МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ
«ИРКУТСКИЙ ГИДРОМЕТЕОРОЛОГИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»
(ГБПОУ ИГМТ)

Юридический адрес: 664074, Российская Федерация, г. Иркутск, ул. Игошина, дом 22

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Срок действия с 15.09.2025 г. по 15.09.2028 г.

Утверждён на общем собрании работников
Протокол от 15.09.2025 г. №__1

От работодателя:

Быстрова Лилия Борисовна

Директор ГБПОУ ИГМТ
тел. рабочий 41-18-33

От работников:

Янхаева Елизавета Станиславовна

Уполномоченный представитель
трудового коллектива по
регулированию социально-трудовых
отношений
тел. 89641041055

Численность работников: __80_ чел.
Среднесписочная численность работников: _76__чел.

Иркутск, 2025 год

Администрация города Иркутска
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
рег. № 130-164/25
«18» 09 2025 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

Общие положения.

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Иркутской области «Иркутский гидрометеорологический техникум» (ГБПОУ ИГМТ) (далее — техникум).

Сторонами настоящего Коллективного договора являются работодатель в лице его представителя – Быстровой Лилии Борисовны (далее – «работодатель») и работники техникума в лице их уполномоченного представителя по регулированию социально-трудовых отношений Янхаевой Елизаветы Станиславовны (далее – «представитель работников», в дальнейшем именуемые «Стороны»).

Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства.

В коллективном договоре воспроизводятся основные положения действующего законодательства, имеющие актуальное значение для работников, а также дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем и улучшающие положение работников.

Коллективный договор заключается на срок не более трёх лет и действует с 15.09.2025 г. по 15.09.2028 г. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников организации, работающих по трудовому договору, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству, и сохраняет своё действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с работодателем.

При смене формы собственности организации настоящий коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смены формы собственности организации любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) для его заключения.

Работники делегируют представителю право договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений без созыва собрания или конференции трудового коллектива.

Решение спорных вопросов, возникающих между работодателем и работниками (их представителями) в социально – трудовой сфере, осуществляются на основе ведения коллективных переговоров.

Гарантии и компенсации работникам, установленные настоящим договором являются минимальными. При обеспеченности денежными средствами работодатель при согласовании с уполномоченным представителем трудового коллектива имеет право без внесения в настоящий договор изменений и дополнений совместным решением увеличить объем предоставляемых настоящим договором гарантий, либо ввести новые гарантии и льготы.

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом мнения представителя работников.

2. Трудовой договор и обеспечение занятости.

Работодатель обязуется:

2.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работников (под роспись) с настоящим коллективным договором, Уставом техникума, должностной инструкцией, Положением об оплате труда, Положением об обработке персональных данных, Правилами внутреннего трудового распорядка техникума, провести инструктаж по технике безопасности, а также знакомить с иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику.

В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и настоящего коллективного договора.

2.3. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключать, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению Сторон трудового договора. При заключении срочного трудового договора указывать в нем обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.

2.4. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, согласно статьям 312.1,312.2 ТК РФ заключать на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте). Экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к нему на бумажном носителе, оформленный надлежащим образом, направляется работнику в течение 3 рабочих дней после получения от него письменного заявления. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, оговариваемых в трудовом договоре.

Трудовой договор с дистанционным работником помимо иных оснований, предусмотренных ТК РФ, может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя.

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

2.5. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации предупреждать работников организации персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

При принятии решения о ликвидации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудового договора с работниками в письменной форме

сообщить об этом в органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность, квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника.

В соответствии с п. 4.2.2. Территориального трехстороннего соглашения по регулированию социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений в городе Иркутске на 2022-2024 годы, продленного по 31.12.2027, критериями массового высвобождения считаются:

- ликвидация организаций любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

- сокращение численности или штата работников организации в количестве: 50 и более человек - в течение 30 календарных дней; 200 и более человек - в течение 60 календарных дней; 500 и более человек - в течение 90 календарных дней.

2.6. При сокращении численности или штата работников помимо категории работников, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации имеют:

- работники предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);

2.7. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускать увольнения:

- беременных женщин, за исключением случаев ликвидации организации;

- женщин, имеющих ребенка в возрасте до трех лет;

- одинокой матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до шестнадцати лет;

- других лиц, воспитывающих указанных детей без матери;

- родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

2.8. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации), помимо соблюдения общего порядка допускать только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

3. Рабочее время и время отдыха.

Работодатель обязуется:

3.1. Режим рабочего времени и отдыха работников техникума определять в соответствии с требованиями глав 15–16, ст.ст.189–190 ТК РФ, а также требованиями настоящего Коллективного договора техникума и Правилами внутреннего трудового распорядка техникума.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в техникуме (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется при условии, что преподаватели, для которых техникум является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Установить следующую продолжительность рабочего времени:

- при режиме работы с предоставлением выходных дней по скользящему графику вести суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 календарный год.

- установить ненормированный рабочий день следующим сотрудникам: комендант в общежитии, начальник учебно-производственной базы, водитель.

Привлекать работников (за исключением тех, в чьи служебные обязанности входит работа в выходные и праздничные дни: сторож, дежурный по общежитию) к работе в выходные и нерабочие дни с их письменного согласия на основании соответствующего приказа, а именно:

- для выполнения работ в рамках приносящей доход деятельности;
- для предотвращения несчастных случаев, производственных аварий,

либо устранения последствий аварии или стихийного бедствия;

- для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование зданий, помещений, инженерных сетей и производственного оборудования;
- для дежурства по техникуму, общежитию при проведении общетехникумовских культурно-массовых, спортивных и других мероприятий.

3.2. Не привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производить с их письменного согласия.

3.3. Привлечение работника организации к сверхурочной работе допускать с его письменного согласия в случаях, предусмотренных частью 2 ст. 99 ТК РФ.

Привлечение работника организации к сверхурочной работе без его согласия допускать в случаях, предусмотренных частью 3 ст. 99 ТК РФ.

В других случаях привлекать к сверхурочной работе с письменного согласия работника и по согласованию с представителем работников.

Не допускать привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет, допускать только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом данные работники должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы от сверхурочной работы.

Сверхурочная работа не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.4. В соответствии со ст. 123 ТК РФ ежегодно не позднее 15 декабря утверждать по согласованию с представителем работников, и доводить до сведения работников график отпусков на очередной календарный год.

3.5. Отзывать работника из отпуска только с его согласия. Неиспользованную часть отпуска предоставлять по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединять к отпуску за следующий рабочий год. Не допускать отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.6. Предоставлять работнику ежегодный оплачиваемый отпуск, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, отпуск без сохранения заработной платы в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

3.7. При наличии финансирования из средств областного бюджета Иркутской области предоставлять дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка:

- 3 календарных дня — коменданту общежития, начальнику учебно-производственной базы, водителю за ненормированный рабочий день.

Предоставлять по письменному заявлению работников дополнительные оплачиваемые отпуска для решения семейных социальных проблем при наличии финансирования из средств от приносящей доход деятельности:

- до 3 календарных дней при вступлении в брак работника и его детей;
- до 3 календарных дней отцу в связи с рождением ребенка;
- до 3 календарных дней в связи с похоронами близких родственников;
- 1 календарный день 1 сентября одному из родителей, имеющих детей – учащихся 1-4 классов;

3.8. Режим рабочего времени при дистанционной работе устанавливается трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, с соблюдением установленных норм трудового законодательства.

3.9. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск и иные виды отпусков работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной или временной основе, в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору и осуществлять в порядке, предусмотренном главой 19 ТК РФ.

4. Оплата и нормирование труда.

Работодатель обязуется:

4.1. Выплачивать работникам заработную плату не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца – 23 число текущего месяца, за вторую половину месяца – 8 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с праздничным нерабочим днем, выходным днем выплачивать заработную плату в рабочий день накануне этого дня.

4.2. При выплате заработной платы извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.3. Систему оплаты труда работников техникума определять локальным нормативным актом, принятым в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (при наличии нормативными правовыми актами Иркутской области и муниципальными правовыми актами администрации города Иркутска).

4.4. При объединении подгрупп в случае временно отсутствовавшего преподавателя по болезни и другим причинам, производить доплату за увеличение объема работ, предусмотренную статьями 151, 60.2 ТК РФ, в размере 30% от часовой ставки преподавателя помесячно или в конце учебного года в зависимости от количества часов в объединенных группах. Доплату за совмещение профессий (должностей), в том числе за преподавательскую работу без занятия штатной должности производить в соответствии с Положением об оплате труда. Преподавателям, заработная плата которых доводится до минимального размера оплаты труда, оплату дополнительных часов, выданных сверх установленной педагогической нагрузки, производить сверх минимального размера оплаты труда.

4.5. Проводить тарификацию работников техникума не позднее 1 сентября текущего года.

4.6. Часы преподавательской работы, выданные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачивать дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года.

4.7. Возможность отмены выплат за классное руководство (кураторство) за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству, согласно Регламенту работы куратора академической группы ГБПОУ ИГМТ.

4.8. Педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах коммерческого набора, предусмотрена выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) в размере 5000 рублей с применением районных коэффициентов, а также надбавок к заработной плате, установленных федеральными органами государственной власти, за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях с особыми климатическими условиями, выплата осуществляется из приносящей доход деятельности.

4.9. Осуществлять компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с условиями труда, отклоняющимися от нормальных, согласно Положению об оплате труда работников ГБПОУ ИГМТ, на основании СОУТ.

4.10. Оплату отпуска производить не позднее чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

5. Улучшение условий охраны труда.

Работодатель обязуется обеспечить безопасные условия и охрану труда в соответствии с требованиями трудового законодательства РФ, согласно положениям статей 214, 214.1 ТК РФ, в том числе:

5.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

5.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда (статья 217 ТК РФ).

5.3. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда (статья 212 ТК РФ).

5.4. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

5.5. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда, разработанных с учетом Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, утвержденного Приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 771н.

5.6. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.7. Приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

5.8. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда.

5.9. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.10. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

5.11. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований.

5.12. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

5.13. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

5.14. Санитарно-бытовое обслуживание (статья 216.3 ТК РФ) и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

5.15. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.16. Информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

5.17. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения представителя работников.

5.18. Приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников оказания услуг до устранения такой угрозы.

5.19. Работодатель и представитель работников договорились, что в случае нарушений со стороны работодателя государственных нормативных требований охраны труда, в результате чего создается непосредственная опасность для жизни и здоровья работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений. За время приостановки работы по указанной причине работодатель обязан предоставить работнику гарантии в соответствии со статьей 216.1 ТК РФ.

6. Социальные льготы и гарантии.

6.1. Гарантии и компенсации работникам организации предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Работодатель обязуется:

6.2. Применять с учетом мнения представителя работников меры морального и материального поощрения добросовестных, творчески работающих работников, в том числе путём:

- объявления благодарности;
- награждения почётной грамотой;
- представления к ведомственным наградам.

6.3. Победителям, призёрам областных конкурсов «Преподаватель года», «Мастер года», «Воспитатель года» и других отраслевых конкурсов установить надбавку 20 процентов от минимального оклада (ставки заработной платы) по должности сроком на один год с момента предоставления подтверждающего документа из средств от приносящей доход деятельности.

Для обеспечения социальной защищенности работников в дополнение к минимальным государственным гарантиям оказывать разовую материальную помощь в размере 20 000 рублей при наличии финансирования, из средств от приносящей доход деятельности:

- семье работника в случае смерти работника;
- работникам, ставшим инвалидами вследствие несчастного случая или профзаболевания на производстве;
- при заболевании работника или члена семьи работника, требующего дорогостоящего лечения (при предоставлении подтверждающих документов).

При наличии свободных мест в общежитии и обеспечении в соответствии с нормами СанПин всех нуждающихся обучающихся, предоставлять жилую площадь на условиях договора социального найма жилого помещения в общежитии по решению Совета техникума.

Проводить работу по привлечению и закреплению молодых специалистов.

Молодым специалистам, заключившим трудовой договор с техникумом, предоставлять следующие льготы и гарантии:

- предоставление места в общежитии на основании договора социального найма на период работы (при наличии нуждаемости работника и при наличии мест);
- выплату материальной помощи в размере оклада, по истечению 3-х месяцев работы (единовременно);
-предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, прибывшим из другой местности, продолжительностью 3 календарных дня, для обустройства;
- проводить работу по привлечению и закреплению молодых специалистов (целевые);
- обучающимся в высших учебных заведениях, заключивших договор о целевом обучении с техникумом, предоставить место в общежитии, при наличии свободных мест.

7. Представитель работников обязуется:

7.1. Представлять, отстаивать и защищать права и интересы работников по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений в соответствии с ТК РФ.

7.2. Проводить переговоры и консультации с работодателем по вопросам регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений; вносить предложения по совершенствованию управления и работы организации; вносить предложения в проекты локальных нормативных актов, планов и программ, затрагивающих интересы работников организации.

7.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Требовать от работодателя устранения выявленных нарушений, в том числе, нарушений коллективного договора. Работодатель в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений обязан сообщить о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

7.4. Принимать участие в работе комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам техникума.

7.5. Постоянно информировать работников техникума о работе представителя работников.

7.6. Обеспечивать общественный контроль за безопасными и здоровыми условиями труда в организации.

7.7. Обеспечивать сбор предложений от работников организации по вопросам улучшения условий труда, охраны труда для включения их в коллективный договор.

8. Трудовой коллектив обязуется:

8.1. Обеспечивать:

- стабильность в работе трудового коллектива, не прибегать к забастовкам, нести ответственность за результат своего труда;
- рациональное использование рабочего времени для достижения высокого качества и эффективности труда и учебного процесса в техникуме, воспитание у работников ответственности за результаты учебной, административной, хозяйственной и иных видов деятельности техникума;
- своевременное прохождение обязательных периодических медицинских осмотров и психиатрического освидетельствования согласно нормативным документам;
- соблюдение требований по охране труда и обеспечению безопасности труда, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями.

8.2. Не создавать условий для разжигания конфликтных ситуаций, не способствовать созданию конфликтных ситуаций, личные интересы не ставить выше авторитета и престижа техникума.

8.3. Оказывать работодателю и администрации техникума практическую помощь в осуществлении административно-общественного контроля обеспечения безопасных условии труда, анализа производственного травматизма и заболеваемости и разработке мер по их предупреждению.

8.4. Принимать участие в подготовке педагогических советов, административных совещании, собраний трудового коллектива с рассмотрением вопросов по обеспечению здоровых и безопасным условий охраны труда.

8.5. При расторжении трудового договора работники обязуются:

-сдать выданное в пользование имущество, документы и другие материальные ценности;

-сдать полученную в библиотеке техникума литературу;

-погасить (при наличии) задолженность по подотчетным суммам и зарплате, договорам по повышению квалификации и профессиональной переподготовке.

9. Гарантии деятельности уполномоченного представителя трудового коллектива

9.1. предоставлять уполномоченному представителю трудового коллектива по регулированию социально-трудовых отношений:

- помещения, пригодные для проведения заседаний, хранения необходимой документации и т.п.;
- помещения и другие объекты техникума для проведения культурно-просветительских, спортивно-оздоровительных и иных массовых мероприятий с работниками техникума и членами их семей;
- оргтехнику;
- транспорт (при наличии возможности).

9.2. Освобождать от основной работы с сохранением заработной платы уполномоченного представителя трудового коллектива на время выполнения обязанностей в интересах трудового коллектива.

10. Заключительные положения.

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами социального партнерства (их представителями). Стороны, подписавшие договор:

- предоставляют в течение 7 рабочих дней интересующую друг друга достоверную информацию, необходимую для осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора, а также внесения в него необходимых изменений и дополнений;
- отчитываются о его выполнении на общем собрании работников не реже одного раза в год.

10.2. Стороны несут ответственность за невыполнение условий коллективного договора в порядке, установленном федеральным законодательством.

10.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные действующим законодательством.

Работодатель обязуется:

10.4. В течение 3 дней со дня подписания довести текст подписанного коллективного договора до сведения работников; в течение 7 дней со дня подписания коллективного договора направить его в орган по труду для уведомительной регистрации.

От работодателя:
Директор ГБПОУ ИГМТ
_____ Л.Б. Быстрова
«18» сентября 2025 г.
М.П.

От работников:
Уполномоченный представитель трудового коллектива по регулированию социально-трудовых отношений
_____ Е.С. Янхаева
«18» 09 2025 г.

Пронумеровано, прошито и
Скреплено печатью 11 листов
Директор ГБПОУ ИГМТ
_____ Л.Б.Быстрова