст.180);

- 2.16. об утверждении правил внутреннего трудового распорядка организации (ст.190);
- 2.17. снятие в течение года дисциплинарного взыскания с работника - по ходатайству профкома (ч. 2 ст. 194 ТК РФ);
- 2.18. рассмотрение работодателем заявления профкома о нарушении руководителем структурного подразделения, его заместителя трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора (ч.1 ст. 195 ТК РФ);
- 2.19. об определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышении квалификации работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей (ст.196);
- 2.20. реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда обеспечивается согласованными действиями работодателя и уполномоченных работниками представителей от профсоюзного комитета (ч. 2, ст. 210 ТК РФ);
- 2.21. решение об увольнении по инициативе работодателя председателя и заместителей председателей профкомов, в том числе структурных подразделений не ниже цеховых, не освобожденных от основной работы - только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ч. 1, ст. 374 ТК РФ);
- 2.22. рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам и в судах (ст. 388 и ст. 391 ТК РФ).
3. Отказ работодателя учесть мнение профкома при принятии им локальных нормативных актов является основанием для начала коллективного трудового спора (ст. 398 ТК РФ).
4. По решению работодателя могут приниматься и другие локальные нормативные акты, например, положение о комиссии по трудовым спорам и т.д.
5. Порядок учета мнения представительного органа работников (профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации) при принятии локальных нормативных актов определен ст.372 Трудового кодекса РФ.
- Работодатель* перед принятием решения направляет *проект локального нормативного акта*, содержащего нормы трудового права, и *обоснование по нему* в профсоюзный комитет, представляющий интересы всех или большинства работников.
- Профсоюзный комитет* не позднее **5 рабочих дней** с момента получения проекта локального нормативного акта *направляет работодателю мотивированное мнение по проекту* в письменной форме. В случае, если

Лист 62:

мотивированное мнение профсоюзного комитета не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, *работодатель* может согласиться с ним, либо обязан

в течение **3 дней** после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профсоюзным комитетом.

*При не достижении согласия* возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован первичной профсоюзной организацией в государственную инспекцию труда или в суд, а профсоюзный комитет имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в соответствии с Законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» и гл.61 Трудового кодекса РФ.

Государственная инспекция труда при получении жалобы обязана в течение **1 месяца** со дня получения жалобы провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.

16. Абзац 2 на листе 62 изложить в следующей редакции: *«При не достижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован первичной профсоюзной организацией»*.  
Абзац 3 на листе 62 исключить.

17. В пункте 2.4. на листе 65 слова *«настоящим Кодексом»* заменить словами *«Трудовым кодексом РФ»*.

18. Пункт 2.12.1. на листе 68 изложить в редакции: *«При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом»*.

19. Пункт 2.12.3 на листе 69, дополнить *«Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ»*.

20. Абзац 3 пункта 2.13.1 листа 70 изложить в следующей редакции: *«По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а работодатель в день прекращения трудового*

*договора обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 Трудового кодекса РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой».*

21. Предложение 2 пункта 2.13.2. на листе 71, изложить в редакции: *«Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса РФ) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться: в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона».*

22. Пункт 3.6. на листе 74 изложить в редакции:

*«Работник обязан:*

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;*
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;*
- соблюдать трудовую дисциплину;*
- выполнять установленные нормы труда;*
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;*
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;*
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества)».*

23. В абзаце 3 пункта 5.1. на листе 77 изменить слово *«сокращается»* словом *«уменьшается»*.

24. Абзац 5 пункта 5.11 на листе 80 дополнить предложением: *«Указанное время включается в рабочее время работника».*

25. Подпункт 2 пункта 7.1 на листе 83 изложить в редакции: *«- отсутствие 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)».*

26. Предложение 2 пункта 7.4 на листе 84 изложить в редакции: *«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».*

27. В пункте 2.1 на листе 122 подпункт 10 заменить:

*«Постановления Правительства города Москвы от 03.08.2010 г. № 666-ПП «Об утверждении единых принципов и рекомендаций по разработке и введению новых отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы»; на Постановление Правительства города Москвы от 24.10.2014 г. № 619 – ПП «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы»»*

28. Подпункт 11 в пункте 2.1 на листе 122 *«Постановление Правительства города Москвы от 28.12.2010 г. № 1088-ПП «О совершенствовании системы оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы»* исключить как утратившее силу с 01.03.2015 г.

29. В подпункте 2 пункта 2.6 на листе 124 и пункте 9.3 на листе 134 исключить слова *«Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве»*.

30. В пункте 2.10 на листе 124 слова *«два раза в месяц»* заменить словами *«каждые полмесяца»*.

31. Пункт 2.12 на листе 125 дополнить словами *«о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику»*.

32. В пункте 3.5. на листе 125 слова *«не более 5 процентов»* заменить словами *«не более 10 процентов»*.

33. В подпункте 1 пункта 10.1 на листе 136, пункте 16.2 на листе 139, пункте 16.6 на листе 140 исключить слова *«и иными особыми», «тяжелых работах», «аттестация рабочих мест»*.

34. Дополнить пункт 16.9.2 на листе 140 предложением: *«При исчислении размера оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни необходимо учитывать не только тарифные ставки (оклады), но и прочие компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда»*.

35. В пункте 17 на листе 141, пункте 19.6 на листе 142 слово *«сотрудники»* заменить словом *«работника»*.

36. В абзаце 1 раздела 8 на листе 224 слова *«ГОСТ 12.0.004-90»*.

*Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения»*  
заменить словами *«Приказа Росстандарта от 09.06.2016 № 600-ст».*

37. Лист 37, пункт 6.2.22 дополнить *«Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы».*

Прошито и пронумеровано и скреплено  
печатью 10 листа(ов)

Должность, Директор  
Ф.И.О. Слепова Е.В.  
(подпись) \_\_\_\_\_

МП

«13» сентября 2021 г.

