

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного профессионального образовательного  
учреждения Архангельской области  
«Архангельский колледж культуры и искусства»

ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
ГКУ АО «АРХАНГЕЛЬСКИЙ  
ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР  
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ»  
ДАТА 11.03.2022 ПОДПИСЬ  
№ 66



Представитель работодателя:

директор колледжа



О.Н.Захарова

«21» февраля 2022 г.

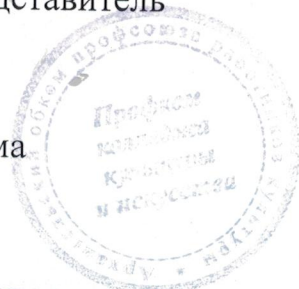
Уполномоченный представитель  
работников:

председатель Профкома



С.В.Степоржинская

«21» февраля 2022 г.



## РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Архангельской области «Архангельский колледж культуры и искусства» (далее - Колледж).

1.2. Настоящий Договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Архангельской области.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются: работники Колледжа, представленные первичной профсоюзной организацией (далее – Профком) в лице председателя Профкома Степоржинской Светланы Васильевны и работодатель в лице директора Колледжа Захаровой Ольги Николаевны.

1.4. Настоящий Договор заключен на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности ее работы;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе.

1.5. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению настоящего Договора.

1.6. По вопросам, которые не урегулированы настоящим Договором, стороны руководствуются действующим законодательством Российской Федерации, нормативно-правовыми актами органов власти Архангельской области, Отраслевыми соглашениями и Уставом Колледжа.

## РАЗДЕЛ 2. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2. Стороны настоящего Договора принимают на себя следующие обязательства:

2.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить эффективное управление учреждением;



- добиваться стабильного финансового положения учреждения;
- обеспечивать занятость работников;
- учитывать мнение Профкома.

2.2. Профком как представитель работников обязуется:

- нацеливать работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- добиваться улучшения условий труда работников;
- в период действия настоящего Договора, при условии выполнения работодателем обязательств, не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам, не использовать в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

2.3. Работники обязуются:

- выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Колледжа;
- беречь имущество учреждения, заботиться об экономии электроэнергии и других коммунальных ресурсов, соблюдать чистоту в помещениях Колледжа;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

### РАЗДЕЛ 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором, локальными нормативными актами Колледжа и трудовыми договорами.

3.2. Стороны настоящего Договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки.

3.3. Работники Колледжа, включая директора и заместителей директора, наряду с работой, определенной трудовым договором на условиях дополнительного соглашения, могут замещать должности педагогических



работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка), которая не считается совместительством.

3.4. В соответствии с законодательством Российской Федерации норма часов учебной (педагогической) работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год, верхний предел педагогической нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, рабочим программам предметов/дисциплин/МДК, обеспеченности кадрами, иных конкретных условий в Колледже с учетом мнения Профкома.

При установлении педагогическим работникам, для которых Колледж является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподаваемых предметов/дисциплин и МДК.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогическим работникам.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

3.6. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

## **РАЗДЕЛ 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа, расписанием учебных занятий, календарным графиком учебного процесса и графиками сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения Профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и



обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Колледжа и настоящим Договором.

4.2. В Колледже устанавливается два вида рабочей недели: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями и шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. Общим выходным днем для всех работников Колледжа является воскресенье, исключение составляет должность сторожа-вахтера.

4.3. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ.

Для работников административно-управленческого и вспомогательного персонала Колледжа устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин (ст. 91, 320 ТК РФ).

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад) (ст. 333 ТК РФ).

4.4. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, творческих, физкультурно-оздоровительных, спортивных и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

4.5. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника, не допускающего длительных перерывов между занятиями.

Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации. В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических и методических советов или других общеколледжных мероприятий, работник обязан принять в них участие.

4.6. Дистанционный характер работы может устанавливаться директором Колледжа в соответствии с нормами трудового законодательства.



Временный перевод на дистанционную работу осуществляется на основании локального нормативного акта работодателя, принятого с учетом мнения Профкома.

По заявлению работника условия осуществления им временной дистанционной работы могут быть определены в дополнительном соглашении к трудовому договору.

4.7. Отдельным категориям работников устанавливается ненормированный рабочий день. Работники, работающие в режиме ненормированного рабочего дня, могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём, а также продолжительность отпусков утверждается работодателем по согласованию с Профкомом (*Приложение 1*).

4.8. Стороны договорились, что в летнее время (с 1 июля по 31 августа) работодатель устанавливает «летний» график (сокращенный перерыв для отдыха и питания) для работников Колледжа, за исключением работников, занятых в учебном процессе и имеющих сменный график работы, который утверждается приказом директора.

4.9. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.

Время перерыва для отдыха и питания и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и графиком работы структурных подразделений Колледжа, ежегодно утверждаемым приказом директора.

4.10. Уборщикам территории в период работы в холодное время года на открытом воздухе предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время (ст. 109 ТК РФ).

4.11. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка и другие дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года.



Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

4.12. Отпуск педагогических работников может быть разделен на части, совпадающими с каникулами обучающихся.

Время каникул, не совпадающее с ежегодным отпуском, является рабочим временем педагогических работников Колледжа. В эти периоды педагогические работники привлекаются к участию в работе предметных (цикловых) комиссий, мероприятий по повышению квалификации, методической работе, а также к организации и проведению культурно-массовых мероприятий.

4.13. Стороны договорились, что в случае предоставления работнику путевки на санаторно-курортное лечение отпуск ему предоставляется в сроки, предусмотренные в путевке (ином документе).

4.14. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией в соответствии с требованиями статьи 126 ТК РФ.

4.15. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Их продолжительность определяется по соглашению между работниками и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

4.16. Педагогическим работникам предоставлено право на длительный отпуск сроком до одного года (по соглашению сторон) не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы (ст. 335 ТК РФ).

Данный отпуск предоставляется без сохранения заработной платы. Основанием является заявление педагогического работника. При желании работника, срок отпуска может быть изменен в пределах максимального времени. За работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняются место работы (должность) и объем учебной нагрузки (при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп). Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением случаев ликвидации организации.



## РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда работников Колледжа производится в соответствии с Положением о системе оплаты труда, которое определяет порядок установления систем оплаты труда, в том числе:

- порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Колледжа;
- перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;
- перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;
- перечень выплат социального характера и порядок их применения;
- требования к структуре фонда оплаты труда работников.

5.2. Формирование месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, который устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации, при этом в указанный размер минимальной оплаты труда не включаются выплаты за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, иных стимулирующих выплат.

5.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) устанавливается директором Колледжа на основании Положения о системе оплаты труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы, необходимости дифференциации заработной платы работников.

Размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, устанавливаемые за выполнение трудовых обязанностей в соответствии с Положением об оплате труда, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Дифференциация в размерах оплаты труда педагогических работников и административно-управленческого персонала устанавливается по результатам аттестации путем присвоения квалификационных категорий.

5.4. На преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности



(включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

Для распределение учебной нагрузки приказом директора Колледжа создается тарификационная комиссия, в состав которой включается представитель Профкома.

5.5. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц: заработная плата за первую половину месяца 20 числа текущего месяца, заработная плата за вторую половину месяца 5 числа месяца, следующего за расчетным месяцем. Заработная плата за вторую половину месяца декабря выплачивается до конца декабря текущего года. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.6. Оплата труда осуществляется с обязательным письменным уведомлением (расчетный листок) работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате. Расчетные листки, справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются лично работнику. Работник вправе подать заявление в бухгалтерию Колледжа о получении расчетного листка на личную электронную почту. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Профкома (Приложение 2).

5.7. Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты 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.



За задержки получения зарплаты, возникшие по вине банка или из-за неточного указания реквизитов банковского счета работником, работодатель ответственности не несет.

5.8. В случае задержки в выплате заработной платы на срок более 15 дней работники Колледжа в соответствии со статьей 142 ТК РФ имеют право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. За каждый день задержки заработной платы работникам выплачивается денежная компенсация не ниже размера, установленного статьей 236 ТК РФ.

Денежная компенсация выплачивается при выплате сумм, причитающихся работнику без каких-либо дополнительных заявлений со стороны работника.

5.9. Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных ТК РФ, настоящим Договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

5.10. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации в следствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника, нормативными актами органов государственной власти вследствие распространения коронавирусной инфекции (COVID-19), за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

5.11. В период нахождения работника Колледжа в служебной командировке в пределах территории Российской Федерации, направляемых на курсы повышения квалификации или в связи с производственной необходимостью, работодатель осуществляет оплату труда в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства Российской Федерации.



## РАЗДЕЛ 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

6.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности штата, рассматриваются работодателем с участием Профкома.

6.2. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Колледжа работодатель руководствуется ТК РФ, в том числе, реализует преимущественное право, предусмотренное статьей 179 ТК РФ.

Преимущественное право оставления на работе закрепляется также за работниками, не имеющими не снятых дисциплинарных взысканий, награжденными государственными и (или) ведомственными наградами, за работниками предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно).

В случае сокращения численности или штата работников Колледжа не допускать в течение года одновременного увольнения работников, которые являются членами одной семьи.

6.3. В случае увольнения из Колледжа в связи с ликвидацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников, высвобождающимся работникам предоставляются льготы и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.4. Работнику Колледжа в связи с ликвидацией организации либо сокращения численности или штата работников организации, выплачивается выходное пособие в соответствии со статьей 318 ТК РФ.

6.5. Материальная помощь работникам Колледжа выплачивается только по основному месту работу (по основной должности) и начисляется единовременно один раз в год по заявлению работника в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.



Иные выплаты работникам Колледжа устанавливаются в соответствии со статьей 38 областного закона от 2 июля 2013 года № 712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области».

6.6. Материальная помощь может быть оказана работнику Колледжа в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии) за счет экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь может быть оказана за счет экономии фонда оплаты труда близким родственникам работника Колледжа в связи с его смертью.

Материальная помощь может быть оказана за счет экономии фонда оплаты труда работникам, проработавшим в Колледже не менее 10 лет, в связи с юбилейными датами со дня рождения работника, а именно 50, 60, 70 лет.

Материальная помощь, указанная в настоящем пункте, начисляется единовременно приказом директора Колледжа.

6.7. Работникам, в отношении которых проводится вакцинация против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставлять дополнительные нерабочие дни с сохранением заработной платы в день проведения вакцинации, совпадающий с рабочим днем, и на следующий день, если он является рабочим днем.

6.8. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными в соответствии с ТК РФ проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы.

6.9. Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет.

6.10. Работники Колледжа имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа в соответствии с действующими на дату наступления указанного права нормативными правовыми актами.

## **РАЗДЕЛ 7. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА**

7.1. Работодатель работники обязуются строго соблюдать требования Устава Колледжа, Правила внутреннего трудового распорядка, поддерживать



дисциплину труда, качественно выполнять возложенные на них функциональные обязанности, строго следовать нормам профессиональной этики, воздерживаться от действий и высказываний, ведущих к осложнению морально-психологического климата в коллективе.

7.2. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения Профкома.

## РАЗДЕЛ 8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Стороны настоящего Договора рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

8.2. Работодатель:

- осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство услуг;
- использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретения СИЗ, на санаторно-курортное лечение работников, проведение обязательных медицинских осмотров;
- систематически проводит обучение безопасным приемам и методам выполнения работ, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку знаний требований охраны труда; не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда;
- проводит специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- принимает необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному расследованию несчастных случаев на производстве;
- информирует работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, о полагающихся им



компенсационных выплатах за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, средствах индивидуальной защиты путем ознакомления работников под расписку с материалами по результатам специальной оценки условий труда;

- включает в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда представителя Профкома. При подготовке локальных нормативных актов по вопросу специальной оценки условий труда учитывает мнение первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ;
- создает необходимые условия для работы председателя Профкома по охране труда, в том числе: обеспечивает правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств учреждения; обеспечивает условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда;
- освобождает работников от основной работы с сохранением среднего заработка на период участия в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на рабочем месте и с обучающимися при проведении образовательной деятельности;
- освобождает работников от основной работы на время их очного обучения по охране труда при необходимости, но не менее чем один раз в три года, с сохранением заработной платы.
- проводит обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические и внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

### 8.3. Профком:

- осуществляет контроль за выполнением требований нормативных правовых актов по охране труда, соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда;
- участвует в расследовании несчастных случаев, произошедших с работниками Колледжа;
- участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда;
- принимает участие в разработке и согласовании нормативных правовых актов по охране труда;



- способствует формированию и организации деятельности комиссий (уполномоченных) по охране труда;
- организует консультации по действующему законодательству об охране труда, по вопросам осуществления общественного контроля за охраной труда, возмещением вреда, причиненного работникам в результате несчастного случая, профессионального заболевания при исполнении ими своих трудовых обязанностей.

8.4. Стороны проводят работу по пропаганде и формированию здорового образа жизни, а также по ориентации работников на сохранение своего здоровья и формирования здоровьесориентированного поведения.

## **РАЗДЕЛ 9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

9.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов, руководствуясь законодательством Российской Федерации.

9.2. Работодатель содействует деятельности Профкома и обязуется:

- перечислять на профсоюзный счет удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом Общероссийского профессионального союза работников культуры.
- предоставлять в установленном законодательством порядке Профкому информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего Договора;
- предоставлять Профкому возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения. Выделять для этой цели помещение.

9.3. Профком принимает активное участие в культурно-массовой и оздоровительной работе.

9.4. Председатель Профкома или члены Профкома освобождаются по их письменному заявлению от основной работы в случае необходимости для участия в семинарах вышестоящих профсоюзных органов, в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами.



## РАЗДЕЛ 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания Сторонами – 21 февраля 2022 г. Стороны имеют право продлить действие настоящего Договора на срок до трёх лет.

10.2. В течение срока действия настоящего Договора стороны вправе вносить изменения и дополнения на основе взаимной договоренности.

При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.3. Стороны не вправе в течение срока действия настоящего Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

10.4. Настоящий Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, изменения типа государственного учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Колледжа.

10.5. Условия настоящего Договора обязательны для его сторон. Настоящий Договор распространяется на всех работников Колледжа, независимо от их членства в профсоюзной организации.

10.6. Работодатель обязуется ознакомить с настоящим Договором всех работников Колледжа не позднее одного месяца после его подписания, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивая гласность содержания и выполнение условий настоящего Договора.

10.7. Неотъемлемой частью настоящего Договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

---



**Перечень должностей с ненормируемым рабочим днем,  
для которых предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск**

Ненормируемый рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

№	Наименование должности	Количество Дополнительных к отпуску
1.	Заместитель директора по административно-хозяйственной части	10
2.	Главный бухгалтер	10
3.	Заместитель главного бухгалтера	6
4.	Ведущий бухгалтер	6
5.	Секретарь учебной части	3
6.	Главный специалист по кадрам	6
7.	Ведущий специалист по кадрам	3
8.	Ведущий специалист по учебно-воспитательной и социальной работе	6
9.	Ведущий специалист по учебно-методической работе	6



### Форма расчетного листка

Организация: колледж культуры

#### РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК

Организация: колледж культуры

К выплате:

Должность:

Подразделение

Оклад (тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплаче но	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
Районный коэффициент						НДФЛ		
Северная надбавка						Выплачено:		
Материальная помощь, не облагаемая налогами								
Надбавка за непрерывный стаж работы								
Оплата по тарификации (по окладу)								
ПК к окладу за клас. руково								
Премияльная выплата за интенсивность и высокие результаты								

Долг предприятия на начало

Долг предприятия на конец

Общий облагаемый доход:







## Дополнительное соглашение № 1

О внесении изменений в коллективный договор государственного  
бюджетного профессионального образовательного  
учреждения Архангельской области  
«Архангельский колледж культуры и искусства»

г. Архангельск \_\_\_\_\_

« 1 » \_\_\_\_\_ июня 20 22 г.

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Архангельской области «Архангельский колледж культуры и искусства» (колледж культуры) в лице директора Захаровой Ольги Николаевны действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем работодателем, с одной стороны, и уполномоченный представитель работников в лице председателя Профкома Степоржинская Светлана Васильевна, с другой стороны (далее – стороны) заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Внести изменения в перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём, указанных в приложении 1 Коллективного договора, изложив в новой редакции (*Приложение 1*).
2. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора.

Представитель работодателя:

Уполномоченный представитель  
работников:

директор колледжа

председатель Профкома



О.Н.Захарова



С.В.Степоржинская

\_\_\_\_\_ 2022 г.

« 1 » \_\_\_\_\_ июня 2022 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
ГКУ АО «АРХАНГЕЛЬСКИЙ  
ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР  
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ»  
ДАТА 07.07.2022 ПОДПИСЬ  
№ 235

*[Signature]*

**Перечень должностей с ненормируемым рабочим днем,  
для которых предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск**

Ненормируемый рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

№	Наименование должности	Количество Дополнительных к отпуску
1.	Заместитель директора по административно-хозяйственной части	10
2.	Главный бухгалтер	10
3.	Заместитель главного бухгалтера	6
4.	Бухгалтер	6
5.	Начальник отдела кадровой и организационной работы	6
6.	Контрактный управляющий	6
7.	Секретарь учебной части	3
8.	Секретарь руководителя	3
9.	Заведующий хозяйством	3
10.	Специалист по кадрам	3
11.	Специалист по учебно-воспитательной и социальной работе	6
12.	Специалист по учебно-методической работе	6