



Директор ГБПОУ «УИ ТЛТУ»  
А. Туранчиева

Председатель ППО «УИ ТЛТУ»

Рослесирафсоюза

*Ольга Кукуянцева* О.Л. Кукуянцева  
«05» ноября 2025 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения Иркутской области  
«Усть-Илимский техникум лесопромышленных технологий и сферы услуг»  
на 2025-2028г.г.

Коллективный договор утверждён  
на общем собрании работников  
Протокол от 05.11.2025 № 3

Коллективный договор вступает в силу с «05» ноября 2025 г  
по «04» ноября 2028 г

Муниципальное образование  
город Усть-Илимск  
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
рег. № 1026

«18» ноября 2025 г.  
Консультант по охране труда отдела  
муниципальной службы и кадрового учета  
Администрации города Усть-Илимска

*А.Синевич*  
подпись

Авиевич И. А.  
Ф.И.О.

Усть-Илимск  
2025

## ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА.....	4
3. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ .....	5
4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ.....	7
5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	8
6. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ...	9
7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ.....	11
8. ОХРАНА ТРУДА .....	14
9. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ.....	16
10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	17
11. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.....	18
Приложение № 1 к коллективному договору ПЕРЕЧЕНЬ профессий и должностей, работы которых предусматривают доплату за вредные условия труда на основании специальной оценки условий труда на рабочих местах.....	21
Приложение № 2 к коллективному договору ПЕРЕЧЕНЬ должностей работников с ненормированным рабочим днем для представления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.....	22

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Иркутской области «Усть-Илимский техникум лесопромышленных технологий и сферы услуг» (ГБПОУ «УИ ТЛТУ») (далее – Учреждение, техникум) и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей, в целях обеспечения и соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности техникума, направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы, а также на повышение взаимной ответственности сторон, улучшения деятельности, выполнение требований законодательства о труде и настоящего договора.

### **1.1. Стороны коллективного договора.**

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель – Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Иркутской области «Усть-Илимский техникум лесопромышленных технологий и сферы услуг» (ГБПОУ «УИ ТЛТУ»), в лице директора Туранчиевой Татьяны Алексеевны, действующей на основании распоряжения Министерства образования Иркутской области.

Работники - физические лица, вступившие в трудовые отношения с работодателем, представляемые общим собранием (конференцией) работников Учреждения.

**1.2. Нормативно-правовыми актами для заключения коллективного договора являются:**

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – Трудового кодекса РФ);
- Региональное отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования Иркутской области, на 2023-2026 годы; (далее – Соглашение);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- другие соглашения, действующие в отношении работодателя и работников.

**1.3. 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. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.4. 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 Учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с работодателем.

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

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

1.7. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.8. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

## **2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА**

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий и охраны труда, социальных гарантий и других вопросов (ст. 41 Трудового кодекса РФ)

2.2. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

совершенствования системы социально-трудовых отношений в Учреждении, способствующей стабильной работе техникума;

закрепления трудовых прав и гарантий работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения;

реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

### **3. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

**Работодатель обязуется:**

3.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работников (под подпись) с настоящим коллективным договором, Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также знакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

3.2. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 Трудового кодекса 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.

3.3. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.4. Срочный трудовой договор заключаются, 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 Трудового кодекса 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.

3.5. При изменении определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемом в письменной форме. При изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца. В случае, который может повлечь за собой массовое увольнение работников – не позднее, чем за три месяца.

3.6. Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников профессионального образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса РФ.

3.7. Обеспечивать работнику бесплатно подготовку и дополнительное профессиональное образование при изменении требований законодательства к квалификации работника или требований профессионального стандарта.

3.8. При изменении учебной нагрузки (увеличение или снижение), которая установлена педагогическим работникам на предстоящий учебный год до ухода в очередной ежегодный оплачиваемый отпуск, на начало учебного года, либо в течение учебного года, уведомлять педагогических работников повторно в письменной форме об изменении объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

3.9. Работодатель обязан предоставлять информацию работникам Учреждения, необходимую для осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора:

- о фактическом экономическом состоянии техникума;
- о перспективах экономического роста, либо ухудшении результатов хозяйственной деятельности;
- о доходах техникума;
- о затратах по обеспечению профессиональной деятельности;
- об источниках и размерах фонда оплаты труда, размерах средних заработных плат, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах.

3.10. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации совместно разрабатывают и осуществляют меры поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности работников к Дню среднего профессионального образования в том числе:

- объявление благодарности руководителя Учреждения;
- награждение Почетной грамотой Учреждения;
- награждение Почетной грамотой первичной профсоюзной организации (с выплатой профсоюзной премии).

3.11. Стороны договорились, что могут устанавливаться дополнительные льготы и вносить изменения в зависимости от финансово-экономического положения работодателя по согласованию сторон настоящего коллективного договора.

3.12. Изменения и дополнения коллективного договора, повышающие уровень прав и гарантий работников, принимаются по согласованию сторон настоящего договора.

#### 4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

4.1. Права работников определяются законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, нормативными актами, локальными соглашениями, действующими в Учреждении, трудовым договором.

4.2. Работодатель и работники обязуются создать в Учреждении комиссию по трудовым спорам, которая является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров за исключением споров, по которым Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения. Представители работодателя в комиссию назначаются руководителем Учреждения. Представители работников в комиссию избираются конференцией работников или делегируются с последующим утверждением на конференции работников. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии осуществляется работодателем. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя и секретаря комиссии.

4.3. Работники имеют право на:

участие в управлении Учреждением в порядке, предусмотренном ст.52, ст.53, ст.53<sup>1</sup> Трудового кодекса РФ;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров, соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

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

4.4. В случае возникновения ситуаций, связанных с изменением организационных условий труда (структурная реорганизация и другие причины) приводящих к сокращению рабочих мест, работники имеют право на предоставление социальных гарантий при сокращении штата или численности. Высвобождаемым работникам кроме категорий работников, указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ, предоставляется преимущественное право на оставление на работе.

- работникам предпенсионного возраста в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно (ст. 2 ФЗ № 565 «О занятости населения в Российской Федерации»);
- проработавшим в данной организации свыше 10 лет;
- одиноким матерям и отцам, попечителям и опекунам, воспитывающим несовершеннолетних детей, детей-инвалидов - до достижения ими возраста 18 лет;
- работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

4.5. Работники обязуются соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Рабочее время и время отдыха работников Учреждения определяется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства (ст.91 Трудового кодекса РФ) и Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

5.2. Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час. При совпадении праздничного и выходного дней, выходной день переносится на следующий за праздником рабочий день (ст. 95, ст.112 Трудового кодекса РФ).

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 Трудового кодекса РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в отношении членов первичной профсоюзной организации.

5.3. Установить суммированный учет рабочего времени с продолжительностью еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов для работников по должности «сторож» (ст.110 Трудового кодекса РФ).

5.4. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Учреждению определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.5. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждается работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен подпись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.6. Для работников Учреждения устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 Трудового кодекса РФ), для педагогических работников ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск – 56 календарных дней (ст.334 Трудового кодекса РФ, постановление Правительства РФ от 03.04.2024 № 415 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках").

Кроме установленных законодательством Российской Федерации ежегодных основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней (ст.321 Трудового кодекса РФ).

5.7. Оплата очередного отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

5.8. По соглашению между работниками и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (ст.125 Трудового кодекса РФ). Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия на основании приказа директора техникума.

## 6. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

6.1. Заработка плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда.

Заработка плата начисляется работникам с учетом достигнутых ими результатов.

Оплата труда осуществляется на основе Положения об оплате труда работников.

Заработка плата работников состоит из:

должностного оклада или тарифной ставки (оклада);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных нормативными правовыми актами.

6.2. Положение об оплате труда работников Учреждения, а также ~~дополнения~~ и изменения к Положению согласовывается работодателем на

общем собрании (конференцией) работников и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.3. Положение об оплате труда регулируют вопросы оплаты труда с учётом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе установленных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников Учреждения.

6.4. Работодатель несет ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику в соответствии со ст. 142 Трудового кодекса РФ.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отствовать на рабочем месте.

На период приостановления работы за работников сохраняется средний заработка.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу. Приостановление работы не допускается в случаях, указанных в ст. 142 Трудового кодекса РФ.

6.5. Заработка плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: заработка плата за половину месяца 15 числа текущего месяца, окончательный расчет в последний день месяца. Размер заработной платы определяется с учетом фактически отработанного времени. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 Трудового кодекса РФ).

6.6. Работодатель разъясняет работникам Учреждения действующие условия оплаты труда:

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

- 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;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 Трудового кодекса РФ).

Расчетный листок выдаётся один раз в месяц посредством электронного документооборота через Кадровый портал, не позднее, чем за один день до выдачи заработной платы.

6.7. Работодатель обеспечивает возмещение денежных средств на командировочные расходы, связанные со служебной командировкой работника в соответствии со ст. 168 Трудового кодекса РФ и локальным актом Учреждения, на банковские счета работников:

суточные – 200 рублей;

проживание в сутки – 700 рублей;

проезд, согласно проездных документов;

оплата выходных и праздничных дней в период командировки производится в двойном размере..

6.8. Работодатель перечисляет заработную плату работникам Учреждения на указанные в личных заявлениях банковские счета, бесплатно, на основании заключенных договоров с кредитными организациями.

## 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ

7.1. Установить молодым специалистам (в возрасте до 35 лет включительно) на период первых трех лет их работы в Учреждении сразу после окончания учебного заведения повышенные уровни оплаты труда:

- за первые три года работы – 20% от должностного оклада заработной платы;
- за второй год – 10% от должностного оклада заработной платы;
- за третий год – 5% от должностного оклада заработной платы.

7.2. Работодатель устанавливает победителям-призерам областных конкурсов «Преподаватель года», «Мастер года» и других отраслевых конкурсов профессионального мастерства надбавку в размере 20% от ставки заработной платы сроком на один год.

7.3. Работодатель Учреждения за счет средств фонда оплаты труда оказывает материальную помощь в следующих случаях:

7.3.1. В результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника Учреждения в размере:

- 2-х должностных окладов с учетом северных и районных коэффициентов, работникам, проработавшим в Учреждении не менее десяти лет;

- 1-го должностного оклада с учетом северных и районных коэффициентов, работникам, проработавшим в Учреждении свыше пяти лет.

7.3.2. Частичное возмещение затрат в связи с дорогостоящим лечением работника, вызванных болезнью (травмой), не более 10 000 рублей в год на основании подтверждающих документов (выписной эпикриз, квитанция об оплате).

7.3.3. Работодатель производит выплату материальной помощи в связи со смертью члена семьи работника Учреждения в размере:

- 2-х должностных окладов с учетом северных и районных коэффициентов, работникам, проработавшим в Учреждении свыше десяти лет;

- 1-го должностного оклада с учетом северных и районных коэффициентов, работникам, проработавшим в Учреждении свыше пяти лет.

7.3.4. Работодатель производит выплату материальной помощи в связи с регистрацией брака работника (впервые) Учреждения в размере 10000 рублей.

7.3.5. Работодатель производит выплату материальной помощи в связи с рождением ребенка у работника Учреждения в размере 10000 рублей.

Членами семьи признаются супруги, дети (в т.ч. усыновленные), родители работников Учреждения.

Материальная помощь работнику Учреждения предоставляется по заявлению один раз в рабочий год в размере до 3-х должностных окладов.

Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения принимается министерством на основании письменного заявления руководителя Учреждения с приложением соответствующих документов.

Заместителям руководителя Учреждения материальная помощь предоставляется один раз в рабочий год в размере до одного минимального размера оплаты труда.

7.4. Работодатель выплачивает членам семьи (на одного из них) умершего работника Учреждения материальную помощь в размере 20 000 рублей и предоставляет автотранспортные услуги.

7.5. Работникам Учреждения при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится единовременная (один раз в рабочий год) выплата в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, а руководителю, заместителям руководителя Учреждения, в размере одного минимального размера оплаты труда, на основании соответствующего письменного заявления в случаях:

- предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска в полном объеме;

- разделения в установленном порядке ежегодного оплачиваемого

отпуска на части - при предоставлении одной из частей данного отпуска;

- замены в установленном порядке части ежегодного оплачиваемого

отпуска денежной компенсацией - одновременно с предоставлением данной компенсации.

7.6. Работодатель обязуется один раз в квартал выделять 20000 рублей из внебюджетных средств на проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий работников.

7.7. Компенсация расходов, связанных с переездом работника Учреждения из районов крайнего Севера и приравненных к ним местностям в другую местность, производится по фактическим расходам за проезд и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не выше тарифов, предусмотренных для перевозок ~~железнодорожным~~ транспортом.

7.8. Работники Учреждения имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно, в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа в соответствии с постановлением Правительства Иркутской области от 25.03.2009 № 79-пп "О Порядке компенсации расходов на предоставление гарантий и компенсаций лицам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и работающим в государственных органах Иркутской области, государственных учреждениях Иркутской области".

7.9. Работники Учреждения, а также члены их семей (муж, жена, дети), имеют право на профессиональную подготовку с 50% оплатой по одной профессии 1 раз в 3 года при условии стажа работы в учреждении не менее 3-х лет.

7.10. Работодатель обязуется выделять материальную помощь работникам, имеющим детей-инвалидов, 1 раз в год в размере должностного оклада.

7.11. Работодатель организует перевозку работников Учреждения к месту работы и обратно от конечной остановки городского транспорта (левобережная часть города).

7.12. Работодатель обязуется:

- выплачивать работникам при увольнении впервые в связи с выходом на пенсию по возрасту, проработавшим в Учреждении не менее десяти лет, единовременное пособие в размере двух должностных окладов работника с учетом северных и районных коэффициентов;

- производить выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

- осуществлять выплату увольняемым работникам единовременного выходного пособия в размере двухмесячного среднего заработка при расторжении трудового договора, связанного с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников.

7.15. Работодатель предоставляет один раз в пять лет:

компенсацию части стоимости путевки на санаторно-курортное лечение из расчета 80% от стоимости путевки (в пределах бюджетного ассигнования)<sup>1</sup> и 5% (из внебюджетного источника) из расчета не более 18 календарных дней пребывания в указанной организации при стаже работы в техникуме не менее 5 лет.

7.16. Работодатель предоставляет работнику 1 раз в три года компенсацию в полном размере от затраченных средств на прохождение выездной стажировки и курсов повышения квалификации.

## 8. ОХРАНА ТРУДА

8.1. 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:

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

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

8.1.3. Ежегодно выделять средства в размере не менее 0,2% суммы затрат на образовательные услуги для выполнения мероприятий по охране труда в Учреждении

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

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

8.1.6. 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.

---

<sup>1</sup> Постановление Правительства Иркутской области от 07.06.2012 года № 309-ПП «Об утверждении Положения о предоставлении работникам государственных учреждений Иркутской области компенсации части стоимости путевки на санаторно-курортное лечение в санаторно-курортных организациях, расположенных на территории Иркутской области

8.1.7. Приобретение за счет собственных средств и выдачу сертифицированных средств индивидуальной защиты и смывающих средств, в соответствии с установленными нормами работникам Учреждения.

8.1.8. 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 (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

8.1.9. 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.

8.1.10. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда и по их результатам производить доплату и предоставлять дополнительный отпуск работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, занятых на работах с вредными условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда. (Приложение 1)

8.1.11. Организовывать в установленном порядке за счет средств работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством с сохранением за работниками места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

8.1.12. Предоставление по заявлению работника 2-х дней с сохранением заработной платы для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 Трудового кодекса РФ, обязательных медицинских осмотров и обязательного психиатрического освидетельствования в порядке, предусмотренном статьей 185.1 Трудового кодекса РФ.

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

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

8.1.15. 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.

8.1.16. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

8.1.17. Осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты, выполнением соглашения по охране труда.

8.2. Работник обязуется (ст.215 Трудового кодекса РФ):

8.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

8.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.2.3. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

8.2.4. Проходить 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 (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

8.2.5. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения.

8.2.6. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), обязательное психиатрическое освидетельствование работников, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

## **9. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ**

9.1. В случае изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

9.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

9.3. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

9.4. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

9.5. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании (конференции) работников.

9.6. Организационную работу по внесению изменений и дополнений проводит совместная комиссия по подготовке и заключению коллективного договора.

9.7. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 Трудового кодекса РФ.

## 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 Администрацию города Усть-Илимска для уведомительной регистрации.

## **11. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

Работодатель признает ППО «УИ ТЛТУ» как представительного органа работников Учреждения, уполномоченного на то общим собранием работников.

Первичная профсоюзная организация строит свою работу на основании Закона «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», Трудового кодекса РФ, Устава Рослеспрофсоюза, и других законодательных актов РФ.

### **11.1. Работодатель обязуется:**

11.1.1. В соответствии со ст. 8, ст. 371 Трудового кодекса РФ принимать решения и локальные нормативные акты с учетом мнения ППО «УИ ТЛТУ» в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Принятие локальных нормативных актов, подлежащих согласованию или с учетом мнения ППО «УИ ТЛТУ» производится на бумажном носителе.

11.1.2. В соответствии со ст. 53 Трудового кодекса РФ предоставлять ППО «УИ ТЛТУ» необходимую информацию по:

- расходованию денежных средств;
- начислению и выплате заработной платы;
- другим социально-трудовым вопросам.

11.1.3. В соответствии со ст. 370 Трудового кодекса РФ и в срок, не более семи дней, рассматривать представления ППО «УИ ТЛТУ» о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашений; принимать меры по их устранению; своевременно сообщать о принятых мерах в профком.

11.1.4. Члены ППО «УИ ТЛТУ», не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, если это предусмотрено коллективным договором, также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

11.1.5. Безвозмездно предоставлять в пользование ППО «УИ ТЛТУ» как минимум, одно оборудованное мебелью, противопожарной и охранной сигнализацией, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах), в том числе, на внутренней корпоративной почте.

11.1.6. При наличии письменных заявлений работников, являющимися членами профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет ППО Филиала АО «Группа «Илим» в г. Усть-Илимске Рослеспрофсоюза членские

профсоюзные взносы из заработной платы работников в сроки выплаты заработной штаты (второй части).

11.1.7. Предусматривать участие представителей ППО «УИ ТЛТУ» в работе общих собраний (конференций) по выполнению условий настоящего коллективного договора.

11.1.8. Работникам, избранным (делегированным) в состав первичной профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы, сохранять дополнительные гарантии, а именно: увольнение по инициативе Работодателя допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа ППО «УИ ТЛТУ».

11.1.9. Работодатель на время участия работников в спортивных соревнованиях, плановых концертах и фестивалях художественной самодеятельности вправе освободить их от работы с сохранением заработной платы.

## **11.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:**

11.2.1. Профком постоянно принимает меры для поддержания согласия между сторонами коллективного договора, исходя из того, что лучшим средством для достижения этой цели являются переговоры.

11.2.2. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, укреплению социального партнёрства, принимать меры для поддержания согласия между сторонами коллективного договора, исходя из того, что лучшим средством для достижения этой цели являются переговоры.

11.2.3. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов, в том числе в судебных и иных государственных органах власти, оказывать бесплатную юридическую помощь членам первичной профсоюзной организации Учреждения.

11.2.4. Принимать участие в расследовании несчастных случаев, а также осуществлять самостоятельное их расследование.

11.2.5. ППО Филиала АО «Группа «Илим» в г. Усть-Илимске Рослеспрофсоюза организует, проводит и принимает участие в культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятиях для работников Учреждения и Филиалов, в том числе для членов Профсоюза и членов их семей.

## **11.3. Первичная профсоюзная организация имеет право:**

11.3.1. Запрашивать информацию по вопросам, связанным с использованием труда (информация предоставляется в письменном виде или с использованием электронной почты) в соответствие с действующим законодательством РФ в установленные сроки.

11.3.2. Осуществлять контроль за выполнением работодателем и его представителями Трудового кодекса РФ и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, в том числе правил и норм по технике безопасности, пожарной безопасности и производственной

санитарии, состоянием условий и охраны труда, информирование работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, соблюдением установленных условий оплаты труда, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

Приложение № 1  
к коллективному договору  
ГБПОУ «УИ ТЛТУ» на 2025-2028 г.г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий и должностей, работы которых предусматривают доплату**  
**за вредные условия труда на основании специальной оценки условий труда**  
**на рабочих местах**

№ п/п	Профессия	Итоговый класс (подкласс) условий труда	Номер карты	% от минимального должностного оклада
1.	Уборщик служебных помещений	3.1.	Карта № 38-2336/1/2-16 специальной оценки условий труда	12
2.	Уборщик производственных помещений	3.1. — —	Карта № 38-2336/1/2-40 специальной оценки условий труда	12

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий и должностей, работы которых предусматривают доплату**  
**за вредные условия труда по коллективному договору**

№ п/п	Профессия	% от минимального должностного оклада
1.	Слесарь-сантехник	12

Приложение № 2  
к коллективному договору  
ГБПОУ «УИ ТЛТУ» на 2025-2028 г.г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**должностей работников с ненормированным рабочим днем**  
**для представления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска**

№ п/п	Должность	Продолжительность в календарных днях
1.	Директор	3
2.	Заместитель директора	3
3.	Заместитель директора (курирующий направление административно- хозяйственной службы)	10
4.	Специалист по кадрам	3
5.	Специалист по охране труда	3
6.	Ведущий бухгалтер	3
7.	Ведущий экономист	3
8.	Водитель автомобиля, водитель автобуса	3

Прошито, пронумеровано и  
скреплено печатью

22

(числом)

Двадцать два листа



Т.А. Туранчиева