

1-410

ДЕПАРТАМЕНТ КУЛЬТУРЫ ГОРОДА МОСКВЫ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
“МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ МУЗЫКИ имени А.Г. ШНИТКЕ”
(МГИМ им. А. Г. Шнитке)

Коллективный договор

между работниками Московского государственного института музыки
имени А.Г. Шнитке и Институтом
на период с 2016 года по 2019 год

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 1-410 от 28.04.2016 г. *ДЖ*

Москва – 2016

ДЕПАРТАМЕНТ КУЛЬТУРЫ ГОРОДА МОСКВЫ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
“МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ МУЗЫКИ
имени А.Г. ШНИТКЕ”
(МГИМ им. А. Г. Шнитке)

Утвержден конференцией
научно-педагогических работников,
представителей других категорий
работников и обучающихся
«dd» апрель 2016 г.
Протокол № 1

Коллективный договор
между работниками Московского государственного института музыки
имени А.Г. Шнитке и Институтом
на период с 2016 года по 2019 год

Со стороны работодателя

И.о. ректора МГИМ
им. А.Г. Шнитке

Щербакова М.П.

А.И. Щербакова
«dd» апрель 2016 г.

Со стороны работников

Председатель
первичной профсоюзной
организации работников
МГИМ им. А.Г. Шнитке

Суркова
Подпись Сурковой Е.К. удостоверяю
И.о. ректора МГИМ им. А.Г. ШНИТКЕ

Е.К. Суркова
«dd» апрель 2016 г.

М.П. А.И. Щербакова



Москва – 2016

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее также - «Договор») заключен между работодателем - Государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования города Москвы «Московский государственный институт музыки имени А.Г. Шнитке» (далее - «МГИМ ИМ. А.Г. ШНИТКЕ», «Институт») в лице его полномочного представителя – и.о. ректора МГИМ ИМ. А.Г. ШНИТКЕ, Щербаковой Анны Иосифовны, действующего на основании Устава МГИМ ИМ. А.Г. ШНИТКЕ (далее - «Работодатель»), с одной стороны, и работниками Института (далее - «Работники»), в лице их полномочного представителя - председателя Первичной профсоюзной организации работников государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный институт музыки имени А.Г. Шнитке» региональной общественной организации - Московского городского Профсоюза работников культуры (далее - «Первичная профсоюзная организация», «Профсоюз») Сурковой Евгении Клавдиевны, действующего 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 – «ТК РФ»), Федеральным законом РФ от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом РФ от 12.01.1996 года N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением между Министерством культуры Российской Федерации и Российским профсоюзом работников культуры на 2015 - 2017 годы" (утв. Минкультуры России, Российским профсоюзом работников культуры 25.11.2014).

Правовой основой настоящего коллективного договора является действующее законодательство Российской Федерации, города Москвы, Московское трехстороннее соглашение на соответствующий период между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей (далее – Московское трехстороннее соглашение), Соглашение о социальном партнерстве между Департаментом культуры города Москвы и Общественным объединением – Московский городской профессиональный союз работников культуры на 2016-2018г. от (далее – Соглашение о социальном партнерстве) на соответствующий период, другие нормативные правовые акты.

1.3. Предметом 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 Договора учитывались предложения Работников.

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

Стороны настоящего Коллективного 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, 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 Договоре Работником признается физическое лицо, состоящее с МГИМ ИМ. А.Г. ШНИТКЕ, в том числе по месту нахождения обособленных структурных подразделений 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 – «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 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 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 Договора распространяется на представителей Работодателя и всех Работников, в том числе на Работников обособленных структурных подразделений МГИМ ИМ. А.Г. ШНИТКЕ.

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 РФ 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 Договора,

непосредственно действуют новые нормы законодательства РФ.

Отношения между Работниками и Работодателем, не урегулированные настоящим Коллективным 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 Договоре, Работодатель в таком же порядке согласовывает проект индивидуального локального акта. При нарушении данного пункта 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. 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 создается комиссия по переговорам из равного числа представителей сторон на срок действия договора (далее – «Комиссия»).

1.21. Подписанный сторонами Коллективный договор, а также приложения к нему и протоколы разногласий в семидневный срок направляются ректором МГИМ ИМ. А.Г. ШНИТКЕ в Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы для уведомительной регистрации.

1.22. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания Сторонами и действует в течение 3-х лет с «22» апреля 2016 г. до «22» апреля 2019 г.

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

1.23. Стороны договорились, что текст Коллективного 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».

1.24. Условия настоящего Коллективного договора обязательны для его сторон. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия 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 ТК РФ, 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.

2.3. Работник в части трудовых отношений имеет право на: Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ и Коллективным договором.

2.3.1. Предоставление работы согласно трудовому договору.

2.3.2. Рабочее место, соответствующее условиям, которые предусмотрены стандартами и нормами безопасности труда и Коллективным договором.

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

2.3.4. 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.

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

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

2.3.7. Участие в управлении МГИМ ИМ. А.Г. ШНИТКЕ в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, Коллективным договором и Уставом Института.

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

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

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

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

2.4. Профком имеет право:

2.4.1. 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.

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

2.4.3. Свободно распространять информацию о своей деятельности.

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

2.4.5. Участвовать в комиссиях по охране труда, социальному страхованию

2.5. 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;

2.6. 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.

2.7. Стороны Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

2.7.1. Работодатель обязуется:

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

2.7.1.2. 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.

2.7.1.3. 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.

2.7.1.4. 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, портал (сайт) МГИМ ИМ. А.Г. ШНИТКЕ, информационные стенды) по следующим вопросам:

- основные задачи по обеспечению деятельности МГИМ ИМ. А.Г. ШНИТКЕ;

- анализ эффективности работы по отдельным направлениям;

- решение социальных проблем, меры по правовой защите Работников.

2.7.1.5. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором, и обеспечивать Работникам равную оплату за равный труд. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Коллективным договором.

2.7.1.6. Создавать условия, обеспечивающие деятельность Первичной профсоюзной организации, в соответствии с ТК РФ, 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.

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

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

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

2.7.1.10. 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.

2.7.1.11. 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.

2.7.1.12. 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.

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

2.7.2. Обязательства Работников:

2.7.2.1. Добросовестно, своевременно и качественно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору в соответствии с Положениями и решениями, принимаемыми Ученым советом Института, объединяя усилия с Работодателем для достижения Институтом уровня ведущего вуза.

2.7.2.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка МГИМ ИМ. А.Г. ШНИТКЕ, Устав Института, установленный режим работы, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

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

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

2.7.2.5. 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.

2.7.2.6. Принимать меры к немедленному устранению причин и последствий чрезвычайных ситуаций (простоя, аварии и др.) и немедленно сообщать о случившемся Работодателю.

2.7.2.7. 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.

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

2.7.3. Профсоюз как представитель Работников обязуется:

2.7.3.1. 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.

2.7.3.2. Способствовать устойчивой деятельности МГИМ ИМ. А.Г. ШНИТКЕ присущими профсоюзам методами и установлением совместно с Работодателем системы стимулирования и поощрения лучших Работников.

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

2.7.3.4. Способствовать профессиональному развитию Работников.

2.7.3.5. 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.

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

2.7.3.7. 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.

2.7.3.8. 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 Трудовым законодательством РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», 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»), персонала 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.

3.3. Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции Работника – осуществляется только в соответствии с ТК РФ (глава 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 подписания трудового договора с работником обязан ознакомить его под роспись с Уставом 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 и правилам, установленным 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. Заключение трудового договора предшествует конкурсу претендентов. Порядок и условия конкурса определены в Приказе Минобрнауки России от 23.07.2015 N 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. 2 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, творческий 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.

Раздел 4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Заработная плата Работников устанавливается в соответствии с законодательными и нормативными актами Российской Федерации, города Москвы, Положением о порядке и условиях оплаты труда и иными локальными нормативными актами, принятыми по согласованию с Профсоюзом.

4.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников МГИМ ИМ. А.Г. ШНИТКЕ, в том числе обособленных структурных подразделений, 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.

4.2. 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.

Заработная плата выплачивается Работникам каждые полмесяца, а именно - 7 и 21 числа. Аванс выплачивается работникам в размере 40 % от должностного оклада.

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

4.3. Не допускается оплата труда ниже установленного

Московским трехсторонним соглашением минимального размера оплаты труда, если Работник отработал полностью норму рабочего времени и выполнил свои трудовые обязанности. 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.

4.4. 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.

4.5. Стимулирующие выплаты.

4.5.1. 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)
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.

4.5.2. Надбавки молодым специалистам устанавливаются в размере 50 процентов от должностного оклада работника.

Молодые специалисты - молодые граждане, впервые поступившие на работу в течение полугода после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего профессионального образования (независимо от формы получения образования) и работающие по полученной специальности до истечения трехлетнего срока с момента поступления на работу.

4.5.3. Надбавки за продолжительность работы в Институте устанавливаются со дня достижения стажа, дающего право на установление выплаты, если документы, подтверждающие стаж, находятся в Институте, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж, в максимальном размере – 15 процентов от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Надбавка за продолжительность работы в Институте устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры (государственных или (и) муниципальных).

Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы)):

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – до 5 процентов;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет – до 10 процентов;
- при выслуге от 5 и более лет – до 15 процентов.

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

4.5.5. 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.

4.6. 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.

4.6.1. В случае установления компетентными органами прямой вины Работодателя в образовании задолженности по заработной плате, он несет ответственность в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

4.6.2. Производить работникам доплату за работу в ночное время в размере 35% части оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

4.6.3. 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.

4.6.4. Привлечение работников ППС и УВП 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.

4.7. 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.

4.8. 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.

4.9. 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.

4.10. На период прохождения обязательных периодических медицинских осмотров за Работником сохраняется средний заработок.

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

4.12. Выплата пособия по временной нетрудоспособности осуществляется в ближайший после назначения пособия день, установленный для выплаты заработной платы.

4.13. Пособия по временной нетрудоспособности в связи с беременностью и родами, назначаются в течение 10 календарных дней со дня обращения Работника за его получением с необходимыми документами. Выплата пособия осуществляется в ближайший после назначения пособий день, установленный для выплаты 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 выделяет средства для премирования юбиляров: 50 лет, 55 лет, 60 лет, далее каждые пять лет при стаже работы в Институте от 1 до 5 лет – 1 должностной оклад, свыше 5 лет – 2 должностных оклада.

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.

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, 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 14.05.2015 г. №466И от 08.08.2013 г. №678 по утвержденному графику отпусков продолжительностью 28 календарных дней, несовершеннолетним Работникам - продолжительностью 31 календарный день, инвалидам — 30 календарных дней (ФЗ «О защите инвалидов в РФ»), 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; первому проректору - 56 календарных дней; проректору по научно-исследовательской работе – 56 календарных дней; проректору по учебно-методической работе - 56 календарных дней; Ученому секретарю Ученого совета - 56 календарных дней; руководителям и заместителям руководителей структурных подразделений – 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;
- 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.

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

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 15 декабря текущего 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, а остальные части – не менее 3 дней).

6.20. Запрещается непредоставление 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.

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.

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 работающего должен быть не ниже размера минимальной заработной платы в городе Москве, определенной Московским трехсторонним соглашением (п. 5.7. Московского трехстороннего соглашения).

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.

7.1.4. Не допускает к работе или отстраняет от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда, обязательный периодический медицинский осмотр.

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

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

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, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере не менее 50 размеров минимальной заработной платы, установленной в соответствии с пунктом 3.1.1 Московского Трехстороннего Соглашения.

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 размеров минимальной заработной платы, установленной в соответствии пунктом 3.1.1 Московского Трехстороннего Соглашения, и уменьшается 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 СанПиН 2.2.4.548-966.

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 СанПиН 2.2.4.548-96 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 пожарнотехнических 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. В состав аттестационной комиссии по проведению спецоценки условий труда членов комиссии по охране труда.

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

Работники обязуются регулярно проходить обязательный предварительный и периодический медосмотр и предоставлять заключение Работодателю в сроки и в порядке, определенным Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н (ред. от 05.12.2014) "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядком проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда"

Обеспечить и поддерживать запрет на курение в здании МГИМ ИМ. А.Г. ШНИТКЕ и у входов в здания, кроме специально отведенных для этого и соответствующим образом оборудованных мест.

7.4. 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 аптечек первой медицинской помощи во всех структурных подразделениях Института.

7.5. Перед началом учебного года, не позднее 28 августа, административно-хозяйственные службы сдают в эксплуатацию аудиторный

фонд. Прием аудиторного фонда осуществляется Учебно-методическим управлением с участием представителя Профкома по акту сдачи-приемки.

7.6. 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.

7.7. 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».

7.8. 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 недостижении 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 (за изъятием оснований, предусмотренных 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 условиями 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 и вступлению в коллективные переговоры должна быть начата за 8 месяцев 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 недостижении 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.

9.8. 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.