

Подписи сторон:

От работодателя:
Ректор МГИМ им. А.Г. Шнитке



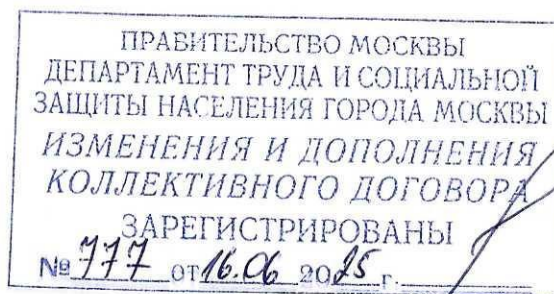
А.И. Щербакова
2025 г.

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



Е.А. Радзеевская
« 16.06.2025 г.

Дополнительное соглашение № 1
к Коллективному договору
Государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования города Москвы
"Московский государственный институт музыки имени А.Г. Шнитке"
на период с 2025 года по 2028 год
(новая редакция)



Дополнительное соглашение № 1
к Коллективному договору

Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования города Москвы "Московский государственный институт музыки имени А.Г. Шнитке" (далее – Институт), в лице ректора МГИМ им. А.Г. Шнитке А.И. Щербаковой, с одной стороны, и работники в лице представителя трудового коллектива председателя первичной профсоюзной организации работников Е.А. Радзеккой, с другой стороны, на основании протокола Комиссии по ведению коллективных переговоров (протокол № 2 от 30.05.2025), руководствуясь статьей 44 Трудового кодекса РФ, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Внести следующие изменения в Коллективный договор Государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования города Москвы "Московский государственный институт музыки имени А.Г. Шнитке" на период с 2025 года по 2028 год (далее – Коллективный договор):

1.1. Пункт 1.21. Коллективного договора изложить в следующей редакции:
«Коллективный договор вступает в силу с 22 апреля 2025 года и действует в течение трех лет, то есть до 21 апреля 2028 года включительно.

Стороны вправе продлить действие настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет, приняв соответствующее решение в период его действия.»

1.2. Пункт 3.18. Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«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.»

1.3. Пункт 4.2. Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«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.

При этом размер заработной платы не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного на территории города Москвы.

Пункт 4.4. Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«4.4. Размер минимальной заработной платы в городе Москве устанавливается ежегодно в размере не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения города Москвы, утвержденной Правительством Москвы на соответствующий год.

В случае снижения величины прожиточного минимума размер минимальной заработной платы сохраняется на уровне предыдущего года.

Минимальная заработная плата в городе Москве не может быть ниже размера минимальной заработной платы.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20% от суммы, причитающейся работнику.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, удержания могут достигать 50%, а в исключительных ситуациях — 70% (например, при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда здоровью, ущерба от преступления).».

Пункт 4.7. Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«В случае нарушения работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.».

Пункт 6.9. Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение отдельных Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается (с их письменного согласия) в исключительных случаях, предусмотренных законодательством РФ с учетом мнения Профкома и на основании письменного распоряжения Работодателя.».

Пункт 6.14.1. подп. 4) Коллективного договора изложить в следующей редакции:

- «4) Научные работники, имеющие ученую степень:
- 56 календарных дней — для докторов наук;
 - 42 календарных дней — для кандидатов наук.»

Пункт 8.10. Коллективного договора изложить в следующей редакции:

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

- 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 (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, независимо от его продолжительности, а также в случае 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.

2. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания сторонами и является неотъемлемой частью коллективного договора.

Прочтено, прошито
и скреплено печатью Иванова

Ректор МГИМ им. А.Г. Шнигиря (Иванова) листов

