

Департамент культуры города Москвы  
Государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования города Москвы  
"Московский государственный институт музыки имени А.Г. Шнитке"



## МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ МУЗЫКИ

имени А.Г. Шнитке

Утверждено Конференцией  
научно-педагогических работников,  
представителей других категорий  
работников и обучающихся  
Государственного бюджетного  
образовательного учреждения  
высшего образования города Москвы  
"Московский государственный институт  
музыки имени А.Г. Шнитке"  
«22» апреля 2022 г.  
Протокол № 1

### Коллективный договор

между работниками Государственного бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования города Москвы "Московский государственный институт музыки  
имени А.Г. Шнитке" и Институтом  
на период с 2022 года по 2025 год  
(Новая редакция)

**Со стороны работодателя**  
Ректор МГИМ им. А.Г. Шнитке  
М.П.



**А.И. Щербакова**  
«22» апреля 2022 г.

**Со стороны работников**  
Председатель  
первичной профсоюзной  
организации работников  
МГИМ им. А.Г. Шнитке



**Е.А. Радзецкая**  
«22» апреля 2022 г.

Подпись Радзецкой Е.А. удостоверяю  
Ректор МГИМ им. А.Г. Шнитке

А.И. Щербакова



Москва – 2022

## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем - Государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования города Москвы "Московский государственный институт музыки имени А.Г. Шнитке" (далее по тексту - МГИМ им. А.Г. Шнитке, Институт) в лице ректора МГИМ им. А.Г. Шнитке, Щербаковой Анны Иосифовны, действующей на основании Устава МГИМ им. А.Г. Шнитке (далее по тексту - Работодатель), с одной стороны, и работниками Института (далее по тексту - Работники), в лице их полномочного представителя - председателя Первичной профсоюзной организации работников государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования города Москвы "Московский государственный институт музыки имени А.Г. Шнитке" региональной общественной организации - Московского городского Профсоюза работников культуры (далее по тексту - Первичная профсоюзная организация, Профсоюз) Радзецкой Екатерины Александровны, действующей на основании Положения о Местной общественной организации - Первичной профсоюзной организации работников МГИМ им. А.Г. Шнитке, принятого на общем учредительном собрании Местной общественной организации - Первичной профсоюзной организации работников МГИМ им. А.Г. Шнитке 21.04.2015, с другой стороны.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании), Федеральным законом Российской Федерации от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением между Министерством культуры РФ и Общероссийским профессиональным союзом работников культуры на 2018 - 2020 годы.

Правовой основой настоящего Договора является действующее законодательство Российской Федерации города Москвы, Московское трехстороннее соглашение на 2022-2024 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей (далее по тексту – Московское трехстороннее соглашение), другие нормативные правовые акты.

1.3. Предметом Коллективного договора является регулирование трудовых, социальных и иных, непосредственно связанных с ними, отношений в целях установления льгот и преимуществ для Работников, условий труда, более благоприятных по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации на основе согласования интересов Работников и Работодателя.

При разработке положений Коллективного договора учитывались предложения Работников.

1.4. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Институте и заключенный между Работодателем и Работниками в лице их уполномоченных представителей.

Стороны настоящего Договора признают, что:

– основу их взаимоотношения будут составлять принципы социального партнерства в сфере труда, в частности: равноправие сторон, уважение и учет интересов сторон, заинтересованность в участии в договорных отношениях, соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательность выполнения положений Коллективного договора, ответственность за их невыполнение, взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними, отношений, участия работников, их представителей в управлении организацией;

– создаваемая Коллективным договором система социально-трудовых отношений, ориентирована на обеспечение стабильной и эффективной работы Института,

долгосрочного поступательного развития, роста его общественного престижа и деловой репутации, в том числе при подготовке бакалавров, магистров, специалистов, аспирантов, научно-педагогических и научных кадров, студентов Музыкального колледжа МГИМ им. А.Г. Шнитке.

Положения Коллективного договора учитываются при разработке приказов, положений и мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1.5. Договаривающиеся стороны обязуются объединять усилия для эффективного выполнения настоящего Коллективного договора, решения задач по повышению авторитета Института и социально-экономического уровня жизни Работников и членов их семей.

1.6. В Коллективном договоре Работником признается физическое лицо, состоящее с МГИМ им. А.Г. Шнитке в трудовых правоотношениях на основании заключенного трудового договора.

1.7. Работодатель признает Первичную профсоюзную организацию в лице ее исполнительного органа – Профкома МГИМ им. А.Г. Шнитке (далее по тексту – Профком) как полномочного представителя работников Института.

Работники поручают Профкому представлять их интересы в переговорах с Работодателем по вопросам установления условий труда и заработной платы, социально-бытовых условий заключить настоящий Коллективный договор, а также контролировать его исполнение.

1.8. Профсоюз поддерживает деятельность Работодателя по созданию для работников надлежащей обстановки к выполнению трудовых обязанностей и соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка МГИМ им. А.Г. Шнитке, по укреплению производственной и учебной дисциплины.

1.9. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно Работодателем и Профкомом в строгом соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.10. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, вправе уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем на условиях, установленных Первичной профсоюзной организацией (ч. 2 ст. 30, ст. 377 ТК РФ).

1.11. Целью Коллективного договора является регулирование социально-трудовых отношений и согласование социально-экономических интересов коллектива и администрации МГИМ им. А.Г. Шнитке для обеспечения эффективной работы Института, соблюдения правовых норм и улучшения социально-экономического положения Работников, соблюдения индивидуальных и коллективных прав и свобод личности.

1.12. Задачами Коллективного договора являются:

- создание эффективной системы социально-трудовых отношений в МГИМ им. А.Г. Шнитке, максимально способствующей сотрудничеству, охране прав и интересов сторон Коллективного договора, осуществлению стабильной деятельности Института, упрочению его престижа и деловой репутации;

- обеспечение социальной защиты Работников, повышение их уровня жизни;

- введение дополнительных по сравнению с законодательством РФ гарантий и льгот Работникам;

- проведение мероприятий по оздоровлению, организации отдыха Работников, членов их семей;

- реализация принципов социального партнерства, а также взаимной ответственности сторон.

1.13. Действие Коллективного договора распространяется на представителей Работодателя и всех Работников МГИМ им. А.Г. Шнитке, состоящих с ним в трудовых отношениях, независимо от членства в профсоюзе, за исключением пунктов, относящихся только к членам профсоюза.

1.14. Стороны обязуются сотрудничать в рамках трудового законодательства по всем вопросам, касающимся их деятельности, признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования, обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции.

1.15. По вопросам, которые не урегулированы в Коллективном договоре, стороны должны руководствоваться действующим законодательством Российской Федерации и Уставом МГИМ им. А.Г. Шнитке.

1.16. Условия Коллективного договора не могут ухудшать правовое положение Работников по сравнению с нормами трудового законодательства РФ. В случае изменения законодательства РФ в части, улучшающей положение Работников и обучающихся по сравнению с условиями Коллективного договора, непосредственно действуют новые нормы законодательства РФ.

Отношения между Работниками и Работодателем, не урегулированные настоящим Договором, разрешаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов исполнительной власти, затрагивающими деятельность МГИМ им. А.Г. Шнитке.

1.17. Все проекты локальных нормативных актов МГИМ им. А.Г. Шнитке, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, разрабатываются по согласованию с Профкомом в порядке, установленном трудовым законодательством (ст. 372 ТК РФ).

1.18. По инициативе Работодателя Профком может быть привлечен к непосредственному участию в разработке проектов таких локальных нормативных актов. В случаях, прямо указанных в Коллективном договоре, Работодатель в таком же порядке согласовывает проект индивидуального локального акта. При нарушении данного пункта Коллективного договора Работодатель обязуется отменить соответствующий акт по письменному требованию Профкома.

Копии всех принятых локальных нормативных актов МГИМ им. А.Г. Шнитке, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, направляются в Профком.

1.19. Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляет Первичная профсоюзная организация.

1.20. Коллективный договор утверждается в МГИМ им. А.Г. Шнитке Конференцией научно-педагогических работников, представителей других категорий работников и обучающихся МГИМ им. А.Г. Шнитке (далее – Конференция МГИМ им. А.Г. Шнитке) в установленном порядке.

Для ведения переговоров по заключению Коллективного договора, внесения необходимых дополнений и изменений в текст действующего Коллективного договора, а также для проверки хода и итогов его выполнения приказом Института формируется Комиссия по ведению коллективных переговоров из равного числа представителей сторон на срок действия Коллективного договора (далее по тексту – Комиссия).

Подписанный сторонами Коллективный договор, а также необходимые документы в семидневный срок направляются ректором МГИМ им. А.Г. Шнитке в Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы для уведомительной регистрации.

1.21. Коллективный договор вступает в силу с 22 апреля 2022 года, действует в течение 3 лет, соответственно - до 21 апреля 2025 года.

По истечении данного срока стороны имеют право продлить действие настоящего Коллективного договора, но не более чем на три года.

1.22. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 30 дней после его уведомительной

регистрации и размещен на официальном Интернет-сайте Института в разделе «Документы».

1.23. Условия настоящего Коллективного договора обязательны для его сторон. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

## **Раздел 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности деятельности коллектива, повышение качества и доступности образования, рост престижа и рейтинга Института, расширение финансовых возможностей для реализации социальных программ.

2.2. Работодатель в части трудовых отношений имеет право:

2.2.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством, Законом об образовании, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим Коллективным договором.

2.2.2. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд.

2.2.3. Привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

2.2.4. Принимать локальные нормативные акты.

2.2.5. Представлять Профсоюзу право участвовать в разработке проектов локальных нормативных актов, регулирующие социально-трудовые права Работников.

2.2.6. Проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

2.3. Работники, независимо от занимаемых должностей, профессий и рода выполняемых работ, реализуют право на труд в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

2.4. Работник в части трудовых отношений имеет право на:

2.4.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Коллективным договором.

2.4.2. Предоставление работы согласно трудовой функции, определенной в трудовом договоре.

2.4.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором.

2.4.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.4.5. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков в соответствии с нормами законодательства РФ и Коллективным договором.

2.4.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.4.7. Дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.4.8. Участие в управлении МГИМ им. А.Г. Шнитке в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, Коллективным договором и Уставом Института, в том числе участие в заседаниях коллегиального органа управления Института с правом совещательного органа.

2.4.9. Участие в ведении коллективных переговоров и заключении Коллективного договора через Профсоюз, а также на информацию о выполнении Коллективного договора.

2.4.10. Защиту индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми не запрещенными законом методами.

2.4.11. Обязательное социальное, медицинское и пенсионное страхование, предусмотренное федеральными законами Российской Федерации.

2.4.12. Дополнительные социальные гарантии и льготы, предусмотренные Коллективным договором.

2.5. Профком имеет право:

2.5.1. Получать и заслушивать информацию от Работодателя в лице полномочных представителей по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в том числе:

- по реорганизации и ликвидации структурных подразделений МГИМ им. А.Г. Шнитке;

- по введению изменений, влекущих за собой изменения условий и оплаты труда Работников;

- состоянию и условиям охраны труда на рабочих местах;

- по дополнительному профессиональному образованию Работников в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.5.2. Вносить по этим и другим вопросам в уполномоченные органы управления Работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при рассмотрении этих вопросов.

2.5.3. Свободно распространять информацию о своей деятельности.

2.5.4. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам Профсоюза – Работникам Института.

2.5.5. Участвовать в комиссиях по охране труда, социальному страхованию.

2.6. Профсоюз:

- на постоянной основе взаимодействует и сотрудничает с государственными структурами в области трудового инспектирования и надзора, с организациями, ведущими деятельность по мониторингу труда и трудовых отношений, в целях обмена опытом, восприятия и учета в МГИМ им. А.Г. Шнитке лучшей практики трудового взаимодействия;

- совместно с действующими в МГИМ им. А.Г. Шнитке общественными организациями проводит консультационную и разъяснительную работу среди Работников;

- осуществляет пропаганду и внедрение в общественную жизнь и профессиональную деятельность норм и традиций здорового образа жизни;

- активно использует все формы организаторской и предупредительной работы в целях обеспечения сохранности имущества МГИМ им. А.Г. Шнитке, находящегося в общем пользовании;

2.7. Профсоюз выполняет задачи и функции, а также несет ответственность за невыполнение возложенных на него обязанностей, в соответствии с законодательством РФ, Положением о Первичной профсоюзной организации МГИМ им. А.Г. Шнитке и настоящим Коллективным договором.

2.8. Стороны Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

2.8.1. Работодатель обязуется:

2.8.1.1. Добиваться успешной деятельности Института в соответствии с Программой развития Института, Планом финансово-хозяйственной деятельности Института, повышения материального благосостояния Работников и роста их профессионального уровня.

2.8.1.2. Ежегодно планировать приоритетность направлений расходования средств консолидированного бюджета Института. Проводить подготовку и дополнительное

профессиональное образование Работников в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами, используя как субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнения работ) и на иные цели, так и средства от приносящей доход деятельности.

2.8.1.3. Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня медицинского и культурного обслуживания Работников и членов их семей, в том числе организовывать проведение ежегодной диспансеризации, обеспечивать работу медицинского пункта с наличием медицинских аптек.

2.8.1.4. Обеспечивать открытость и гласность по всем видам деятельности Института. В обязательном порядке своевременно информировать Работников (через приказы, постановления, решения, материалы Конференций научно-педагогических работников, представителей других категорий работников и обучающихся МГИМ им. А.Г. Шнитке, официальный сайт МГИМ им. А.Г. Шнитке, информационные стенды) по следующим вопросам:

- основные задачи по обеспечению деятельности МГИМ им. А.Г. Шнитке;
- анализ эффективности работы Института по отдельным направлениям;
- решение социальных проблем, меры по правовой защите Работников.

2.8.1.5. Предоставлять Работникам работу и оплату труда, обусловленные трудовым договором. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Коллективным договором.

2.8.1.6. Производить индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

2.8.1.7. Создавать условия, обеспечивающие деятельность Первичной профсоюзной организации, в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и города Москвы, Московским трехсторонним соглашением, Соглашением о социальном партнерстве на соответствующие годы и настоящим Коллективным договором.

2.8.1.8. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном ТК РФ и настоящим Коллективным договором.

2.8.1.9. Сотрудничать с Профкомом и своевременно рассматривать предложения и требования, разрешать трудовые споры.

2.8.1.10. Соблюдать условия настоящего Коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с Работниками.

2.8.1.11. Информировать Профком о разрабатываемых проектах локальных нормативных актов, планах и программах, предоставлять подготовленные проекты не менее, чем за неделю до их предполагаемого обсуждения. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (ст. 8 ТК РФ), по социально-трудовым вопросам принимать по согласованию с Профкомом.

2.8.1.12. Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Коллективным договором, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения, установленного статьей 372 ТК РФ порядка учета мнения Первичной профсоюзной организации, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

2.8.1.13. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.8.1.14. Обеспечить участие Работников в управлении Институтом в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим Коллективным договором.

2.8.1.15. Направить в ФСС реестр сведений для назначения пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, по уходу за ребенком, при постановке на учет в ранние сроки беременности и при рождении ребенка в течение пяти календарных дней со дня, когда получил документы для выплаты пособий от работника.

2.8.1.16. В случае прекращения права работника на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком до полутора лет в трехдневный срок направить в региональное отделение ФСС информацию об этом.

2.8.1.17. В день получения от ФСС сообщения о том, что документы работника на выплату оформлены с ошибкой, запросить у работника документы с корректными данными.

## 2.9. Обязательства Работников:

2.9.1. Добросовестно, своевременно и качественно выполнять свои трудовые обязанности по обусловленной трудовым договором трудовой функции, в соответствии с Положениями и решениями, принимаемыми Ученым советом Института, объединяя усилия с Работодателем для достижения Институтом уровня ведущего вуза.

2.9.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка МГИМ им. А.Г. Шнитке, Устав Института, настоящий Коллективный договор, установленный режим работы, трудовую дисциплину.

2.9.3. Признавать и соблюдать права Института на объекты интеллектуальной собственности, созданные Работниками в порядке выполнения служебных обязанностей, в порядке, урегулированном Гражданским законодательством РФ.

2.9.4. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.9.5. 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 Института, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда.

2.9.6. 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).

2.9.7. Соблюдать чистоту на рабочем месте и на территории Института, соблюдать установленный в Институте порядок хранения материальных ценностей и документов. Экономно расходовать электроэнергию и другие материальные ресурсы.

2.9.8. Способствовать процветанию Института, своим личным примером воспитывать у обучающихся чувство патриотизма, гордость за свою профессию и родной вуз, прививать им этические нормы и академические ценности, формировать корпоративную культуру.

2.9.9. Предоставить работодателю листок нетрудоспособности или номер электронного листка нетрудоспособности в день выхода на работу после закрытия листка нетрудоспособности врачом для дальнейшей передачи работодателем реестра сведений для назначения пособия в ФСС. Максимальный срок, в который работник может предоставить больничный лист и получить пособие, — шесть месяцев с даты, когда врачи допустили сотрудника к работе после болезни или травмы, ч. 1 ст. 12 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством".

2.9.10. В случае если работник имеет право на выплату пособий, предоставить работодателю документы, необходимые для назначения пособий по беременности и родам, по уходу за ребенком, при постановке на учет в ранние сроки беременности и при рождении



ребенка, для дальнейшей передачи работодателем реестра сведений для назначения пособия в ФСС. Конкретный список документов можно запросить в Правовом управлении и кадровой службе и в Бухгалтерии Института.

2.9.11. В случае если ФСС обнаружит ошибки в документах, работник обязан в течение четырех рабочих дней с даты, когда специалист кадровой службы или бухгалтерии сообщил о том, какие документы нужно исправить, предоставить корректные документы работодателю.

2.9.12. Взаимодействовать с журналистами и давать официальные комментарии по вопросам деятельности Института только по согласованию с Работодателем.

2.10. Профсоюз как представитель Работников обязуется:

2.10.1. Представлять и защищать права и интересы Работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза, настоящим Коллективным договором. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае если они уполномочили Профком представлять их интересы на условиях Профсоюзной организации.

2.10.2. Способствовать устойчивой деятельности МГИМ им. А.Г. Шнитке присущими профсоюзам методами и установлением совместно с Работодателем системы стимулирования и поощрения лучших Работников.

2.10.3. Контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, условий трудового договора, Правил внутреннего трудового распорядка, условий Коллективного договора, требовать устранения выявленных нарушений.

2.10.4. Способствовать профессиональному развитию Работников.

2.10.5. Осуществлять контроль за правильностью нормирования и оплаты труда, социальных выплат, оформления приема, изменения и прекращения трудовых отношений с Работниками, проверять обоснованность жалоб и заявлений Работников по трудовым и связанным с ними вопросам, проверять обоснованность ответов на такие жалобы и заявления от Работодателя.

2.10.6. Разъяснять Работникам нормы трудового законодательства РФ, положения настоящего Коллективного договора, Правила внутреннего трудового распорядка, содействовать реализации их прав.

2.10.7. Создавать в случае возникновения трудовых споров совместно с Работодателем на паритетных началах комиссию по урегулированию трудовых споров, контролировать эффективность ее работы. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

2.10.8. Вправе самостоятельно распоряжаться средствами бюджета Профсоюза, в том числе направлять средства на оказание материальной помощи Работникам, состоящим в МГИМ им. А.Г. Шнитке на профсоюзном учете и другие нужды Профсоюза.

### **Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения Работников и Работодателя устанавливаются в соответствии с ТК РФ, Законом об образовании, Отраслевым соглашением, Уставом МГИМ им. А.Г. Шнитке, настоящим Коллективным договором и регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме.

Общая численность Работников, их профессиональный и квалификационный состав, штаты профессорско-преподавательского состава (далее – «ППС»), работников всех структурных подразделений Института и категорий Работников утверждаются приказами МГИМ им. А.Г. Шнитке, исходя из утвержденной структуры и соотношения различных

категорий Работников, действующих в Российской Федерации нормативов, задач и специфики МГИМ им. А.Г. Шнитке, в пределах фонда оплаты труда.

3.2. Прием, перевод, основания и порядок прекращения трудового договора с Работниками регулируются нормами трудового законодательства, законодательства РФ об образовании, настоящим Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка МГИМ им. А.Г. Шнитке.

Запрещается необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лиц предпенсионного возраста (в возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости).

3.3. Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции Работника – осуществляется только в соответствии с главой 12 ТК РФ.

3.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ, а также настоящим Коллективным договором.

Работодатель до заключения трудового договора с Работником обязан ознакомить его под подпись с Уставом МГИМ им. А.Г. Шнитке, Правилами внутреннего трудового распорядка МГИМ им. А.Г. Шнитке, Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.5. Прием на работу в МГИМ им. А.Г. Шнитке осуществляется согласно штатному расписанию в порядке, установленном законодательством РФ для отдельных категорий Работников.

Со всеми Работниками трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работником и Работодателем. Один экземпляр подписанного трудового договора выдается Работнику на руки. В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, конкретизированы трудовые обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки работника.

3.6. В соответствии со ст. 332 ТК РФ трудовой договор на замещение научно-педагогических должностей заключается как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора. Конкретные сроки трудового договора устанавливаются по соглашению сторон с учетом мнения Ученого совета Института. Заключению трудового договора предшествует конкурс претендентов. Порядок и условия конкурса определены в Приказе Минобрнауки России от 23.07.2015 № 749 "Об утверждении Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу".

3.7. В целях подтверждения соответствия Работника занимаемой им должности педагогического работника, относящегося к ППС (за исключением Работников, трудовой договор с которыми заключен на определенный срок), один раз в пять лет проводится аттестация аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми Институтом в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.8. Преподаватели, не прошедшие конкурс на новый срок, увольняются по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

3.9. Штаты ППС кафедр устанавливаются ежегодно пропорционально их учебной нагрузке. К ППС относятся должности заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента. Все указанные должности, за исключением должности заведующего кафедрой, которая является выборной, замещаются на конкурсной основе в соответствии с законодательством РФ.

3.10. С целью повышения квалификации Работников Институт осуществляет планирование повышения их квалификации на основе планов кафедр и иных структурных подразделений с учетом имеющихся средств. При этом учитываются решения структурных подразделений о формах и продолжительности повышения квалификации: стажировка,

длительный отпуск, семинар, командировки и другие. При этом Работнику предоставляются установленные трудовым законодательством РФ гарантии и компенсации.

3.11. Работодатель обязуется обеспечивать реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

3.12. Работодатель обязан обеспечить полную занятость педагогических работников и концертмейстеров (выполнение месячной нормы рабочего времени, установленной действующим законодательством), не привлекать внешних совместителей при неполной занятости штатных Работников соответствующей квалификации, ограничиваясь привлечением специалистов, читающих уникальные (авторские) курсы.

3.13. При прекращении трудовых отношений с МГИМ им. А.Г. Шнитке в связи с выходом на пенсию Работнику выплачивается пособие в размере не менее двух среднемесячных заработков работника при стаже работы в МГИМ им. А.Г. Шнитке свыше 15 лет.

3.14. Выплачивать выходное пособие в размере не менее двух среднемесячного заработка Работника в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 ч.1 ст. 77 ТК РФ в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора при отказе Работника от продолжения работы.

3.15. Работодатель и Профсоюз обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате проведения организационно-штатных мероприятий или ухудшения финансово-экономического положения МГИМ им. А.Г. Шнитке.

3.16. Стороны Договора обязуются не допускать необоснованных сокращений Работников.

При принятии решения о массовом высвобождении Работников, связанного с рационализацией, совершенствованием организации учебного процесса, перепрофилированием или ликвидацией структурных подразделений МГИМ им. А.Г. Шнитке, Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профкому и соответствующему органу занятости не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель строго руководствуется Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе:

- взаимодействует с Первичной профсоюзной организацией в порядке, предусмотренном ТК РФ;
- производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179, 180 Трудового кодекса Российской Федерации;
- предупреждает каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за два месяца под роспись.

3.17. Увольнение педагогических работников по инициативе Работодателя в связи с сокращением штатов допускается только после окончания учебного года.

3.18. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством РФ при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий, при этом высвобождаемым Работникам по п. 2 ст. 81 ТК РФ выплачиваемое выходное пособие должно составлять не менее двух среднемесячных заработков работника.

3.19. Расторгать трудовой договор с Работником – членом Профсоюза – по инициативе администрации по п. 2, 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ только по согласованию с Профкомом (ст. 82 ТК РФ).

Кроме того, работникам, получившим уведомление об увольнении, предоставляется свободное от работы время до 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.20. При прекращении трудовых отношений с МГИМ им. А.Г. Шнитке по инициативе работодателя по п. 2 ст. 81 ТК РФ Работодатель обязан выплатить сверх выходного пособия, установленного законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором, дополнительные компенсации в размере 1-го среднемесячного заработка следующим работникам:

- высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;
- в случае высвобождения работника не менее, чем за два года до наступления пенсионного возраста.

3.21. Помимо иных оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным ч. 9 ст. 312.3 ТК РФ). Трудовой договор с работников, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

## **Раздел 4. ОПЛАТА ТРУДА**

4.1. Заработная плата Работников устанавливается в соответствии с законодательными и нормативными актами Российской Федерации, города Москвы, Положением об оплате труда работников МГИМ им. А.Г. Шнитке и иными локальными нормативными актами.

4.2. Размеры окладов, должностных окладов, ставки заработной платы работников МГИМ им. А.Г. Шнитке устанавливаются Работодателем в пределах имеющихся средств на оплату труда с учетом уровня заработной платы в соответствующем субъекте Российской Федерации на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы и определяются в заключаемых трудовых договорах с Работниками.

Размер оплаты труда каждого Работника зависит от его квалификации и личного трудового вклада, качества работы и максимальным размером не ограничивается.

4.3. Работодатель в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда Работников определяет повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, размеры доплат, надбавок и других видов материального стимулирования, которые определены в Положении об оплате труда работников, утвержденном в Институте в установленном порядке.

Причитающаяся заработная плата выплачивается Работникам в полном размере не реже, чем каждые полмесяца; 22 числа каждого месяца - за первую половину текущего месяца, 7 числа каждого месяца - за вторую половину предыдущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Удержание налогов производится при начислении заработной платы за отработанный месяц.

Заработанная плата перечисляется на лицевой счет Работника, открытый в кредитной организации.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.4. Размер минимальной заработной платы в городе Москве устанавливается ежегодно в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения города Москвы, утвержденной Правительством Москвы на соответствующий год. В случае снижения величины прожиточного минимума в городе Москве размер минимальной заработной платы сохраняется на прежнем уровне.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся Работнику.

4.5. Заработная плата включает в себя:

- должностной оклад (оклад), ставку заработной платы;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

В Институте также производятся иные виды выплат, предусмотренные законодательством Российской Федерации, города Москвы и локальными нормативными актами МГИМ им. А.Г. Шнитке.

4.6. Стимулирующие выплаты.

4.6.1. В соответствии с Приложением №1 к приказу Департамента культуры города Москвы от 26.11.2014 г. № 963 «Об утверждении примерных отраслевых рекомендаций по введению новых систем оплаты труда работников государственных Организаций, подведомственных Департаменту культуры города Москвы») устанавливаются стимулирующие надбавки к должностным окладам:

За наличие почетного звания народный артист СССР, народный артист России, заслуженный деятель искусств России, иные почетные звания соответствующего уровня	За наличие почетного звания заслуженный артист России, заслуженный работник культуры России, иные почетные звания соответствующего уровня	За наличие почетных званий города Москвы, ведомственных отраслевых нагрудных знаков отличия за успехи в труде, звания лауреата премии города Москвы
20%	15%	10%
Наименование надбавки		Размеры надбавки (в процентах к должностному окладу (ставки заработной платы)
За ученую степень по профилю учреждения или деятельности работника:		
за ученую степень - доктор наук		До 20%
за ученую степень - кандидат наук		До 10%

При наличии нескольких оснований для установления работнику надбавки за наличие ученой степени, надбавка устанавливается за наличие ученой степени по одному основанию, предусматривающему более высокий размер выплаты.

4.6.2. Надбавки молодым специалистам устанавливаются в размере 40 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) работника. Молодым специалистам, имеющим диплом с отличием в размере 50 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) работника.

Молодые специалисты - молодые граждане не старше 35 лет включительно, впервые поступившие на работу после окончания образовательного учреждения среднего

профессионального или высшего профессионального образования (независимо от формы получения образования) и работающие по полученной специальности (квалификации), указанной в дипломе, до истечения трехлетнего срока с момента поступления на работу.

Статус молодого специалиста продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- направление на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;
- поступление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации;
- предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

4.6.3. Педагогическим работникам государственных образовательных учреждений устанавливается специальная система стимулирующих выплат к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) в соответствии с Законом города Москвы от 20.06.2001 г. № 25 «О развитии образования в городе Москве».

4.6.4. Доплата Работникам за совмещение профессий и расширение зон обслуживания производится по соглашению сторон трудового договора (ст. 151 ТК РФ) порядке в пределах фонда оплаты труда по вакантным ставкам.

4.7. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении Работникам выплачивается компенсация в размере, предусмотренном ст. 236 ТК РФ и Московским трехсторонним соглашением.

4.7.1. В случае задержки выплаты заработной платы, а также при наличии других нарушений оплаты труда, Работодатель и (или) уполномоченные в установленном порядке Работодателем представители несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.7.2. Производить работникам доплату за работу в ночное время в размере 35% части должностного оклада, ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

4.7.3. Работник о времени начала отпуска извещается под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. По требованию Работника, уходящего в ежегодный отпуск и не получившего отпускные по вине Работодателя, его отпуск переносится на другое удобное для Работника время.

4.7.4. Привлечение работников ППС и учебно-вспомогательного персонала к работе в установленные им выходные дни, а также нерабочие праздничные дни в исключительных случаях (во время промежуточной аттестации и дней открытых дверей в Институте и др.) осуществляется приказом МГИМ им. А.Г. Шнитке, с письменного согласия работника, с учетом мнения Профкома и оплатой не менее, чем в двойном размере в соответствии с нормами ст. 153 ТК РФ.

4.8. Работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу вследствие сокращения численности или штата с целью сохранения занятости, выплачивается компенсация в течение 2-х месяцев с тем, чтобы их заработок равнялся средней заработной плате по сокращенной должности (ставке).

При переводе Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в МГИМ им. А.Г. Шнитке за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение 2-х месяцев со дня перевода.

4.9. Работникам, проходящим обучение, переподготовку, повышающим свой профессиональный уровень по направлению МГИМ им. А.Г. Шнитке, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата. Если Работник направляется для повышения квалификации (переподготовки) в другую местность, оплачиваются

командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

4.10. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст. 173-174 ТК РФ, Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных организациях высшего образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ, а также Работникам, успешно совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата или доктора наук.

4.11. На период прохождения обязательного периодического медицинского осмотра за Работником, обязанными в соответствии с настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить такой осмотр, сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

4.12. Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований.

4.13. Пособие по временной нетрудоспособности, беременности и родам назначается работодателем на основании представленного работником листка нетрудоспособности установленной формы, заполненного в установленном законодательством порядке. В течение 10 календарных дней с момента представления листка нетрудоспособности для оплаты должно быть назначено пособие по временной нетрудоспособности, беременности и родам.

4.14. Выплата пособий осуществляется работодателем в ближайший после назначения пособий день, установленный для выплаты заработной платы.

4.15. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

## **Раздел 5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

5.1. В целях социальной защищенности Работников Работодатель и Профком ежегодно формируют пакет социальных программ и определяют принципы расходования средств Работодателя и Профсоюза на социальные нужды Работников в зависимости от стажа работы в МГИМ им. А.Г. Шнитке по следующим приоритетным направлениям:

- оказание материальной помощи для оплаты расходов на медицинскую помощь;
- оказание материальной помощи малообеспеченным и/или находящимся в трудной жизненной ситуации, в связи со смертью близкого родственника;
- организация новогодних праздников для детей;
- поддержка мероприятий для ветеранов войны и труда и ветеранов МГИМ им. А.Г. Шнитке;

5.2. Первичная профсоюзная организация обязуется ежегодно выделять средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- поддержка мероприятий для ветеранов войны и труда;
- организация культурно-массовых мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза.

5.3. Работодатель совместно с Профсоюзом:

- утверждает принципы материальной помощи малообеспеченным Работникам и молодым специалистам согласно положению, регламентирующему порядок предоставления материальной помощи Работникам;

- при составлении финансово-хозяйственного плана деятельности Института за счет средств от приносящей доход деятельности в соответствии с положением или локальным нормативным актом предусматривает средства:

а) на оказание материальной помощи высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;

б) на выплату компенсации при увольнении сверх выходного пособия, установленного законодательством Российской Федерации;

в) на выплаты единовременного пособия в случае высвобождения работника не менее, чем за два года до наступления пенсионного возраста.

- разрабатывает приказы, касающиеся социальной защищенности Работников.

5.4. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное страхование в размере, определенном законодательством РФ.

5.5. Работодатель вправе оказать содействие в решении вопросов предоставления материальной и иной помощи одиноким пенсионерам, инвалидам, многодетным семьям, лицам, воспитывающим ребенка без матери (отца) и тяжелобольным Работникам, а также в иных случаях по усмотрению Работодателя, за счет бюджетных и внебюджетных средств.

5.6. Профком выделяет средства из бюджета Профсоюза для оказания материальной помощи членам Профсоюза в соответствии с Положением о первичной профсоюзной организации.

5.7. Работодатель организует в Институте деятельность медпунктов в целях оказания при необходимости медицинской помощи Работникам.

5.8. Социальная поддержка ветеранов:

5.8.1. Работодатель и Профком оказывают различные виды помощи ветеранам труда РФ, ветеранам воинской службы.

5.9. Работодатель может выделять средства для премирования юбиляров: 50 лет, 55 лет, 60 лет, далее каждые пять лет при стаже работы в Институте свыше 5 лет в размере 1 должностного оклада (ставки заработной платы).

Профсоюз может выделить средства для оказания материальной помощи для поздравления указанных выше Работников в сумме, не превышающей 3000 (три тысячи) рублей.

5.10. Поддержка молодых преподавателей и иных Работников (до 35 лет):

- Работодатель организует работу по формированию и обучению кадрового резерва из числа молодежи на руководящие должности.

- Работодатель организует работу по наставничеству за Работниками из числа молодежи в первый год их работы в МГИМ им. А.Г. Шнитке.

- Работодатель привлекает молодых преподавателей и научных работников к участию в проведении научной работы в рамках совместных программ и проектов.

5.11. Профсоюз обязуется:

- проводить культурно-массовые мероприятия для Работников, выделяя для этого финансовые средства в смете профсоюзного бюджета Профсоюза;

- организовывать экскурсионные поездки для Работников с частичной финансовой поддержкой из средств профсоюзного бюджета.

5.12. Профсоюз вправе осуществлять контроль за работой предприятий общественного питания в МГИМ им. А.Г. Шнитке, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

5.13. Работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождении от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в абзаце 3 статьи 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на



один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны по просьбе работодателя предоставлять справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

## **Раздел 6. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА**

6.1. Режим труда и отдыха регулируется в Институте Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2. Стороны согласились, что продолжительность рабочего времени Работника Института, необходимая для выполнения трудовых обязанностей, устанавливается в соответствии с действующим законодательством РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.3. Работодатель совместно с Профсоюзом рассматривает и утверждает предложения по установлению годовой учебной нагрузки ППС (педагогического состава), преподавателям Музыкального колледжа в соответствии с трудовым законодательством и законодательством об образовании РФ. Годовая учебная нагрузка педагогических работников, относящихся к ППС, в расчете на одну ставку устанавливается приказом МГИМ им. А.Г. Шнитке. Нагрузка свыше установленной нормы подлежит дополнительной оплате в виде совместительства и (или) почасовой оплаты труда.

Годовая учебная нагрузка кафедры на следующий учебный год доводится до работников кафедры до 01 июля текущего года.

6.4. С целью качественного и оперативного выполнения особо значимых для кафедры работ, связанных с учебным процессом, заведующий кафедрой имеет право перераспределять нагрузку между преподавателями кафедры с уведомлением коллектива кафедры, за исключением основной нагрузки.

6.5. Учебная работа педагогических работников, относящихся к ППС в Институте, Музыкальном колледже, Детской музыкальной школе имени Ю.А. Шапорина (далее – ДМШ), концертмейстерам определяется расписанием учебных занятий, а другие виды деятельности – индивидуальным планом. Обязательным является присутствие преподавателей на работе по расписанию во время занятий, консультаций, заседания кафедры, проведения запланированных индивидуальным планом мероприятий и в других случаях, определенных заведующим кафедрой.

6.6. При составлении расписания учебных занятий преподавателя не рекомендуется:

- а) наличие двух окон в расписании в один день, а также перерыва в течение учебных занятий продолжительностью две пары.

- б) назначать консультации, экзамены в выходной день – воскресенье.

6.7. Для отдельных категорий Работников может быть установлен ненормированный рабочий день. Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем подлежит согласованию с Профсоюзом.

6.8. По соглашению с Работодателем на стадии заключения трудового договора или в процессе трудовой деятельности Работнику по его заявлению может устанавливаться

неполный рабочий день, гибкий график или сменная работа. Работа в течение двух смен подряд запрещается. Графики сменности устанавливаются локальным нормативным актом МГИМ им. А.Г. Шнитке, согласованными с Профкомом. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за месяц до введения их в действие (ст.103 ТК РФ)

6.9. Работа в выходные и праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение отдельных Работников к работе в выходные и праздничные дни допускается (с их письменного согласия) в исключительных случаях, предусмотренных законодательством РФ по согласованию с Профкомом и на основании письменного распоряжения Работодателя.

6.10. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.11. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается:

- на один час - для всех Работников;
- на 2 часа - для женщин, имеющих двух и более детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для одиноких отцов, опекунов (попечителей), воспитывающих детей указанного возраста.

6.12. Рабочее время сокращается на один час в неделю с сохранением заработной платы при установлении режима работы по графику, согласованному с Работодателем, и с сохранением права на оплачиваемый отпуск в полном объеме:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до пяти лет или воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- ветеранам и участникам ВОВ.

6.13. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с ежегодным оплачиваемым отпуском, считается рабочим временем педагогического работника Института. В эти периоды педагогический работник выполняет педагогическую работу (в том числе методическую и организационную, связанную с реализацией образовательной программы), предусмотренную должностными обязанностями, утвержденными в установленном порядке, в пределах нормируемой части его рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)).

6.14. Работодатель:

6.14.1. Предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках" по утвержденному графику отпусков продолжительностью 28 календарных дней, несовершеннолетним Работникам - продолжительностью 31 календарный день, инвалидам — 30 календарных дней (ФЗ от 24.11.1995 № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации"), а педагогическим работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу и концертмейстерам - продолжительностью 56 календарных дней; преподавательскому составу Музыкального колледжа, ДМШ – 56 календарных дней, концертмейстерам Института, Музыкального колледжа и ДМШ – 56 календарных дней; научным работникам (ученая степень доктор наук) – 56 календарных дней; научным работникам (ученая степень кандидат наук) – 42 календарных дня; научным работникам (без ученой степени) – 28 календарных дней; проректорам - 56 календарных дней; Ученому секретарю Совета учреждения - 56 календарных дней; руководителям учебных отделов (частей), методистам – 56 календарных дней.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска других категорий Работников определяется в соответствии с трудовым законодательством РФ.

Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или другое удобное для них время имеют следующие Работники:

- педагогические работники и концертмейстеры, за исключением случаев проведения в летний период работы, связанной с учебным процессом;

- инвалиды;

- несовершеннолетние;

- одинокие матери (отцы), опекуны (попечители) несовершеннолетних детей;

- матери, имеющие детей в возрасте до 5 лет;

- лица, нуждающиеся в лечении, в соответствии с медицинским заключением;

- женщины — непосредственно перед уходом в отпуск по беременности и родам или сразу после него;

- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста 14 лет;

- мужчины, чьи жены находятся в отпуске по беременности и родам;

- работники-совместители на период ежегодного оплачиваемого отпуска по основному месту работы;

- работник, усыновивший ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев;

- один из родителей (опекунов, попечителей), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- почетные доноры;

- жены/мужья военнослужащих — на период отпуска второго супруга;

- ветераны боевых действий;

- чернобыльцы.

6.14.2. Обязуется соблюдать требования трудового законодательства РФ в отношении применения труда несовершеннолетних.

6.14.3. Порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором в соответствии с ТК РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 ТК РФ.

6.15. Ежегодные отпуска Работникам предоставляются в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем по согласованию с Профсоюзом. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее чем за две недели до наступления календарного года и доводится под роспись до сведения всех Работников.

6.16. Стороны договорились, что на период санаторно-курортного лечения отпуск Работнику предоставляется в соответствующие сроки по согласованию с Работодателем.

6.17. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия Работника. При предоставлении отпуска в другое время средний заработок для его оплаты определяется в установленном порядке.

6.18. Отзыв Работника из отпуска производится в соответствии со статьей 125 ТК РФ. При этом неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв Работника из:

- перенесенного отпуска;
- присоединенного отпуска;
- отпуска Работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и

Работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

6.19. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, по согласованию между Работником и Работодателем (при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней).

6.20. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

6.21. Работникам с ненормированным рабочим днем (за исключением Работников, для которых преподавательская работа является основной) устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 3-х календарных дней, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, и его продолжительность устанавливается локальным нормативным актом МГИМ им. А.Г. Шнитке.

6.22. Работникам, работающим во вредных и (или) опасных или особых условиях труда, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск в соответствии с трудовым законодательством РФ по результатам специальной оценки условий труда, продолжительность которого устанавливается локальным нормативным актом МГИМ им. А.Г. Шнитке.

6.23. Может предоставляться ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней следующим категориям Работников:

- матерям, имеющим ребенка в возрасте до 5 лет;
- одному из родителей, опекуну (попечителю) имеющих ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- пенсионерам;
- одинокой матери (отцу), воспитывающей (ему) ребенка в возрасте до 14 лет.
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы.

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.

Другим категориям Работников ежегодный дополнительный отпуск предоставляется в соответствии с законодательством РФ.

6.24. Предоставляются дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы на основании письменного заявления Работника в случае его бракосочетания, рождения ребенка, смерти близких родственников продолжительностью 3 дня, а без сохранения заработной платы - продолжительностью 5 дней.

6.25. Работнику, отправляющему 1 сентября ребенка в 1-4 класс образовательной организации общего образования, по его письменному заявлению, предоставляется один выходной день – 1 сентября с сохранением заработной платы.

6.26. Работодатель предоставляет Работнику один свободный от работы день с сохранением заработной платы в день его юбилейного дня рождения, начиная с 50 лет и далее через каждые 5 лет.

6.27. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком не более 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в порядке,

установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Указанный отпуск педагогическому работнику предоставляется по его заявлению, которое должно быть представлено не позднее, чем за 2,5 месяца (в случае, если отпуск планируется с начала учебного года), или не позднее, чем за месяц (если отпуск планируется в течение учебного года). В зависимости от цели отпуска, финансовых возможностей Института отпуск педагогического работника может быть предоставлен с полной, частичной оплатой, а также без оплаты. Решение о предоставлении отпуска и форме его оплаты принимает Ректор Института по рекомендации Ученого совета Института.

6.28. Другие виды дополнительных оплачиваемых отпусков, в том числе связанных с прохождением обучения, предоставляются в соответствии с действующим законодательством РФ.

## **Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА**

### **7.1. Работодатель:**

7.1.1. Обеспечивает безопасные условия труда, учебного и научного процессов в соответствии с трудовым законодательством РФ, нормами по охране труда, пожарной безопасности и санитарными требованиями.

Ежегодно предусматривает в смете расходов Института выделение средств на мероприятия по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, обязательных медицинских осмотров (обследований) Работников, в размере не менее 2% от фонда оплаты труда, при этом размер выделяемых средств в расчете на каждого работника должен быть не ниже размера минимальной заработной платы в городе Москве.

7.1.2. Своевременно организует и проводит обучение по вопросам безопасности труда, контролирует проведение всех видов инструктажей (вводный, первичный на рабочем месте, повторный, внеплановый, целевой) по охране труда, а также проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда Работников.

7.1.3. Осуществляет контроль за состоянием охраны труда в Институте и выполнением мероприятий по охране труда Работниками. Обеспечивает реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

7.1.4. Обеспечивает соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

7.1.5. Обеспечивает систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

7.1.6. Обеспечивает реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

7.1.7. Обеспечивает разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест.

7.1.8. Обеспечивает оснащение средствами коллективной защиты.

7.1.9. Обеспечивает обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

7.1.10. Обеспечивает организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.11. Не допускает (отстраняет) от работы работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях.

7.1.12. Своевременно обеспечивает и бесплатно выдает Работникам необходимую спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, предусмотренные типовыми отраслевыми нормами.

7.1.13. При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом обеспечивает создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

7.1.14. Принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

7.1.15. Обеспечивает расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.1.16. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами 17, 20-21 ч.2 ст. 212 ТК РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются.

7.2. Работодатель в соответствии с законодательством РФ (нормативными правовыми актами по охране труда):

7.2.1. Организует в установленные сроки проведение профилактического и обязательного периодического осмотра Работников и студентов.

7.2.2. Предоставляет Работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных и особых условиях труда, соответствующие для данных категорий Работников льготы и компенсации, предусмотренные законодательством РФ.

7.2.3. Устанавливает единовременное денежное пособие Работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая при исполнении трудовых обязанностей в случаях.

7.2.4. Работодатель обязуется обеспечивать выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье в результате

смерти работника, наступившей от несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, в размере не менее 50-кратного размера минимальной заработной платы, установленной в городе Москве. В случае трудового увечья, полученного работником от несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, размер единовременной денежной компенсации определяется в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности исходя из 50-кратного размера минимальной заработной платы, установленной в городе Москве, и уменьшается в зависимости от степени вины потерпевшего, но не более чем на 25 процентов.

7.2.5. Результаты расследования несчастного случая на производстве рассматривать с участием выборного органа первичной профсоюзной организации для принятия решений, направленных на ликвидацию причин и предупреждение травматизма.

7.2.6. Соблюдает и обеспечивает условия и охрану труда женщин и молодежи (лиц до 21 года) в соответствии с требованиями законодательства РФ.

7.2.7. Для восстановления нормальных условий труда по представлению Профкома Работодатель может проводить внеплановый ремонт.

7.2.8. Работодатель обеспечивает в холодные и жаркие периоды года на рабочих местах и в учебных аудиториях температурный режим в соответствии с СанПиНом 1.2.3685-21.

В случае несоответствия температурного режима допустимому:

- в учебных аудиториях учебная часть осуществляет по возможности перенос учебных занятий в аудитории с нормальным температурным режимом,
- на рабочих местах (включая жаркие периоды года) при отсутствии кондиционирования воздуха приказом МГИМ им. А.Г. Шнитке по представлению руководителей структурных подразделений сокращать продолжительность рабочего дня работающим в соответствии с рекомендациями СанПиНом 1.2.3685-21 с сохранением зарплаты.

7.2.9. Выдача Работникам на работах с вредными условиями труда по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям Работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

7.3. Работодатель совместно с Профкомом обязуются:

7.3.1. Обеспечивать проведение совместной работы по охране труда и противопожарной профилактике по следующим направлениям:

- контроль за соблюдением законодательства и иных нормативных правовых актов по охране труда и пожарной безопасности;
- оперативный контроль за состоянием условий и охраны труда, пожарной безопасности в МГИМ им. А.Г. Шнитке;
- организацию профилактической работы по снижению травматизма в МГИМ им. А.Г. Шнитке;
- образование совместного комитета (комиссии) по охране труда (ст. 218 ТК РФ) и комиссий по контролю за состоянием охраны труда и пожарно-технических комиссий в структурных подразделениях МГИМ им. А.Г. Шнитке;
- планирование мероприятий по охране труда, составление отчетности по установленным нормам, ведение документации;
- организацию пропаганды по охране труда и пожарной безопасности;
- обеспечение организации и проведения специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с Профкомом, с последующей сертификацией.

7.3.2. Совместно осуществлять административно-общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, а также соблюдением мер пожарной безопасности.

#### 7.4. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.
- обеспечить и поддерживать запрет на курение в зданиях и на территории МГИМ им. А.Г. Шнитке.

7.5. Соответствующее структурное подразделение МГИМ им. А.Г. Шнитке один раз в 6 месяцев рассматривает вопросы охраны труда на своих заседаниях и информируют ректора Института о состоянии дел в области охраны труда.

Работодатель контролирует наличие и своевременную замену аптек первой медицинской помощи во всех структурных подразделениях Института.

7.6. Перед началом учебного года, не позднее 28 августа, Административно-хозяйственное управление сдает в эксплуатацию аудиторный фонд. Прием аудиторного фонда осуществляется Учебно-методическим управлением с участием представителя Профкома по акту прием-передачи.

7.7. За счет средств Института (статьи расходов на мероприятия по охране труда) избранные уполномоченные лица по охране труда в соответствии с планом МГИМ им. А.Г. Шнитке на текущий год могут обучаться по специальным программам в учебных центрах или на специальных семинарах с сохранением им среднего заработка.

7.8. Профком оказывает практическую помощь Работникам в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда.

Осуществляет общественный контроль за состоянием условий охраны труда и выполнением администрацией своих обязанностей в соответствии со ст. 218 ТК РФ и ст. 20



Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

7.9. За нарушение работником или Работодателем требований к охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

## **Раздел 8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

8.1. Взаимоотношения Работодателя и Первичной профсоюзной организации строятся на принципах социального партнерства на основании законов, Отраслевого федерального и регионального соглашений, настоящего Коллективного договора.

8.2. Профком выступает представительным органом Работников. Он осуществляет общественный контроль за соблюдением ТК РФ, Коллективного договора.

8.3. Права и гарантии деятельности Первичной профсоюзной организации и Профкома МГИМ им. А.Г. Шнитке определяются ТК РФ, Федеральным законом РФ от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Московским трехсторонним соглашением, Соглашением о социальном партнерстве на соответствующие годы, настоящим Коллективным договором.

8.4. Профком представляет и защищает права и интересы членов Первичной профсоюзной организации МГИМ им. А.Г. Шнитке при возникновении разногласий с Работодателем по индивидуальным трудовым и социально-экономическим вопросам, при нарушении норм трудового законодательства РФ, условий трудового договора. В области коллективных прав и интересов, связанных с трудовыми отношениями, при заключении и применении Коллективного договора Профком представляет и защищает интересы всех Работников независимо от членства в профсоюзе.

8.5. Работодатель обязуется обеспечивать законодательно закрепленные права и гарантии Первичной профсоюзной организации, способствовать ее деятельности, содействовать в увеличении численности членов профсоюза в Институте, согласовывать с Профкомом решения и документы, касающиеся:

- установления системы оплаты труда и положений о стимулировании и премировании;
- форм материального и морального поощрения;
- введения, замены и пересмотра норм труда;
- охраны труда;
- трудового распорядка и дисциплины труда.

8.6. Работодатель совместно с Профкомом разрабатывает новые и пересматривает действующие в Институте локальные нормативные акты в области социально-трудовых и социально-экономических отношений с последующим принятием их на Ученом совете или на Конференции МГИМ им. А.Г. Шнитке в случаях, предусмотренных законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

8.7. Работодатель включает Профком в перечень структур, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов Работников.

8.8. Взаимодействие Работодателя с Профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения Профкома (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения Профкома, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения Работодателем только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением Профкома выражено и доведено до сведения Работодателя его официальное мнение.

При не достижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может

быть обжалован Профкомом в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Профком также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном ТК РФ.

8.9. С учетом мнения Профкома производится:

- составление трудовых договоров (эффективных контрактов) с Работниками, принимаемыми на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- применение дисциплинарного взыскания члену профсоюза (ст. 193 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- установление системы оплаты и стимулирования труда (ст. 135 ТК РФ);
- установление различных форм премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст. 144 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, утверждению перечней необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- утверждение инструкций по охране труда для Работников (ст. 212 ТК РФ);
- принятие решения о сокращении численности или штата работников (ст. 82 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- определение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ), принятие локальных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ)
- иные вопросы, предусмотренные действующим законодательством.

8.10. С учетом мотивированного мнения Профкома производится расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата Работников организации;
- несоответствие Работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение Работником трудовых обязанностей в виде:
  - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
  - нарушения Работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
  - совершение виновных действий Работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны Работодателя;
  - совершение Работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
  - повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;
  - применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

8.11. По согласованию с Профкомом производится:

- установление перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ).

8.12. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение членов Профкома в период осуществления ими своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания, по основаниям, предусмотренным п.п. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ.

8.13. Работодатель предоставляет Профкому для ведения его уставной деятельности (ст. 377 ТК РФ):

- в бесплатное пользование помещением для проведения заседаний, хранения документации;
- услуги телефонной связи, необходимую мебель, компьютерную технику;
- возможность бесплатно работать в локальной компьютерной сети, сети «Интернет» и пользоваться электронной почтой, свободно размещать информацию о деятельности Первичной профсоюзной организации и Профсоюза работников народного образования и науки РФ, нормативно-правовые акты, др. материалы информационного характера, касающиеся социально-трудовых и экономических аспектов деятельности работников образования, на странице Профкома официального сайта МГИМ им. А.Г. Шнитке.

8.14. Работодатель осуществляет:

- хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещений, которые занимает Профком;
- техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники;
- обеспечение унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Профкома;
- обеспечение расходными материалами.

8.15. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет Московского городского профессионального союза работников культуры членские профсоюзные взносы, удержанные из заработной платы Работников - членов Профсоюза по их личному заявлению (при приеме на работу или вступлении в Профсоюз), не позднее следующего дня после выплаты заработной платы.

8.16. Работники, входящие в состав Профкома и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия Профкома, а председатель Первичной профсоюзной организации и его заместитель – Московского городского профессионального союза работников культуры.

8.17. Увольнение по инициативе Работодателя Работников, входящих в состав Профкома не освобожденных от основной работы, допускается, помимо общего порядка увольнения, при наличии предварительного согласия Профкома, членами которого они являются, а руководителей профсоюзных органов – только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.18. Работодатель способствует краткосрочному обучению профсоюзного актива (по согласованию с профкомом устанавливается, когда, где и сколько будет обучаться актив), сохраняет на время обучения зарплату. (ст. 374 ТК РФ).

8.19. Работодатель признает работу в составе выборных профсоюзных органов значимой для деятельности Института и принимает во внимание при поощрении Работников, при аттестации, при конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей.

8.20. Работодатель принимает необходимые меры по недопущению вмешательства своих представителей в практическую деятельность Профсоюза, затрудняющего осуществление Профсоюзом своих уставных задач.

8.21. Работодатель ставит в известность Профком о предстоящих структурных изменениях в Институте, а также о новых назначениях в составе ректората, о приеме на работу новых руководителей подразделений, служб Института.

## **Раздел 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

9.1. В случае возникновения трудовых споров стороны обязуются способствовать их разрешению в соответствии с трудовым законодательством РФ.

9.2. На основании решения Конференции МГИМ им. А.Г. Шнитке стороны утверждают представителей от Работников в Комиссию по трудовым спорам.

Работники Института имеют право при выявлении нарушений положений Коллективного договора обращаться к Работодателю, а при не устранении нарушения – в Профком или Комиссию по коллективным переговорам. В этом случае Профком вправе направить Работодателю представление об устранении выявленных нарушений, которое рассматривается ею в десятидневный срок. Результаты рассмотрения и принятые решения доводятся до сведения Профкома.

9.3. Стороны признают необходимость обязательного пересмотра пунктов настоящего Договора в случае, если они противоречат нормам законодательства РФ или изменившимся условиям финансирования Института.

9.4. Изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон совместным решением (с предварительным обсуждением на Комиссии по коллективным переговорам), утверждаются на Конференции научно-педагогических работников, представителей других категорий работников и обучающихся МГИМ им. А.Г. Шнитке и оформляются в виде приложения к Коллективному договору.

Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к ухудшению положения Работников Института по сравнению с трудовым законодательством, Отраслевым соглашением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.5. Работа по подготовке проекта нового Коллективного договора на очередной срок должна быть начата за 3 месяца до дня окончания срока действия настоящего Коллективного договора.

Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров по заключению нового Коллективного договора определяются представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров.

При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать Коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

9.6. В случае возникновения разногласий при принятии Коллективного договора, внесении в него изменений и дополнений, а также при исполнении Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные трудовым законодательством РФ для разрешения коллективного трудового спора.

Профком МГИМ им. А.Г. Шнитке обязуется разъяснять Работникам все положения настоящего Коллективного договора, обеспечивать содействие в реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

9.7. Работодатель и Работники несут ответственность за невыполнение обязательств по Коллективному договору по основаниям и в порядке, предусмотренном ТК РФ и Кодексом РФ об административных правонарушениях.

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ  
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ  
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ  
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
№ 270 от 25.04.2022 г. *И. Мещеряков*



Прошнуровано, пронумеровано и скреплено  
печатью 28 листов  
*Александр Васильевич*  
Ректор А.И. Щербак  
А.И. Щербакова