

Юридический адрес: 664013 г., г. Иркутск, ул. Павла Красильникова, д. 54А
Государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения
Иркутской области
«Иркутский техникум транспорта и строительства»
(ГБПОУ ИО ИТТриС)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Срок действия с 01.11.2025 г. по 31.10.2028 г.

Утвержден на собрании работников
Протокол от 24.10.2025 года № 2

От работодателя:
Ломакина Татьяна Николаевна
Директор
тел. рабочий: 8(3952) 43-64-30

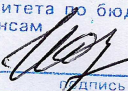
От работников:
Иринчеева Елена Владимировна
Председатель первичной профсоюзной организации
тел. рабочий: 8(3952) 43-64-28

Численность работников: 120 человек

Численность первичной профсоюзной организации: 16 человек

Среднесписочная численность работников: 97,8 чел.

г. Иркутск, 2025 год

Администрация города Иркутска
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
рег. № 130-183/25
« 28 » сентября 20 25 г.
Начальник отдела труда и управления
охраной труда департамента ценового,
тарифного регулирования и трудовых
отношений комитета по бюджетной
политике и финансам
Козырева Н.В. 
Подпись

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в действующей редакции), Федеральным законом Российской Федерации от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в действующей редакции), Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Региональным отраслевым соглашением, по организациям, находящимся в ведении министерства образования Иркутской области (в действующей редакции).

1.2. Настоящий Договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Иркутской области «Иркутский техникум транспорта и строительства» (далее - Техникум).

1.3. Договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами Договора являются:

А. Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Иркутской области «Иркутский техникум транспорта и строительства» в лице его представителя – директора Техникума Ломакиной Татьяны Николаевны (ст. 33 ТК РФ);

Б. Работники Техникума, являющиеся членами профсоюза, и работники, не являющиеся членами профсоюза, но предоставившие необходимые полномочия профсоюзу по предмету настоящего Договора и на условиях, установленных в Договоре (ст. 29, 30 ТК РФ); в лице их представителя – первичной профсоюзной организации, в лице председателя профсоюзного комитета (далее – профком) Иринчевой Елены Владимировны.

1.4. Договор заключен в сфере регулируемых на местном уровне социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений с целью обеспечения стабильной и эффективной деятельности образовательной организации и обеспечения трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов работников.

1.5. Договор включает в себя взаимные обязательства по вопросам управления образовательной организацией, реализации трудовых прав и интересов работников при заключении, изменении и прекращении трудовых отношений, оплаты труда, режима труда и отдыха, условий и охраны труда, медицинского страхования, установления дополнительных гарантий и льгот, развития социального партнерства (ст. 45 ТК РФ).

1.6. В соответствии со ст. 43 ТК РФ Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет. Срок действия настоящего Договора – с «01» ноября 2025 г. по «31» октября 2028 г.

1.7. Настоящий Договор является обязательным для применения в Техникуме.

1.8. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Техникума, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.9. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом Договора всех работников Техникума в течение 5 (пяти) календарных дней после его подписания.

1.10. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном статьей 44 ТК РФ. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего

Договора; заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения в комиссию образовательной организации по регулированию социально-трудовых отношений в области образования (далее – Комиссия). Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями действующего Договора.

1.11. Ни одна из сторон не вправе в течение установленного срока его действия прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации Техникума в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Техникума.

1.13. При реорганизации Техникума в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.14. При смене формы собственности Техникума Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Договора или о продлении действия настоящего Договора на срок до трех лет. Рассмотрение такого предложения осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений в Договор.

1.15. При ликвидации Техникума Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.16. В целях содействия развитию социального партнерства стороны обеспечивают:

1.16.1. Возможность присутствия представителей сторон Договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Договора.

1.16.2. Проведение переговоров по проектам локальных нормативных актов, иных принимаемых решений (приказов и т.п.), затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома в порядке, установленном ст. 8 и ст. 372 ТК РФ:

1.17.1. правила внутреннего трудового распорядка;

1.17.2. положение об оплате труда работников;

1.17.3. соглашение по охране труда;

1.17.4. перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

1.17.5. иные локальные нормативные акты, предусмотренные трудовым законодательством, настоящим Договором.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления Техникумом непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома в случаях, предусмотренных ТК РФ и настоящим Договором;

- проведение консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе Техникума, внесение предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Заключение трудового договора

2.1.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными нормативными правовыми актами, Уставом техникума, настоящим Коллективным договором.

2.1.2. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положение Работников по сравнению с установленным трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.

2.1.3. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, прямо предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.1.4. Заключению трудового договора на отдельные должности педагогических работников может предшествовать конкурсный отбор в порядке, установленном локальными нормативными актами техникума.

2.2. Оформление приема на работу и условия труда

2.2.1. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям трудового договора.

2.2.2. До подписания трудового договора отдел кадров обязан ознакомить Работника под роспись со следующими документами:

- Уставом техникума;
- Коллективным договором;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Положением об оплате труда;
- Должностной инструкцией;
- Иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с

трудовой деятельностью Работника.

2.2.3. Трудовая функция Работника определяется должностной инструкцией, которая является неотъемлемым приложением к трудовому договору. Изменение должностной инструкции допускается по правилам, предусмотренным статьей 72 или статьей 74 ТК РФ для изменения условий трудового договора. Претензии к Работнику по выполнению трудовой функции не могут предъявляться, если он не был ознакомлен с действующей должностной инструкцией под роспись.

2.3. Изменение трудового договора

2.3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 72, 72.1, 74 ТК РФ).

2.3.2. При изменении организационных или технологических условий труда, когда изменение условий трудового договора по инициативе Работодателя неизбежно, Работник должен быть уведомлен в письменной форме не менее чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

2.3.3. В случае несогласия Работника на продолжение работы в новых условиях Работодатель обязан предложить ему в письменной форме все имеющиеся вакантные должности, соответствующие квалификации Работника, а также нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу, которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При отсутствии такой работы или отказе Работника от предложенных вариантов трудовой договор прекращается в соответствии с частью 4 статьи 74 ТК РФ.

2.4. Прекращение трудового договора. Гарантии при сокращении численности или штата

2.4.1. Расторжение трудового договора осуществляется по основаниям и в порядке, которые предусмотрены ТК РФ и иными федеральными законами.

2.4.2. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников техникума Стороны настоящего Договора руководствуются нормами ТК РФ, а также следующими договоренностями:

- Работодатель обязуется не допускать экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест.
- Массовым высвобождением в техникуме признается увольнение в связи с сокращением численности или штата 15 (пятнадцати) и более Работников в течение 30 (тридцати) календарных дней.
- Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 (сокращение численности или штата) и пунктом 3 (несоответствие занимаемой должности) статьи 81 ТК РФ, допускается только в случае невозможности перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся работу

2.4.3. Дополнительные гарантии и меры при сокращении:

а) Работодатель обязуется:

- Предупреждать Работника персонально под роспись о предстоящем увольнении не менее чем за два месяца.
- Не реже двух раз в месяц в период предупреждения знакомить Работника под роспись с перечнем всех вакантных должностей в техникуме (с указанием размера заработной платы) для возможности перевода.
- Осуществлять увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пунктам 2, 3, 5 части первой статьи 81 ТК РФ с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 82, статьями 180, 373 ТК РФ.

б) **Преимущественное право на оставление на работе** при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, предоставляется также следующим категориям Работников:

1. Работникам, имеющим на иждивении трех и более несовершеннолетних детей (многодетные родители).
2. Работникам, воспитывающим несовершеннолетних детей без второго родителя (в неполной семье).
3. Лицам предпенсионного возраста (в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации»).
4. Работникам, награжденным государственными или ведомственными наградами за трудовые достижения.
5. Молодым специалистам, проработавшим в техникуме менее одного года после окончания образовательного учреждения.

2.5. Вступление в профсоюз

Работник, впервые принимаемый на работу и желающий вступить в первичную профсоюзную организацию, может подать в отдел кадров заявление о вступлении в профсоюз, заявление о безналичном перечислении членских профсоюзных взносов для передачи их в выборный орган первичной профсоюзной организации.

3 ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Общие принципы оплаты труда

3.1.1. Система оплаты труда работников техникума определяется Положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами техникума в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором и трудовыми договорами.

3.1.2. Выплата заработной платы, иных предусмотренных законодательством и настоящим Договором выплат работникам Организации, гарантируется за счет средств:

а) бюджета Иркутской области, выделяемых в установленном порядке на цели финансового обеспечения деятельности Организации;

б) доходов Организации, полученных от приносящей доход деятельности (внебюджетных средств).

3.1.3. Работодатель признает приоритетной обязанностью полную и своевременную выплату заработной платы, а также всех установленных законодательством, настоящим Коллективным договором и трудовыми договорами надбавок и компенсаций.

3.2. Повышающие коэффициенты и надбавки, стимулирование труда.

3.2.1. В целях стимулирования труда работникам техникума устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностному окладу размеру оклада (тарифной ставки) по занимаемой должности:

- **За квалификационную категорию:** повышающий коэффициент устанавливается педагогическим работникам и иным работникам техникума со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении категории.

- **Молодым специалистам:** повышающий коэффициент устанавливается педагогическим работникам в возрасте до 35 лет, впервые приступившим к работе по специальности в техникуме после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования, при условии соответствия специальности профилю педагогической деятельности. Коэффициент устанавливается со дня предоставления диплома государственного образца.

- **За ученые степени и звания:** дополнительный повышающий коэффициент устанавливается педагогическим работникам, занимающим штатные должности по основному месту работы, но не более чем за одну ставку, за наличие ученой степени (кандидата наук, доктора наук) или ученого звания (доцента, профессора) при условии их соответствия профилю педагогической деятельности. Коэффициент устанавливается со дня предоставления документа о присвоении степени или звания.

- **За государственные и ведомственные награды:** дополнительный повышающий коэффициент устанавливается работникам, награжденным государственными наградами или почетными званиями РФ, при условии соответствия награды профилю деятельности. Коэффициент устанавливается со дня предоставления соответствующего документа.

3.2.2. Порядок, размеры и условия применения повышающих коэффициентов определяются Положением об оплате труда техникума.

3.2.3. Если право на повышение оклада (установление коэффициента) наступило у работника в период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске или в период временной нетрудоспособности, перерасчет оплаты производится со дня, следующего за днем окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.3. Порядок осуществления стимулирующих выплат

3.3.1. Стимулирующие выплаты работникам производятся на основании их листов самооценки, которые заполняются ежеквартально и отражают достижение индивидуальных показателей эффективности, утвержденных Положением об оплате труда.

3.3.2. Общий размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты, не может превышать объем средств, предусмотренных на эти цели в утвержденном фонде оплаты труда техникума на соответствующий период.

3.3.3. При подведении итогов оценки эффективности и расчета стимулирующих выплат Комиссия по рассмотрению стимулирующих выплат (далее – Комиссия) обязана обеспечить соблюдение гарантий, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

3.3.4. В случае, если совокупный размер заработной платы (включая оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты) работника за

расчетный период оказался ниже установленного региональным минимальным размером оплаты труда (МРОТ), Комиссия уполномочена принять следующее решение:

- Проанализировать причины недостижения показателей, повлекших снижение стимулирующей выплаты.
- Принять решение о применении корректирующего коэффициента к расчетному проценту стимулирующей выплаты для такого работника в целях доведения его общей заработной платы не ниже уровня МРОТ.

3.3.5. Аналогичным образом, в целях снижения чрезмерной дифференциации в уровне доходов внутри коллектива и соблюдения принципа справедливости, Комиссия вправе применять корректирующие коэффициенты к стимулирующим выплатам для отдельных категорий работников, чей уровень дохода существенно ниже среднего по техникуму, при условии их добросовестного отношения к трудовым обязанностям.

3.3.6. Решения, указанные в пунктах 3.3.4 и 3.3.5, принимаются Комиссией коллегиально на своем заседании, оформляются протоколом и являются обязательными для исполнения при условии наличия финансовых возможностей в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

3.4. Сроки и порядок выплаты заработной платы

3.4.1. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка техникума. Конкретные даты выплаты:

- **Первая половина заработной платы:** не позднее **25-го числа** текущего месяца за период с 1-го по 15-е число.

- **Окончательный расчет:** не позднее **10-го числа** месяца, следующего за расчетным, за период с 16-го по последнее число расчетного месяца.

3.4.2. Если день выплаты совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.4.3. Выплата заработной платы производится путем перечисления на лицевой банковский счет работника.

3.4.4. При каждой выплате заработной платы через кадровый портал, на электронные почты работников направляется расчетный листок по установленной форме, в котором отражаются составные части заработной платы, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая сумма, подлежащая выплате.

3.4.5. Если сотрудник в отпуске заболел и переносит на другой срок дни, которые пересеклись с периодом болезни, работодатель вправе зачесть излишне выплаченные отпускные в счет будущих выплат.

Если имеется согласие работника на удержание из заработной платы излишне выплаченных отпускных. Сделать зачет с согласия сотрудника можно на всю сумму долга по отпускным. Ограничение в 20 процентов соблюдать не нужно.

3.5. Гарантии в случае задержки заработной платы

3.5.1. В случае задержки выплаты заработной платы на срок **более 15 календарных дней** работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (за исключением случаев, предусмотренных частью второй статьи 142 ТК РФ).

3.5.2. На период приостановки работы за работником сохраняются место работы (должность) и средний заработок. Любые формы преследования работников, воспользовавшихся своим правом на приостановку работы в установленном законом порядке, не допускаются.

3.6. Взаимные расчеты при прекращении трудового договора

3.6.1. При увольнении работника производится окончательный расчет, включающий выплату всех причитающихся работнику денежных средств.

3.6.2. В случае, если на момент увольнения работнику были излишне выплачены денежные средства по вине Работодателя (в том числе, но не ограничиваясь: излишне выплаченные отпускные за неотработанные дни отпуска, суммы оплаты труда, иные выплаты), Работник обязан вернуть указанные суммы Работодателю.

3.6.3. Под излишне выплаченными отпускными за неотработанные дни отпуска понимаются, в частности, суммы, выплаченные за:

а) дни ежегодного оплачиваемого отпуска, предоставленные авансом и не отработанные к моменту увольнения;

б) дни ежегодного оплачиваемого отпуска, за которые работник получил отпускные, но которые впоследствии совпали с периодом временной нетрудоспособности, если отпуск не был продлен или перенесен, а работником не было подано заявление о замене этих дней отпуска и произведен соответствующий перерасчет.

3.6.4. Удержание указанных в п. 3.5.2 сумм производится Работодателем из денежных средств, причитающихся работнику при увольнении, на основании его письменного заявления. Если этих средств недостаточно или работник не согласен на удержание, Работник обязан добровольно излишне полученную сумму перечислить на расчетный счет техникума в течение 10 (десяти) рабочих дней с даты увольнения.

3.6.5. Работодатель обязуется при проведении удержания или истребовании сумм предоставить работнику подробный письменный расчет излишне выплаченных средств.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Общие положения

4.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников техникума регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации, Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 268 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения », Правилами внутреннего трудового распорядка техникума, настоящим Коллективным договором.

4.1.2. Нормальная продолжительность рабочего времени для педагогических работников не может превышать 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Для непедagogических работников нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

4.1.3. Работодатель обязуется строго соблюдать установленную законодательством продолжительность рабочего времени и предоставление времени отдыха для всех категорий работников.

4.2. Особенности рабочего времени педагогических работников

4.2.1. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) каждого педагогического работника определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом техникума. Установленный объем нагрузки оговаривается в трудовом договоре.

4.2.2. Об изменении объема учебной нагрузки (увеличении или уменьшении), а также о причинах, вызвавших такие изменения, Работодатель обязан уведомить педагогического работника в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения, за исключением случаев изменения нагрузки по инициативе работника или в соответствии с законодательством.

4.2.3. Расписание учебных занятий составляется с учетом установленного объема учебной нагрузки, годового учебного графика и планов подготовки по специальностям.

4.3. Сверхурочная работа и работа в режиме ненормированного рабочего дня

4.3.1. Привлечение работников к сверхурочной работе допускается только с их письменного согласия в строгом соответствии со статьей 99 ТК РФ.

4.3.2. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ). *(Примечание: ст. 153 ТК РФ регулирует работу в выходные и праздники, для сверхурочной работы применяется ст. 152 ТК РФ).*

4.3.3. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 119 ТК РФ и коллективным договором.

4.4. Ежегодные основные оплачиваемые отпуска

4.4.1. Всем работникам техникума предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.4.2. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет:

- Для педагогических работников – 56 календарных дней.
- Для непедагогических работников – 28 календарных дней.

4.4.3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера предоставляется продолжительностью 24 календарных дня, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, – 8 календарных дней (ст. 321 ТК РФ). Общая продолжительность отпуска для непедагогических работников складывается из основного и дополнительного.

4.4.4. Отпуска педагогическим работникам, как правило, предоставляются в период летних каникул. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее чем за две недели до его начала.

4.4.5. Оплата отпуска производится не позднее чем за три календарных дня до его начала.

4.4.6. Замена части ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающей 28 календарных дней, денежной компенсацией допускается только по письменному заявлению работника и при наличии финансовых возможностей у Работодателя. Замена отпуска компенсацией беременным женщинам, работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается (ст. 126 ТК РФ).

4.5. Дополнительные отпуска

4.5.1. Дополнительные оплачиваемые отпуска, предоставляемые по законодательству:

- Работникам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

4.5.2. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы, предоставляемые по законодательству:

- Педагогическим работникам – длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы (ст. 335 ТК РФ).
- Участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году.
- Работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году.
- Работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ).
- Родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших при исполнении обязанностей военной службы – до 14 календарных дней в году.

• **Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников** – до 5 календарных дней. *(На основании ст. 128 ТК РФ и в целях социальной поддержки).*

4.5.3. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы, предоставляемые на основании настоящего Коллективного договора:

На основании письменного заявления работника Работодатель предоставляет дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до **14 календарных дней** в удобное для работника время следующим категориям работников:

- Имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- Имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- Одиноким матерям (отцам), воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет;
- Работникам, осуществляющим уход за близкими родственниками, страдающими тяжелыми заболеваниями, требующими постоянного постороннего ухода (при предоставлении медицинских документов).

• Для сопровождения 1 сентября детей, обучающихся по образовательным программам начального общего образования – 1 календарный день;

- Рождения ребёнка – 3 календарных дня;
- Бракосочетания работника (детей работников) – 3 календарных дня;
- Похорон близких родственников – 4 календарных дня;
- Для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;

Данный отпуск по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно. Перенос этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5. УСЛОВИЯ РАБОТЫ И ОХРАНА ТРУДА

5.1. Общие положения

5.1.1. Работодатель обязуется обеспечивать соблюдение требований охраны труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, и создавать условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

5.1.2. Работник обязуется соблюдать требования охраны труда, проходить обучение и инструктажи, правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.3. Для реализации совместных действий по улучшению условий и охраны труда Стороны ежегодно заключают **Соглашение по охране труда**, которое является приложением к настоящему Коллективному договору. Мероприятия Соглашения подлежат обязательному выполнению в установленные сроки.

5.2. Финансирование мероприятий по охране труда

5.2.1. Работодатель обязуется ежегодно планировать и выделять финансовые средства на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных Соглашением по охране труда, за счет средств областного бюджета, а также иных разрешенных источников.

5.2.2. Предложения по мероприятиям в Соглашение по охране труда вносят руководители структурных подразделений и уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюзного комитета до 15 сентября текущего года.

5.3. Обязанности Работодателя по обеспечению безопасных условий труда

Работодатель обязуется обеспечивать:

5.3.1. Безопасность зданий и сооружений:

- Нормальное функционирование, систематический планово-предупредительный ремонт и обслуживание зданий, помещений, оборудования (окон, дверей, систем вентиляции, отопления, электроснабжения).

- Соблюдение в помещениях установленных санитарно-гигиенических норм (температурный режим, освещенность, проветривание) в соответствии с действующими СанПиН.

- Наличие и доступность санитарно-бытовых помещений.

- Соблюдение режима запрета курения в помещениях техникума и на территории.

5.3.2. Обеспечение средствами защиты и медицинской помощи:

- Приобретение, выдачу и организацию контроля за применением специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с утвержденными нормами.

- Комплектацию аптек первой помощи во всех учебных корпусах, мастерских и общежитии. Ответственность за сохранность и пополнение аптек возлагается на руководителей структурных подразделений. Контроль за сроками годности медикаментов осуществляет специалист по охране труда.

5.3.3. Обучение и медицинские осмотры:

- Проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии с установленным законодательством порядке с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка.

- Организацию обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на период обучения и проверки знаний.

5.4. Действия в случаях отклонения условий труда от нормальных

5.4.1. При нарушении температурного режима:

- При устойчивом понижении температуры воздуха в рабочем помещении ниже +18 °С (в соответствии с действующими СанПиН) Работодатель принимает меры к немедленному устранению причин нарушения.

- Если температура воздуха опускается ниже +14 °С, работник **вправе приостановить работу** в соответствии со статьей 142 ТК РФ, письменно уведомив об этом непосредственного руководителя и специалиста по охране труда. На время приостановки работы за работником сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

- Работу не прекращают сотрудники, обеспечивающие функционирование систем жизнеобеспечения, противопожарной безопасности и сохранность материальных ценностей. Для них Работодатель обязан обеспечить дополнительные меры защиты (СИЗ, обогреватели, сокращение времени пребывания на холоде).

5.4.2. Безусловная приостановка работ:

Работы приостанавливаются в безусловном порядке в следующих ситуациях:

- Угроза совершения террористического акта.
- Объявление чрезвычайной ситуации (пожар, наводнение, загазованность).
- Отсутствие электроснабжения, необходимого для безопасного ведения работ.

5.5. Противопожарная безопасность

- **5.5.1.** Работодатель обеспечивает содержание объектов техникума в соответствии с требованиями пожарной безопасности, включая оснащение первичными средствами пожаротушения, проведение огнезащитной обработки, перезарядку огнетушителей.

- **5.5.2.** Во всех помещениях вывешиваются инструкции о действиях в случае пожара. Ежегодно проводятся обучения и практические тренировки по эвакуации.

5.6. Перерывы для отдыха и питания

5.6.1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

5.6.2. Педагогическим работникам между учебными занятиями (парами) предоставляются кратковременные перерывы продолжительностью не менее 10 минут.

5.7. Расследование несчастных случаев

5.7.1. Работодатель обязуется проводить расследование и учет несчастных случаев и на производстве в строгом соответствии с законодательством РФ.

5.7.2. Представителям выборного органа первичной профсоюзной организации обеспечивается беспрепятственный доступ к участию в расследовании несчастных случаев с согласия пострадавшего работника.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

6.1. Обязательное социальное страхование.

Работодатель осуществляет в установленном законодательством Российской Федерации порядке обязательное социальное страхование всех работников, включая страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2. Объекты социальной инфраструктуры.

К объектам социальной инфраструктуры Техникума, используемым в интересах работников, относятся: актовый зал, спортивные и тренажерные залы, столовая, общежитие и иные объекты.

Работодатель обязуется использовать объекты социальной инфраструктуры для улучшения условий труда и отдыха работников. При предоставлении услуг указанных объектов иным лицам работники Техникума имеют преимущественное право пользования ими на льготных условиях, определяемых локальными нормативными актами Техникума по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (далее – профком).

6.3. Организация питания работников.

Работодатель создает условия для обеспечения работников в рабочее время возможностью полноценного и качественного питания через столовую Техникума. Оплата питания осуществляется за счет средств работников. Профком и уполномоченные представители работодателя по охране труда вправе осуществлять контроль за организацией питания, качеством приготовления пищи и соблюдением санитарных норм. Работодатель по согласованию с профкомом может устанавливать порядок специального обслуживания работников в столовой в связи с праздничными и иными мероприятиями.

6.4. Культурно-массовая работа.

Для организации культурно-массовой работы Работодатель обязуется выделять необходимые финансовые и материальные средства в пределах утвержденной сметы доходов и расходов. Работодатель совместно с профкомом содействует использованию помещений Техникума (актового зала, библиотечно-информационного центра и др.) для проведения выставок, презентаций, концертов и иных культурно-массовых мероприятий для работников и их семей.

6.5. Спортивная и физкультурно-оздоровительная работа.

Работодатель предоставляет работникам во внерабочее время возможность пользоваться спортивными сооружениями и помещениями Техникума (спортивными, тренажерными залами) на условиях, определяемых локальным нормативным актом Техникума, принятым с учетом мнения профкома.

6.6. Работа с ветеранами.

Ветеранами труда признаются лица, имеющие соответствующее удостоверение в соответствии с законодательством Российской Федерации. Работодатель обязуется:

- Ежегодно проводить мероприятия, посвященные Дню пожилого человека и Дню профтехобразования.
- Оказывать по возможности материальную помощь, за счет средств от приносящей доход деятельности, общественным организациям содействия ветеранам

6.7. Социальные гарантии работникам при увольнении.

При расторжении трудового договора работнику выплачивается выходное пособие в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.8. Иные социальные гарантии.

Работодатель обязуется:

- Обеспечивать соблюдение установленного на территории Техникума пропускного и внутриобъектового режимов.
- Обеспечивать защиту персональных данных работников в строгом соответствии с требованиями Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» и главой 14 Трудового кодекса РФ.

6.9. Профессиональная подготовка, дополнительное профессиональное образование и повышение квалификации работников.

Работодатель обязуется создавать условия для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников в соответствии с потребностями Техникума и действующим законодательством.

Направление работников на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование осуществляется с заключением договора между работодателем и работником.

При направлении работника на обучение с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата в порядке, установленном статьей 187 Трудового кодекса РФ. Работодатель несет расходы, связанные с направлением на обучение.

Работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Аттестация педагогических работников проводится в порядке, установленном законодательством об образовании. По результатам успешной аттестации работникам устанавливаются соответствующие квалификационные категории и производится оплата труда в зависимости от квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

7. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ, ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель и первичная профсоюзная организация (далее – Профсоюз) в лице выборных органов обязуются:

- Строить свои отношения на основе социального партнерства, взаимного уважения и сотрудничества в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- Проводить взаимные консультации по вопросам, затрагивающим трудовые и социально-экономические права и интересы работников Техникума.
- Обеспечивать регулярный обмен информацией по вопросам, относящимся к компетенции сторон, определенной настоящим Коллективным договором и законодательством.

7.2. Гарантии деятельности Профсоюза

7.2.1. Работодатель создает условия для осуществления деятельности Профсоюза в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

7.2.2. Работодатель бесплатно предоставляет Профсоюзу в пользование необходимое для его деятельности оборудованное помещение, средства связи и оргтехнику, обеспечивает эксплуатационные расходы в порядке, установленном настоящим Коллективным договором и по согласованию с Профсоюзом.

7.2.3. Работодатель осуществляет бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов на расчетный счет Профсоюза из заработной платы работников – членов Профсоюза на основании их письменных заявлений, оформленных в установленном порядке.

7.3. Гарантии работникам, входящим в состав выборных органов Профсоюза

7.3.1. Увольнение по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации организации) работников, входящих в состав выборных коллегиальных органов Профсоюза и не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия, соответствующего вышестоящего выборного органа Профсоюза в порядке, установленном статьей 374 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.3.2. На руководителей выборных органов Профсоюза (председателя, его заместителей) распространяются дополнительные гарантии, предусмотренные статьей 374 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.3.3. Оказывать работникам, состоящим в профсоюзной организации техникума материальную помощь за счет профсоюзных взносов согласно Положения о материальной помощи членов профсоюзной организации техникума.

7.4. Участие Профсоюза в принятии локальных нормативных актов и решений Работодателя

Работодатель обязан в установленных Трудовым кодексом Российской Федерации случаях запрашивать мнение выборного органа Первичной профсоюзной организации в письменной форме по следующим вопросам:

- Принятие локальных нормативных актов, предусмотренных статьями 8 ТК РФ (в частности, Правила внутреннего трудового распорядка, Положение об оплате труда и др.).
- Введение, замена и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ).
- Утверждение графика сменности (ст. 103 ТК РФ).
- Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2 (сокращение численности или штата), 3 (несоответствие занимаемой должности) и 5 части первой статьи 81 ТК РФ.

7.5. Обязанности Работодателя по уведомлению Профсоюза

Работодатель обязан в письменной форме сообщать выборному органу Первичной профсоюзной организации:

- О предстоящем сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца (часть 1 статьи 82 ТК РФ).
- О каждом случае расторжения трудового договора по инициативе работника в связи с нарушением Работодателем трудового законодательства, локальных нормативных актов, условий трудового договора (часть 4 статьи 84.1 ТК РФ).

7.6. Участие представителей Профсоюза в работе комиссий

Представители Профсоюза входят на паритетных началах с Работодателем в состав следующих комиссий:

- Комиссия по ведению коллективных переговоров, заключению и изменению Коллективного договора.

- Комиссия по контролю за выполнением Коллективного договора.

- Комиссия по охране труда.

Представители Профсоюза могут включаться в состав аттестационных комиссий, комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве, а также в иные комиссии, деятельность которых связана с защитой трудовых прав работников Техникума.

8. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Первичная профсоюзная организация (далее – Профсоюз) в лице своих выборных органов имеет право:

- Представлять и защищать индивидуальные и коллективные права и интересы членов Профсоюза, а также иных работников, уполномочивших Профсоюз на их представление, по вопросам трудовых и социально-экономических отношений.

- Осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий Коллективного договора.

- Участвовать в установленном порядке в работе комиссий Техникума (по охране труда, по специальной оценке условий труда, аттестационных, по расследованию несчастных случаев и др.).

- Вносить на рассмотрение работодателя и его представителей предложения по совершенствованию организации труда, развитию социальной сферы, улучшению условий труда и быта работников.

- Получать от работодателя информацию по вопросам, затрагивающим права и интересы работников членов профсоюзной организации.

- Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры и соглашения от имени работников.

- В случаях нарушения трудового законодательства обращаться в суд с заявлениями в защиту трудовых прав работников.

8.2. Профсоюз обязуется:

- Соблюдать законодательство Российской Федерации, Устав Профсоюза и условия настоящего Коллективного договора.

- Содействовать укреплению трудовой дисциплины, повышению производительности и качества труда.

- Активно участвовать в решении вопросов социальной защиты работников, развитии социального партнерства.

- Информировать работников о своей деятельности, ходе выполнения Коллективного договора.

- Содействовать предотвращению коллективных трудовых споров, разрешать возникающие разногласия с работодателем преимущественно с использованием примирительных процедур.

9. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

9.1. Работодатель в лице директора Техникума имеет право:

- Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством.

- 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, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка.

- Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

- Принимать локальные нормативные акты в пределах своей компетенции.

9.2. Работодатель обязан:

- Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего Коллективного договора.

- Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

- Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

- Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

- Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка.

- Осуществлять социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

- Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

- Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства и принимать меры по их устранению.

10. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

10.1. Работник имеет право на:

- Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации.

- Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

- Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором.

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

- Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

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

- Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

- Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

- Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

10.2. Работник обязан:

- Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией.

- Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

- 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.

- Незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

- Выполнять установленные нормы труда.

10.3. Режим рабочего времени и времени отдыха

Режим рабочего времени и времени отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством. Настоящим Коллективным договором устанавливаются следующие основные положения:

- Для работников Техникума устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

- Продолжительность ежедневной работы (смены) для различных категорий работников определяется в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели в соответствии с трудовым законодательством и Правилами внутреннего трудового распорядка.

- Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

- Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

- Работник должен быть уведомлен о времени начала отпуска под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11.1. Общие принципы ответственности

11.1.1. Стороны несут ответственность за невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, принятых на себя в соответствии с настоящим коллективным договором, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

11.1.2. Виновная сторона обязана возместить другой стороне причиненный ущерб в соответствии с законодательством РФ.

11.2. Дисциплинарная ответственность работников

11.2.1. Основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности является совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

11.2.2. За совершение дисциплинарного проступка к работнику могут быть применены следующие виды дисциплинарных взысканий:

1. Замечание.

2. Выговор.

3. Увольнение

по соответствующим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

11.2.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

11.2.4. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель обязан затребовать от работника письменное объяснение. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

11.2.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

11.2.6. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки — позднее двух лет со дня его совершения.

11.2.7. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

11.2.8. Работник вправе обжаловать дисциплинарное взыскание в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

11.2.9. Дисциплинарное расследование в отношении педагогического работника, связанное с нарушением им требований профессиональной этики и (или) устава образовательной организации, проводится на основании поступившей письменной жалобы. Педагогическому работнику должна быть предоставлена копия данной жалобы. Сведения о лице, подавшем жалобу, могут быть анонимизированы в целях его защиты только в случаях, предусмотренных законом.

11.2.10. Сведения о ходе и результатах дисциплинарного расследования относятся к персональным данным педагогического работника и подлежат защите в соответствии с законодательством. Их распространение без согласия работника не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, а также когда это необходимо для защиты законных прав и интересов обучающихся, других работников или самой образовательной организации.

11.3. Ответственность Работодателя

11.3.1. Работодатель и его представители несут ответственность за:

- нарушение или невыполнение условий коллективного договора;
- не предоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля;
- невыполнение обязательств по социальным гарантиям, охране труда, оплате труда и другим разделам настоящего Договора.

11.3.2. В случаях, предусмотренных законодательством, Работодатель несет материальную ответственность за задержку выплаты заработной платы и других причитающихся работнику выплат в порядке и размерах, установленных Трудовым кодексом РФ (ст. 236 ТК РФ).

11.3.3. За нарушения трудового законодательства, содержащиеся в коллективном договоре, должностные лица Работодателя могут быть привлечены к дисциплинарной, административной и уголовной ответственности в соответствии с законодательством РФ.

11.3.4. Представители Работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию вплоть до увольнения.

11.4. Порядок разрешения споров и привлечения к ответственности

11.4.1. Споры о невыполнении или ненадлежащем выполнении условий настоящего коллективного договора разрешаются в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для рассмотрения коллективных трудовых споров.

11.4.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, а также органами по труду.

11.4.3. Факты нарушений, выявленные в ходе контроля, оформляются соответствующими протоколами, которые являются основанием для направления представлений об устранении нарушений и при необходимости — для привлечения виновных лиц к ответственности.

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Цель и порядок контроля

12.1.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства и их представителями в целях обеспечения прав и гарантий работников, своевременного и полного выполнения принятых сторонами обязательств.

12.1.2. Контроль осуществляется на основе принципов социального партнерства: равноправия сторон, уважения и учета интересов сторон, заинтересованности сторон в участии в договорных отношениях.

12.2. Комиссия по контролю за выполнением коллективного договора

12.2.1. Для организации контроля создается Паритетная комиссия из равного числа представителей от Работодателя и от работников (представительного органа работников/профсоюза).

12.2.2. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с настоящим коллективным договором и Положением о комиссии, являющимся приложением к настоящему Договору.

12.2.3. Комиссия проводит свои заседания по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

12.3. Полномочия и функции комиссии

12.3.1. Комиссия по контролю имеет следующие полномочия:

- получать от Работодателя необходимую информацию о ходе выполнения коллективного договора, в том числе сведения о финансово-хозяйственной деятельности, выполнении условий оплаты труда, охраны труда, предоставлении гарантий и компенсаций;
- проводить проверки соблюдения условий коллективного договора в структурных подразделениях техникума;
- заслушивать на своих заседаниях отчеты должностных лиц Работодателя по вопросам выполнения обязательств по коллективному договору;
- рассматривать обращения работников, связанные с невыполнением условий коллективного договора;
- выявлять причины и виновных лиц в случаях нарушения условий коллективного договора;
- вносить сторонам предложения по устранению выявленных нарушений и развитию социального партнерства.

12.4. Отчетность о выполнении коллективного договора

12.4.1. Работодатель обязуется не реже одного раза в год предоставлять представителям работников (профсоюзному комитету) отчет о выполнении обязательств по коллективному договору.

12.4.2. Ежегодный отчет о выполнении коллективного договора подлежит обсуждению на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

12.5. Взаимодействие с государственными органами

12.5.1. Стороны вправе привлекать органы по труду (Государственную инспекцию труда) для проведения совместных проверок соблюдения трудового законодательства и условий коллективного договора в части, не противоречащей законодательству.

12.5.2. Представители комиссии по контролю обязаны информировать государственную инспекцию труда о выявленных грубых и систематических нарушениях трудового законодательства, создающих угрозу жизни и здоровью работников.

12.6. Результаты контроля и устранение нарушений

12.6.1. Результаты контроля оформляются протоколами заседаний Комиссии, справками или представлениями об устранении выявленных нарушений.

12.6.2. Работодатель обязуется в установленные Комиссией сроки рассматривать представления Комиссии и принимать меры по устранению нарушений, уведомляя Комиссию о результатах.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

13.1. Срок действия и вступление в силу коллективного договора

13.1.1. Настоящий коллективный договор заключен на срок **три года** и вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня.

13.1.2. Действие коллективного договора распространяется на всех работников ТЕХНИКУМА, а также на работодателя.

13.2. Порядок изменения и дополнения коллективного договора

13.2.1. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор вносятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения, путем заключения соглашения между сторонами в письменной форме.

13.2.2. Изменения и дополнения, являющиеся неотъемлемой частью коллективного договора, подлежат уведомительной регистрации в органе по труду.

13.3. Пролонгация коллективного договора

13.3.1. Если по истечении срока действия коллективного договора ни одна из сторон не заявит о начале переговоров по заключению нового договора или изменению действующего, настоящий коллективный договор считается продленным (пролонгированным) на тот же срок.

13.3.2. Стороны вправе продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

13.4. Переговоры по заключению нового коллективного договора

13.4.1. Переговоры для заключения нового коллективного договора начинаются не позднее чем за три месяца до истечения срока действия настоящего договора.

13.5. Приложения к коллективному договору

Приложения: Положение об оплате труда, Правила внутреннего трудового распорядка к настоящему коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

13.6. Разрешение разногласий

13.6.1. Все разногласия, споры и конфликты, связанные с применением, исполнением, изменением и толкованием положений настоящего коллективного договора, разрешаются путем переговоров между сторонами.

13.6.2. В случае не достижения согласия разногласия разрешаются в соответствии с законодательством о коллективных трудовых спорах.

13.7. Уведомительная регистрация коллективного договора

Работодатель обязан в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию в отдел труда и управления охраной труда администрации г. Иркутска.

От имени работодателя:



Т.Н. Ломакина

От имени работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

 Е.В. Иринчеева

24 октября 2025 г.
М.П.

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

20 (двадцать) лист (ов)

Директор ГЕПОУ ИОИТ ГИС

В.Н. Ломанова
Т.Н. Ломанова

