

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ КУЛЬТУРЫ»

От работодателя:

Ректор
Московского государственного
института культуры



А.С. Миронов
М.П.

22 апреля 2022 г.

От трудового коллектива:

Председатель первичной
профсоюзной организации
Московского государственного
института культуры



Г.И. Булдина
М.П.

22 апреля 2022 г.

**ИЗМЕНЕНИЯ В
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Московский государственный институт культуры»
на 2019-2022 годы

1. В пункте 1.1. слова «(далее – Работодатель)» исключить.
2. В пункте 1.2. слова «(далее – Институт)» исключить.
3. Внести изменения в пункт 3.3. и изложить его в следующей редакции:
«3.3. Все вопросы, связанные с сокращением численности (штата), рассматриваются Работодателем с участием ППО. Увольнение работников, являющихся членами ППО по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (или с согласия) ППО в соответствии с ТК РФ.»
4. Внести изменения в пункт 3.6. и изложить его в следующей редакции:
«3.6. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения

срока предупреждения об увольнении (часть 1 статьи 180 ТК РФ). При увольнении работника по сокращению численности или штата выходное пособие выплачивается в размере, установленном законодательством.».

5. Внести изменения в абзац первый пункта 5.1.3. в части продолжительности рабочего времени педагогических работников, заменив слова «36 часов в неделю» на слова «не более 36 часов в неделю».

6. Пункт 5.1.7., начинающийся со слов «Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается...» считать пунктом 5.1.8.

7. Считать пункт 5.1.8. пунктом 5.1.9., и внести в него изменения:

7.1. Абзац 2 изложить в следующей редакции:

«Всем работникам в соответствии с графиком устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск:

- педагогическим работникам (профессорско-преподавательскому составу и иным педагогическим работникам) - 56 календарных дней;
- сотрудникам учебно-методического управления - 42 календарных дня;
- остальным работникам - 28 календарных дней, а если они являются инвалидами - 30 календарных дней.».

7.2. Дополнить последний абзац текстом следующего содержания:

«По личному заявлению совместителя отпуск может быть предоставлен ему в период, не соответствующий отпуску по основному месту работы. Если совместитель не отработал шести месяцев - отпуск предоставляется ему авансом. Если продолжительность отпуска работника по основному месту работы больше, то Работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности. О намерении использовать ежегодный оплачиваемый отпуск работник обязан предупредить Работодателя в письменном виде не позднее чем за 2 недели до предполагаемого отпуска.».

8. Внести изменения в пункт 5.2.2. и изложить его в следующей редакции:

«5.2.2. Время начала и окончания рабочего дня, а также выходные дни, устанавливаются Правилами внутреннего распорядка сотрудников Института.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерыва между занятиями. Продолжительность времени для отдыха и питания остальных работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должна быть менее 30 минут (статья 108 ТК РФ).».

9. Исключить из подпункта 2 пункта 5.2.3. слова «за работу с вредными условиями труда».

10. Пункт 5.2.9. исключить.

11. Внести изменения в раздел 6 (охрана труда и техника безопасности) и изложить его в следующей редакции:

«6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Создать и обеспечивать функционирование системы управления охраной труда (статья 214 ТК РФ), направленной на обеспечение безопасных условий труда, образовательного процесса, научно-исследовательских работ в соответствии с действующим законодательством по охране труда, исходя из

комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников, включая:

- обеспечение соблюдения режима труда и отдыха, установленного трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, правилами трудового распорядка Института;

- обеспечение контроля за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов;

- обеспечение на каждом рабочем месте (в учебных аудиториях, лабораториях, кабинетах и других помещениях) необходимого температурного режима, освещенности и вентиляции в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда, а также противопожарной безопасности, электробезопасности и экологической безопасности;

- при приеме на работу (учебу) инвалида или в случае признания работника (обучающегося) инвалидом создавать для него условия труда (учебы), в том числе производственные и санитарно-бытовые, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида;

- при производстве на территории Института работ (оказании услуг) другим работодателем, а также оказании образовательных услуг обучающимся Института на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), согласовывать с другим работодателем перед началом работ (оказания услуг) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников (обучающихся);

- обеспечение контроля за соблюдением работниками и обучающимися требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.2. Для выполнения обязательств настоящего раздела Коллективного договора, ежегодно предусматривать необходимые средства в смете расходов Работодателя и обеспечивать их расходование в объеме, установленном законодательством. Работодателем могут выделяться денежные средства (при наличии) для организации культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий для работников и обучающихся Института.

6.1.3. Проводить в Институте специальную оценку условий труда на рабочих местах и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные законодательством о специальной оценке условий труда.

6.1.4. Проводить систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку. Разрабатывать меры, направленные на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест.

6.1.5. Разрабатывать и утверждать локальные нормативные акты по охране труда с учетом мнения ППО. Вести реестр (перечень) нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой

деятельности Института. Обеспечить доступ работников (обучающихся) к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

6.1.6. До допуска к исполнению трудовых обязанностей граждан проводить в установленном порядке обучения по охране труда (в том числе, обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной и коллективной защиты, инструктажей по охране труда (всех видов)). Осуществлять проверки знания требований охраны труда. Проводить обязательные медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования в порядке, установленном действующим законодательством.

6.1.7. Приобретать за счет собственных средств и осуществлять выдачу (а также хранение, стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену) средств индивидуальной и коллективной защиты, а также смывающих средств, в установленных законодательством случаях.

Обеспечить наличие медицинских аптек, укомплектованных в соответствии с законодательством Российской Федерации, в структурных подразделениях Института.

С учетом имеющихся финансовых источников дополнительно выдавать работникам, работающим с общими загрязнениями или выполняющим наружные работы в холодное время года, средства индивидуальной защиты (специальную одежду, обувь, перчатки), предотвращающие вероятность причинения вреда здоровью.

6.1.8. Обеспечить безопасные подходы ко всем зданиям и сооружениям Института, а также своевременную очистку от снега и льда крыш зданий и территории Института в зимнее время.

6.1.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и возникновения профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством.

Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим, доставки работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.1.10. Проводить своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с действующим законодательством.

6.1.11. Привлекать представителей ППО к участию в работе создаваемых в Институте комиссий по вопросам охраны труда и обеспечения безопасности труда.

6.1.12. Беспрепятственно (в установленном действующим законодательством порядке) допускать в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда:

- должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля

(надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,

- других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда,
- органов Фонда социального страхования Российской Федерации,
- уполномоченных представителей ППО Института.

Предоставлять им информацию и документы в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне.

Выполнять их предписания в установленные сроки, принимать меры по результатам их рассмотрения.

6.1.13. Предоставлять работникам гарантии, установленные в статье 216.1. ТК РФ, в случае приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности Института в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника.

6.2. Профком обязуется:

6.2.1. Участвовать в комиссиях по специальной оценке условий труда и иных комиссиях, создаваемых в Институте в целях обеспечения охраны труда.

6.2.2. Участвовать в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний у работников, в разработке мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний и контроле за их выполнением.

6.2.3. Определить в ППО уполномоченных по охране труда и обеспечить их обучение.

6.2.4. Оказывать практическую помощь работникам и обучающимся в защите их права на безопасные условия труда и образовательного процесса, на компенсацию за работу в особых условиях труда. При наличии средств организовывать спортивно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия для работников и обучающихся вуза.

6.3. Работники и обучающиеся обязуются:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.3.2. Своевременно информировать Работодателя о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима.»

12. В целях регулирования труда дистанционных работников дополнить Коллективный договор разделом 6¹ в редакции:

«6¹. ДИСТАНЦИОННАЯ (УДАЛЕННАЯ) РАБОТА

6¹.1. Дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне местонахождения Работодателя, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем Работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия

между Работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети Интернет, и сетей связи общего пользования. В трудовой договор (дополнительное соглашение к нему) о дистанционной работе в обязательном порядке вносятся адреса электронной почты работника и Работодателя, посредством которых будет осуществляться рабочее взаимодействие, а также номера контактных телефонов, используемых для указанных целей.

Дистанционная работа может осуществляться:

- на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора),
- временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев либо периодически, при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

6¹.2. Согласно части третьей статьи 312.1 ТК РФ под дистанционным работником понимается работник:

- заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, указанные в части второй статьи 312.1 ТК РФ,
- выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым Работодателем в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ (временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя, не требующий согласия работника, но подлежащий согласованию с ППО, в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления).

Работодатель не обязан переводить работника на дистанционную работу по его просьбе, если указанное не требуется решением органов государственной власти и (или) органа местного самоуправления. Самовольный (без заключения трудового договора (соглашения к нему) или локального акта Работодателя) переход работника на дистанционную работу не допускается. Полномочия Работодателя в указанном случае реализуются исключительно ректором Института. Непосредственный или вышестоящий руководитель не обладает правом принятия решения о переводе подчиненного работника на дистанционную работу.

6¹.3. При заключении в электронном виде трудовых договоров (дополнительных соглашений к ним), предусматривающих выполнение трудовой функции дистанционно, а также при внесении изменений в эти договоры и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись Работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи (часть первая статьи 312.3 ТК РФ). В случае

отсутствия у работника указанной электронной подписи подписание трудового договора (дополнительного соглашения к нему), а также написание заявлений осуществляется работником собственноручно в кадровой службе Института.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные статьей 65 ТК РФ, могут быть предъявлены Работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов. По требованию Работодателя лицо, поступающее на дистанционную работу, обязано представить нотариально заверенные копии данных документов на бумажном носителе.

По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся Работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением, за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется (часть шестая статьи 312.2 ТК РФ).

6¹.4. В случаях, не связанных с заключением, изменением и прекращением трудового договора (в том, числе в связи с осуществлением трудовой деятельности в дистанционном формате, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам Работодателя) взаимодействие дистанционного работника и Работодателя осуществляется путем обмена электронными документами с адресов, указанных в трудовом договоре, а также иными способами, в том числе с помощью почтовой и курьерской служб, по личному указанному добровольно дистанционным работником в трудовом договоре (приложении к нему) мобильному телефону (с использованием различных программ-мессенджеров, смс и иных сообщений). Приоритетным способом обмена документами является обмен ими по электронной почте. Обмен информацией способом, не позволяющим обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) Работодателем документов в электронном виде не допускается.

В случае проведения дистанционного совещания посредством конференц-связи дистанционный работник должен присутствовать на нем. Информацию о времени и программе (способе) проведения совещания направляет организатор мероприятия (предпочтительно по электронной почте, но могут быть использованы и другие способы, указанные в настоящем Коллективном договоре) не позднее, чем за один день до его проведения.

Для фиксации факта получения документов в электронном виде (подтверждения действий дистанционного работника и Работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации) каждая из взаимодействующих сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от направившей его стороны не позднее:

- 18 часов 30 минут - с понедельника по четверг, 17 часов 15 минут - в пятницу (для всех работников),
- 18 часов 30 минут – в субботу (для педагогических работников).

Подтверждение получения электронных документов, направленных позднее указанного времени, а также поступивших в выходные (воскресенье – для педагогических работников, суббота и воскресенье – для остальных) и нерабочие

(праздничные) дни должно быть осуществлено сторонами не позднее 12 часов 00 минут.

Дистанционный работник, чья трудовая функция связана с выполнением работы преимущественно с использованием сети Интернет, обязан быть на связи и иметь доступ в Интернет в течение своего рабочего времени, в том числе минимум каждый час проверять электронную почту и подтверждать получение полученной от Работодателя информации.

При обмене документами и информацией по мобильному телефону факт фиксации их получения также подтверждается путем направления соответствующего сообщения. Подтверждение, позволяющее фиксировать факт получения информации в данном случае, направляется в течение часа.

С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) Работодателя, уведомлениями, поручениями, и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами.

В случаях, если в соответствии с ТК РФ работник вправе или обязан обратиться к Работодателю с заявлением, предоставить Работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный работник может сделать это в форме электронного документа.

Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет Работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет Работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа.

При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой (статья 62 ТК РФ), Работодатель направляет эти копии в форме электронного документа, если работник в своем заявлении не указал на необходимость их направления по почте (заказным письмом с уведомлением).

Каждая из сторон по требованию обязана предоставить документы на бумажном носителе.

6¹.5. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника не отличаются от установленных правилами трудового распорядка для остальных работников Института. Трудовым договором (дополнительным соглашением) может быть предусмотрено установление режима рабочего времени дистанционным работником по своему усмотрению.

Дистанционным работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью, указанной в пункте 5.1.9. (в предыдущей редакции -

5.1.8.), настоящего Коллективного договора. Дополнительные отпуска в соответствии с п. 5.2.3. настоящего Коллективного договора дистанционным работникам не предоставляются.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется на общих основаниях, установленных ТК РФ и настоящим Коллективным договором.

Время взаимодействия дистанционного работника с Работодателем включается в рабочее время.

Приступая к ежедневной работе и по ее завершении, дистанционный работник направляет непосредственному руководителю сообщение по адресу электронной почты и/или мобильному телефону, указанном в трудовом договоре, о том, что приступил к работе / окончил работу соответственно.

Работодатель и/или непосредственный руководитель дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, вправе вызвать дистанционного работника для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте, на срок не превышающий пять рабочих дней в месяц (если иное не установлено трудовым договором), уведомив электронным документом не менее чем за один рабочий день. Дистанционный работник вправе выйти в Институт для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте, уведомив непосредственного руководителя не менее чем за один рабочий день.

Не допускается выполнение дистанционным работником работы на стационарном рабочем месте на территории Института, если перевод его на дистанционную работу осуществлен по инициативе Работодателя в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ.

6¹.6. Помимо иных оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе Работодателя в случаях, определенных частью девятой статьи 312.3 ТК РФ:

- если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с Работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса Работодателя,

- если работник, выполняющий дистанционную работу на постоянной основе, изменил местность выполнения трудовой функции, что повлекло невозможность исполнения им обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

Если дистанционный работник не выходит на связь, то его непосредственный руководитель обязан поставить об этом в известность начальника кадрового подразделения Института, работники которого составляют акт о невыходе дистанционного работника на связь, который должен быть направлен дистанционному работнику вместе с требованием представить письменное объяснение. При этом обмен документами между кадровой службой и работником осуществляется по корпоративной электронной почте (при ее отсутствии - личной электронной почте) с дублированием информации с помощью программы-мессенджера.

Если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, Работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

6^{1.7}. В случае направления Институтом дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие статей 166 - 168 ТК РФ.

6^{1.8}. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы (статья 312.5 ТК РФ).

6^{1.9}. Институт обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома Института и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие ему или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом Институт выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются трудовым договором (дополнительным соглашением к нему).

6^{1.10}. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно Работодатель обязан:

- осуществлять обязательное социальное страхование дистанционного работника от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (абзац двадцатый первой части второй статьи 212 ТК РФ);

- знакомить дистанционного работника с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными Работодателем;

- расследовать и вести учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений и микротравм у дистанционного работника (абзац семнадцатый части второй статьи 212 ТК РФ);

- выполнять в отношении дистанционного работника предписания должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной

сфере деятельности, и рассматривать представления ППО по вопросу соблюдения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принимать меры по результатам их рассмотрения (абзац двадцатый части второй статьи 212 ТК РФ);

Другие обязанности Работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются.».

13. В пункте 7.1.13.:

12.1. Исключить из перечня решений, принимаемых с учетом мнения ППО, установление срока выплаты заработной платы работникам.

12.2. Дополнить список локальных нормативных актов, принимаемых с учетом мнения ППО: положением о дистанционной работе, локальными нормативными актами по охране труда (абзац 24 части третьей статьи 214 ТК РФ).

12.3. Слова «Трудового кодекса» заменить на аббревиатуру «ТК».

14. Пункт 8.20., начинающийся со слов «Членам выборных профсоюзных органов...» считать пунктом 8.21, пункты 8.21. и 8.22. – пунктами 8.22. и 8.23 соответственно.

15. Внести изменения в пункт 10.6. и изложить его в следующей редакции:

«10.6. Коллективный договор заключен на срок с 23.04.2019 по 22.04.2022 и продлен с внесенными в него 22.04.2022 изменениями на три года (до 22.04.2025). Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет. Количество продлений договора не ограничено.».

16. Внести изменения в пункт 10.7., изменив срок направления Коллективного договора для уведомительной регистрации с десяти на семь дней.

17. Пункты 10.10. и 10.12 исключить.

18. Считать пункт 10.11. пунктом 10.10., внести в него изменения и изложить в редакции:

«10.10. Стороны совместно осуществляют контроль за выполнением Коллективного договора и отчитываются о результатах контроля на Ученом совете Института.».

19. Пункты 10.13., 10.14. и 10.15 считать пунктами 10.11., 10.12. и 10.13 соответственно.

10. Считать пункт 10.16. пунктом 10.14., внести в него изменения и изложить в редакции:

«10.14. Изменения и дополнения к настоящему Коллективному договору (включая его продление) производятся в порядке, установленном ТК РФ для заключения Коллективного договора, подлежат уведомительной регистрации в установленном законодательством порядке, а также доводятся до сведения работников и обучающихся Института.».

21. Пункты 10.17. и 10.18 исключить. Пункт 10.19. считать пунктом 10.15.



МИНИСТЕРСТВО СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

б-р Строителей, д.7, г. Красногорск,
г.о. Красногорск, Московская обл., 143407

Тел.: (498) 602-84-10
email: msrmo@mosreg.ru

Кому:
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ИНСТИТУТ КУЛЬТУРЫ
141406, Московская обл., г. Химки, ул.
Библиотечная, д. 7

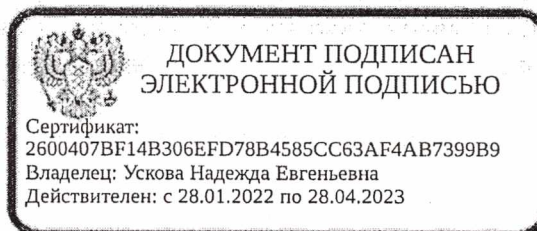
УВЕДОМЛЕНИЕ о регистрации соглашения, коллективного договора

Министерство социального развития Московской области, рассмотрев Запрос от 04.05.2022 № P001-2805614506-58929916, в соответствии со статьей 50 Трудового кодекса Российской Федерации уведомляет о регистрации Изменений в коллективный договор, регистрационный номер 2253/2022КД дата регистрации 23.05.2022.

Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и обязательствами соглашений, принятых на вышестоящих уровнях социального партнерства и действующих на территории Московской области, не выявлены.

Одновременно сообщаем, что в связи с вступлением в силу с 01.03.2022 новой редакции раздела X "Охрана труда" Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) ссылка на статью 214 ТК РФ в пункте 11 изменений КД в данный момент является неактуальной.

Первый заместитель министра социального
развития Московской области



Н.Е. Ускова
23.05.2022