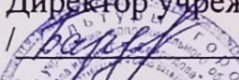


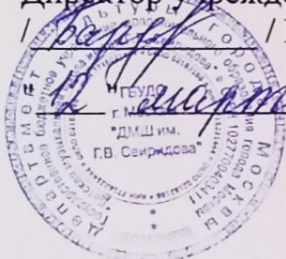
ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
о внесении изменений в Коллективный договор
от 15 марта 2023 г.
рег. № 157 от 21.03.2023

Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования
города Москвы "Детская музыкальная школа имени Г.В. Свиридова"
на 2023 – 2026 годы

От работодателя:

Директор учреждения

/  / Е.В.Бардовская

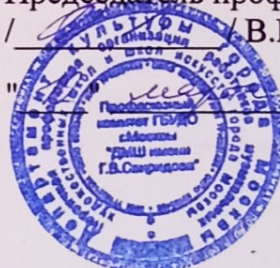


"12 марта" 2026 г.

От работника:

Председатель профсоюзной организации

/  / В.В.Аптекарь-Айнагулова



"13 марта" 2026 г.

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
ЗАРЕГИСТРИРОВАНЫ
№ 366 от 13.03.2026 г.

Москва
2026

Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования города Москвы "Детская музыкальная школа имени Г.В. Свиридова", в лице директора Бардовской Елены Валентиновны, действующей на основании Устава, именуемая в дальнейшем "Работодатель", с одной стороны, и коллектив работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования города Москвы "Детская музыкальная школа имени Г.В. Свиридова", в лице председателя первичной профсоюзной организации Аптекарь-Айнагуловой Вероники Витальевны, именуемые в дальнейшем "Работники", с другой стороны, вместе именуемые "сторонами", заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Стороны согласились продлить срок действия Коллективного договора с 15 марта 2026 г. по 14 марта 2029 г.

2. Внести изменения в титульный лист (Л. 1) Коллективного договора: цифры "2023" заменить на цифры "2026" и цифры "2026" заменить на цифры "2029".

3. Внести изменения в пункт 1.16 (Л. 3) раздела I "Общие положения" Коллективного договора: цифры "2026" заменить на цифры "2029".

4. Дополнить Коллективный договор Приложением № 11 (Л. 91-93) "Порядок внесения изменений и дополнений в Коллективный договор".

5. Настоящее дополнительное соглашение подлежит направлению Работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы.

6. Положения Коллективного договора, не затронутые настоящим дополнительным соглашением, остаются без изменений.

7. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора.

СОГЛАСОВАНО:

Профсоюзным комитетом

ГБУДО г. Москвы

"ДМШ им. Г.В. Свиридова"

Протокол № 1/05 от "5" марта 2026 г.

ПРИНЯТО:

Общим собранием работников

ГБУДО г. Москвы

"ДМШ им. Г.В. Свиридова"

Протокол № 1/05 от "5" марта 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор

ГБУДО г. Москвы

"ДМШ им. Г.В. Свиридова"

Е.В. Бардовская

ПОРЯДОК

внесения изменений и дополнений в коллективный договор

Трудовой кодекс РФ не устанавливает жестких требований к внесению изменений и дополнений в коллективный договор.

Изменения и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ) для его заключения, либо в порядке, предусмотренном коллективным договором (ст. 44 ТК РФ). Если коллективный договор не содержит особого порядка внесения в него изменений, они вносятся путем коллективных переговоров, как и при заключении коллективного договора.

Любые изменения в коллективный договор возможны только по взаимному согласию сторон. Работодатель не вправе в одностороннем порядке отказываться от исполнения условий коллективного договора.

По общему правилу процедура внесения изменений и дополнений в договор соответствует процедуре его заключения. Однако в договоре можно предусмотреть упрощенный порядок, где срок переговоров, например, сокращается. Стороны не имеют права прописать условие о возможности внесения изменений в одностороннем порядке, они могут быть внесены только по взаимному согласию.

Предложение о начале коллективных переговоров выдвигается от имени представителей работников или работодателей органом, к компетенции которого отнесено принятие соответствующего решения (профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации, совет объединения профсоюзов, исполнительный орган объединения работодателей или конкретного работодателя и т.п.). Это предложение направляется другой стороне (сторонам) в письменной форме. Письменное предложение о начале коллективных переговоров должно быть направлено способом, позволяющим зафиксировать факт его получения другой стороной (вручение уполномоченному лицу под расписку, направление почтовой связью с

уведомлением о вручении и т.п.).

Процедура принятия данного решения определяется уставами и регламентами организаций работников или работодателей (работодателя).

Выдвижение инициативы по проведению коллективных переговоров органом или лицом, не имеющим надлежащих полномочий, не порождает у другой стороны (других сторон) обязанностей по вступлению в переговоры.

Правом на выдвижение предложения о начале коллективных переговоров обладают непосредственно работники организации, а также их представители (профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации, профсоюзная организация, объединяющая менее половины работников организации, которой поручено представлять интересы работников, единый представительный орган, иной представитель).

ТК РФ (ст. 36 ТК) возлагает на представителей стороны, получившей письменное уведомление от другой стороны с предложением о начале коллективных переговоров, обязанность вступить в переговоры и определяет для этого максимальный срок - 7 календарных дней со дня получения уведомления.

Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

Днем окончания коллективных переговоров является день подписания коллективного договора, соглашения либо протокола разногласий.

Неисполнение обязанности по вступлению в коллективные переговоры влечет административную ответственность.

Следует учитывать, что изменение условий коллективного договора, как и он сам, нуждается в соответствующей уведомительной регистрации в государственных органах по труду (ст. 50 ТК РФ).

Серьезные изменения, касающиеся принципиальных вопросов, таких как система оплаты и стимулирования труда, порядок индексации заработной платы, целесообразно вносить после проведения коллективных переговоров.

На практике представители сторон поручают комиссии по ведению коллективных переговоров контролировать выполнение коллективного договора и по мере необходимости вносить в него изменения и дополнения.

Для внесения изменений в коллективный договор о приостановки (изменение порядка) индексации заработной платы, по инициативе работодателя, он обязан направить письмо представителю работников, первичной профсоюзной организации о начале переговоров по указанному вопросу.

Представитель работников, первичная профсоюзная организация, получившая письменное уведомление от другой стороны с предложением о начале коллективных переговоров, обязана вступить в переговоры в течение 7 календарных дней со дня получения уведомления.

Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

Представитель работников, первичная профсоюзная организация запрашивает у работодателя информацию, необходимую для проведения коллективных переговоров. В нашем случае, финансовое обоснование для внесения изменений в коллективный договор (далее - комиссия) о приостановки (изменение порядка) индексации заработной платы, по инициативе работодателя.

Необходимая для внесения изменений в коллективный договор информация, предоставляется сторонами не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса (ч. 7 ст. 37 ТК РФ). Такой запрос следует составлять в письменной форме в двух экземплярах, чтобы на втором был зафиксирован факт получения данного документа.

Непредставление работодателем информации, необходимой для проведения коллективных переговоров, может быть основанием для привлечения его к административной ответственности согласно ст. 5.29 КоАП РФ.

Получив информацию, представитель работников, первичная профсоюзная организация, может рассматривать сложившуюся ситуацию на заседании профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации с членами комиссии или только с членами комиссии. Рассмотрев предоставленный материал, представитель работников, принимает решение, достаточно ли обоснований для внесения изменений.

1. Если по решению представителя работников, первичной профсоюзной организации, финансовое обоснование подтверждается, стороны проводят совместное заседание комиссии, принимают решение о внесении изменений, оформляют протокол заседания, соглашение и направляют на уведомительную регистрацию в государственный орган по труду.

2. Если по решению представителя работников, первичной профсоюзной организации, финансовое обоснование не подтверждается, стороны проводят совместное заседание комиссии, оформляют протокол разногласий, и изменения вносить в коллективный договор не будут, т.к. отсутствуют основания для принятия такого решения.