

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Соколов Александр Сергеевич  
Должность: Исполняющий обязанности ректора  
Дата подписания: 03.03.2026 13:21:18  
Уникальный программный ключ:  
508bd2e5917c95ea01fcbcf47b4c72dba4996a8f

**Дополнительное соглашение о внесении изменений в  
Коллективный договор федерального государственного бюджетного  
образовательного учреждения высшего образования «Московская государственная  
консерватория имени П.И.Чайковского»  
на 2021-2024 годы (срок действия продлен на 2024-2027 годы)**

г. Москва

«28» февраля 2025 г.

Работодатель - федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московская государственная консерватория имени П.И.Чайковского» (далее по тексту - Консерватория), в лице исполняющего обязанности ректора **Соколова Александра Сергеевича**, действующего на основании Устава и приказа № 02 КФ-090819 от 09 августа 2019 года и

Работники в лице Председателя Первичной профсоюзной организации Московской государственной консерватории имени П.И.Чайковского **Мовчан Ларисы Анатольевны**, действующей на основании Устава Первичной профсоюзной организации Московской государственной консерватории имени П.И.Чайковского, подписали настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

**1. Изложить п. 1.5. Приложения № 1 к Коллективному договору в следующей редакции:**

«1.5. Правила внутреннего трудового распорядка Консерватории являются обязательными для работодателя, профессорско-преподавательского состава, научных сотрудников, инженерно-технических работников, учебно-вспомогательного персонала, хозяйственных и производственных работников (в дальнейшем - работников Консерватории), а также физических и юридических лиц, находящихся на территории Консерватории.»

**2. Изложить п. 1.7. Приложения № 1 к Коллективному договору в следующей редакции:**

«1.7. Правила внутреннего трудового распорядка Консерватории утверждаются ректором по согласованию с представительным органом работников при принятии локальных нормативных актов (ст. 8 Трудового кодекса РФ).»

**3. Изложить п. 1.9. Приложения № 1 к Коллективному договору в следующей редакции:**

«1.9. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.»

**4. Изложить п. 2.5. Приложения № 1 к Коллективному договору в следующей редакции:**

«2.5. Работник допускается к выполнению обязанностей, оговоренных трудовым договором после того, как работодатель:

- ознакомит работника под роспись (до подписания трудового договора) с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором;

- проведет инструктаж по охране труда, электробезопасности, пожарной безопасности и другим правилам охраны труда.»

## **5. Изложить п. 2.2. Приложения № 1 к Коллективному договору в следующей редакции:**

«2.2. Лица, поступающие на работу, обязаны предъявить работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности;
- документы, подтверждающие регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу.

Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.».

**6. Изложить п. 2.17. Приложения № 1 к Коллективному договору в следующей редакции:**

«2.17. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ (согласно ст. 80 Трудового кодекса РФ).

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в учебное заведение, переход на пенсию и другие случаи), работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности в Консерватории и произвести с ним расчет в соответствии со статьёй 140 Трудового Кодекса. По письменному заявлению работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.»

**7. Изложить п. 3.1. Приложения № 1 к Коллективному договору в следующей редакции:**

«3.1. Оплата труда работникам производится в соответствии с положением об оплате труда в месте выполнения ими работы каждые полмесяца (за первую половину месяца – 15 числа, за вторую – в последний рабочий день месяца) с выдачей расчетного листка.».

**8. Изложить п. 1.14. Приложения № 2 к Коллективному договору в следующей редакции:**

«1.14. Выплата заработной платы работникам производится каждые полмесяца.

Заработная плата работникам за первую половину месяца выплачивается за фактически отработанное время (фактически выполненную работу) из расчета должностного оклада или тарифной ставки с учетом надбавок и доплат, выплачиваемых за счет бюджетных средств.

Выплата заработной платы работникам за первую половину месяца, оплата труда которых производится из внебюджетных источников, осуществляется за счет средств от приносящей доход деятельности.».

**9. Изложить п. 5.1. Приложения № 1 к Коллективному договору в следующей редакции:**

«5.1. Ректор Консерватории имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами,

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

создавать производственный совет - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;

- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

- проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).».

#### **10. Изложить п. 6.4. Приложения № 1 к Коллективному договору в следующей редакции:**

«6.4. Для обслуживающего персонала концертных залов, учебных корпусов, рабочих по обслуживанию и ремонту зданий, электриков и сантехников с учетом специфики работы устанавливается график работы в режиме гибкого рабочего времени из расчета 40 часов в неделю.»

#### **11. Изложить п. 6.6. Приложения № 1 к Коллективному договору в следующей редакции:**

«6.6. Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия.

В исключительных случаях (предотвращение катастрофы, аварии или последствий катастрофы, аварии и т.д.), предусмотренных действующим законодательством РФ, привлечение к сверхурочным работам может производиться без согласия работника.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.»

**12. Изложить п. 6.12. Приложения № 1 к Коллективному договору в следующей редакции:**

«6.12. Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного опьянения, руководитель соответствующего структурного подразделения не допускает к работе в данный рабочий день и составляет акт о случившемся в установленном порядке.»

**13. Изложить п. 3.16. Приложения № 2 к Коллективному договору в следующей редакции:**

«Полное лишение премий за совершение прогулов, появление на работе в состоянии алкогольного опьянения, в состоянии наркотического или токсического опьянения, совершение уголовного преступления или административного проступка производится при наличии приказов по Консерватории о применении к работникам мер дисциплинарного взыскания.»

**14. Изложить п. 7.2. Приложения №1 к Коллективному договору в следующей редакции:**

«7.2. Поощрения объявляются в приказе ректора, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника, с предоставлением информации о поощрении в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации. При применении мер поощрения разрешается сочетание материального и морального стимулирования труда.»

**15. Изложить п. 8.6. Приложения №1 к Коллективному договору в следующей редакции:**

«8.6. При наложении дисциплинарного взыскания учитывается тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.»

**16. Изложить п. 8.11. Приложения №1 к Коллективному договору в следующей редакции:**

«8.11. Руководители структурных подразделений несут персональную ответственность за состояние трудовой дисциплины в руководимых ими коллективах и обязаны немедленно при обнаружении проступка, и, в особенности прогула, применять дисциплинарные взыскания. Укрывательство, выгораживание проступков подчиненных и другие неблагоприятные действия руководителей в целях создания видимости благополучной обстановки рассматриваются на ректорате, с принятием решения о соответствующем дисциплинарном взыскании.»

**17. Изложить п. 2.2.2. Приложения №2 к Коллективному договору в следующей редакции:**

«2.2.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Минимальные размеры выплат - 4% от оклада.»

**18. Изложить п. 3.15. Приложения №2 к Коллективному договору в следующей редакции:**

«3.15. Работники, нарушающие трудовую дисциплину, лишаются премии полностью или частично. Полная или частичная невыплата премии производится за тот расчетный период для начисления премий, в котором за нарушение трудовой дисциплины к работнику было

применено дисциплинарное взыскание. При этом ограничения размера допустимых удержаний из заработной платы работника снижение размера указанных премиальных выплат не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.».

**19. Изложить п. 3.16. Приложения №2 к Коллективному договору в следующей редакции:**

«3.16. Полная невыплата премий за совершение прогулов, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, совершение уголовного преступления или административного проступка производится при наличии приказов по Консерватории о применении к работникам мер дисциплинарного взыскания.»

**20. Дополнить Приложение № 9 к Коллективному договору:**

столбец 4 строки 1 таблицы изложить в следующей редакции: «Продолжительность дополнительного отпуска (календарные дни)».

**21. Изложить п. 7.16. Коллективного договора в следующей редакции:**

Работодатель ежемесячно отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу, а также иную уставную деятельность профсоюзной организации в размере 250 000 (двести пятьдесят тысяч) рублей.

**22.** Настоящее дополнительное соглашение подлежит направлению работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

**23.** Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора на 2024-2027 годы.

Подписи сторон:

**Представитель работодателя:**

Исполняющий обязанности ректора  
Московской государственной консерватории  
имени П.И.Чайковского

\_\_\_\_\_/ Соколов Александр Сергеевич  
(подпись) (Ф.И.О.)  
М.П.

**Представитель работников:**

Председатель Первичной профсоюзной  
организации Московской  
государственной  
консерватории имени П.И.Чайковского

\_\_\_\_\_/Мовчан Лариса Анатольевна  
(подпись) (Ф.И.О.)  
М.П.