

Председатель профсоюзного комитета
ГАПОУ «Мензелинское медицинское
училище»



Каримова И.К.

«15» февраля 2025 г.

Директор

ГАПОУ «Мензелинское медицинское
училище»



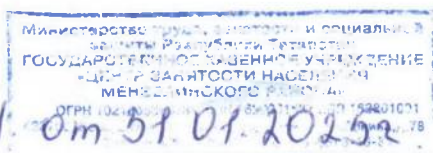
Бадрутдинова Р.Ф.

«15» февраля 2025 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«МЕНЗЕЛИНСКОЕ МЕДИЦИНСКОЕ УЧИЛИЩЕ»

на 2025- 2027 г.г.



№ от 31.01.2025 г.
вер. инспектор отдела ЖКУ ЦЗН
РЭ по Мензелинскому району.
Имя О.А. Якупова

г. Мензелинск
2025г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем Государственным автономным профессиональным образовательным учреждением «Мензелинское медицинское училище» в лице директора Бадртдиновой Раушании Фоатовны и Работниками в лице уполномоченного представителя – председателя профсоюзного комитета в лице Каримовой Илсуяр Кашбегулумовны, выступающего от имени трудового коллектива.

Коллективный договор Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Мензелинское медицинское училище» заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и направлен на:

- обеспечение социальной стабильности и социального партнёрства в училище;
- определение взаимных обязательств работников и работодателя по реализации социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников училища;
- установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников;
- создание более благоприятных условий труда по сравнению с условиями, установленными законами, иными нормативно-правовыми актами;
- предотвращение конфликтов.

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения и его положения распространяются на всех работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Мензелинское медицинское училище» (далее – училище) независимо от их должности (профессии), длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы, членства в профсоюзном комитете.

1.3. В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК РФ). Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, недействительны и не подлежат применению (ст. 50 ТК РФ).

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель в лице уполномоченного его представителя, директора Бадртдиновой Раушании Фоатовны;
- Работники – лица, работающие по трудовому договору в училище. Представителем трудового коллектива является председатель профсоюзного комитета Каримова Илсуяр Кашбегулумовна.

1.5 Коллективный договор признает право работодателя на планирование и контроль деятельности училища, заключение договоров, контрактов, в т.ч. трудовых, распоряжение имуществом (в установленном порядке) училища,

утверждение штатов, издание приказов, распоряжений и других нормативных и организационно-распорядительных документов, обязательных для всех работников училища.

Работодатель признает председателя профсоюзного комитета полномочным представителем трудового коллектива, уполномоченным вести коллективные переговоры по вопросам регулирования трудовых отношений, норм труда и его оплаты, продолжительности рабочего времени, времени отдыха, охраны труда и охраны окружающей среды, а также решений спорных вопросов в пределах соответствующих полномочий.

1.6. Стороны настоящего договора признают свою ответственность за реализацию обязательств, включенных в Коллективный договор.

1.7. Настоящий коллективный договор заключен с учетом действующего на момент его подписания законодательства Российской Федерации.

Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3-х лет до заключения нового или пролонгации действующего договора на новый срок. Стороны размножают и направляют договор в структурные подразделения учреждения в 2-х недельный срок со дня его подписания. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств или изменить их.

Стороны коллективного договора имеют право вносить дополнения, изменения в договор на основе взаимной договоренности.

1.8. В течение семи дней со дня подписания коллективного договора работодатель направляет его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.9. Представитель работодателя и представитель работников училища в месячный срок после вступления в силу коллективного договора обязуются довести его содержание до сведения всех сотрудников училища. С этой целью текст коллективного договора помещается на стендах училища, а каждое подразделение училища обеспечивается текстом коллективного договора.

1.10. Каждая из Сторон при возникновении условий, требующих дополнения коллективного договора, вправе вносить предложения и дополнения по его изменению, которые должны быть рассмотрены двусторонней комиссией, назначаемой директором училища, в течение двух недель с момента их представления. Изменения и дополнения, принятые комиссией, становятся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора и доводятся до сведения трудового коллектива.

Изменение и внесение дополнений в коллективный договор производятся в том же порядке, что и его принятие.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае расторжения трудового договора и прекращения полномочий директора училища.

1.12. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляется его сторонами или их представителями.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Для обеспечения постоянного развития и повышения эффективности работы как средства обеспечения гарантируемой стабильной занятости, как важнейшего

условия благосостояния работников, стороны принимают на себя взаимные обязательства и гарантии и договорились:

- соблюдать законы и иные правовые акты;
- уважать и учитывать интересы сторон;
- повышать квалификации специалистов всех уровней;
- соблюдать трудовую и производственную дисциплины.

В этих целях **работодатель обязуется:**

2.1.1. Добиваться успешной деятельности училища, повышать материальное и профессиональное обеспечение работников, соблюдение дисциплины труда.

2.1.2. Обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами для выполнения трудовой деятельности.

2.1.3. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшения условий труда.

2.1.5. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышения квалификации работников.

2.1.6. Раз в полгода встречаться с трудовым коллективом с целью информации его о финансовом положении, кадровых перемещениях, изменениях структуры управления, условия оплаты и организации труда, перспективах развития училища.

2.1.7. Утверждать:

- смету финансовой деятельности учреждения;
- смету расходов на развитие училища (при наличии внебюджетных средств).

2.1.8. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном действующим законодательством.

2.1.9. Осуществлять прием и увольнение работников в строгом соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.1.10. **Работодатель при заключении трудового договора обязуется:**

- определять в нем обязательные и дополнительные условия труда (ст. 57 ТК РФ);
- указывать причину, послужившую основанием для заключения срочного трудового договора (ст. 57 ТК РФ);
- не включать в трудовой договор условия, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, локальными нормативными актами училища, а ошибочно включенные - признавать недействительными и не применять их (ст. 9 ТК РФ);
- при приеме на работу ознакомить работника с правилами внутреннего распорядка, действующими в училище, и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

2.1.11. Не заключать срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.1.12. По требованию лица, которому отказано в заключение трудового договора, сообщить причину отказа в письменной форме (ст. 64 ТК РФ).

2.1.13. Работодатель после вступления трудового договора в силу обязуется:

- не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом

Российской Федерации и иными федеральными законами (ст.ст. 60, 74 ТК РФ);

- изменять условия трудового договора только по соглашению сторон и в письменной форме, за исключением случаев, указанных в законе (ст.ст. 57, 72, 73, 74, 75, 76 ТК РФ);
- расторгнуть трудовой договор по инициативе работника в срок, указанный в заявлении работника, в случаях, предусмотренных в Трудовом кодексе Российской Федерации (ст. 80 ТК РФ);
- прекращение трудового договора производить только по основаниям, указанным в Трудовом кодексе Российской Федерации (ст.ст. 77-81, 83, 84, 332, 336) и других федеральных законах, и с соблюдением установленных гарантий (ст.ст. 178-181 ТК РФ);
- решать вопросы о необходимости сокращения численности или штата работников в конкретных подразделениях с учетом мнения профсоюзного органа (ст. 82 ТК РФ);
- расторгать трудовой договор с работником по инициативе работодателя с учетом мотивированного мнения профкома училища по основаниям, указанных в пунктах 2, 3, 5 ст. 81, ст. 336 Трудового кодекса Российской Федерации (ст. 82, 373 ТК РФ);
- при сокращении численности или штата работников выплачивать увольняемому работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 178 ТК РФ).

3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

3.1. В области оплаты труда стороны договорились:

3.1.1. Оплата труда работников (должностные оклады, надбавки, доплаты, исчисление стажа непрерывной работы) устанавливается не ниже гарантированного трудовым законодательством уровня.

3.1.2. Размер заработной платы определяется в соответствии со штатным расписанием училища и Положением об условиях оплаты труда работников ГАПОУ «Мензелинское медицинское училище».

3.1.4. Система оплаты труда работников училища включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.1.5. Выплата заработной платы работникам училища осуществляется 10 и 25 числа каждого месяца. При совпадении данных сроков с воскресным и праздничными днями или продолжительными «каникулами» они могут быть перенесены.

3.1.6. Производить оплату труда преподавателей в училище исходя из тарифицируемой учебной нагрузки.

Оплата труда в училище производится по тарифным ставкам и должностным окладам согласно НСОТ по оплате труда работников бюджетной сферы.

Система оплаты труда работников училища устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера.

3.1.7. Производить работникам доплату:

- за совмещение профессий, расширение зон обслуживания, увеличения объема выполняемой работы, за выполнение обязанностей временно и постоянно отсутствующих работников. Размеры указанных доплат устанавливаются по соглашению сторон трудовым договором, с учетом содержания и объема дополнительной работы. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника (ст. ст. 60.2, 151 ТК РФ).

- за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) - 20 % от оклада.

- за работу в выходной или нерабочий праздничный день в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ);

- а также за другие виды работ, предусмотренных законодательством.

3.1.8. Премировать работников за основные результаты трудовой деятельности за личный вклад каждого работника, на основании Положения о премировании и материальном стимулировании работников ГАПОУ «Мензелинское медицинское училище».

3.1.9. Оплачивать время простоя не ниже, предусмотренного в ст. 157 ТК РФ:

- по вине работодателя - в размере не менее 2/3 средней заработной платы;
- по независящим от сторон причинам - в размере не ниже 2/3 тарифной ставки должностного оклада ст. 74, 157 ТК РФ;
- по вине работника не оплачивается.

3.1.10 Оказывать материальную помощь:

- при достижении пенсионного возраста;
- проработавшим в училище не менее 5 лет, в связи с уходом на заслуженный отдых по возрасту;
- в случае смерти близкого родственника.

3.1.11. При выплате заработной платы извещать работников в письменной форме о размерах и составных частях заработной платы, удержаниях и сумме выплаты за соответствующий период по форме расчетного листка.

3.1.12. Выплату заработной платы производить только в денежной форме (ст. 131 ТК РФ).

3.1.13 Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала в соответствии со

ст. 136 ТК РФ.

3.1.14. Выплачивать все суммы, причитающиеся работнику при увольнении, в день увольнения (ст. 140 ТК РФ).

3.1.15. Производить компенсации, установленные при выполнении работниками трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей, по основаниям и в размерах, установленных ст.ст. 165-188 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1.16. Устанавливать педагогическим работникам учебную нагрузку на новый учебный год по согласованию с профсоюзным комитетом и локальными нормативными актами до ухода работников в отпуск.

3.1.17. Производить выплату заработной платы преподавательскому составу и другим категориям персонала, учитывая внебюджетные средства, полученные от предоставления платных образовательных услуг, на основании приказа руководителя, в пределах средств, предусмотренных соответствующей сметой доходов и расходов.

3.1.18. При неисполнении трудовых (должностных) обязанностей оплату производить в соответствии со статьей 155 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1.19. Работникам, не отработавшим полностью месячную норму рабочего времени и (или) не выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) в связи с временной нетрудоспособностью; нахождением в ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусках, ученических отпусках; отпусках без сохранения заработной платы; работой по скользящему графику; работой на условиях внутреннего или внешнего совместительства; работой на условиях неполного рабочего времени; нахождением в простое не по вине работника; иными не зависящими от работника причинами, доведение до минимальной заработной платы производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работы.

4. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ, СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

4.1. Работодатель разрабатывает и принимает с учетом мнения профсоюзного комитета положение об организации работы по охране труда в училище, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и обязуется:

4.1.1. Обеспечить безопасные условия труда и соблюдение санитарно-гигиенических требований, предотвращающих производственный травматизм, профзаболевания. Обеспечить учет и анализ производственного травматизма, профессиональной заболеваемости, разработку и контроль мероприятий по их предупреждению.

4.1.2. Добиваться полного финансирования расходов на обеспечение работающих спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты.

4.1.3. Обеспечить:

- проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работникам;
- безопасные условия труда, установленный нормами тепловой режим, освещенность;

- соблюдение нормативов наполняемости учебных групп и соответствие аудиторий этим нормативам.

4.1.4. Провести специальную оценку условий труда.

4.1.5. Обеспечить совместно с профсоюзным комитетом проведение контроля за соблюдением законодательства об охране труда, состоянием условий и безопасности труда в подразделениях с дополнением коллективного договора по охране труда (ст. 212 ТК РФ);

4.1.6. Создать необходимые условия для работы уполномоченных лиц и членов совместных комитетов по охране труда и предоставлять им для выполнения необходимое время (не менее 2-х часов рабочего времени в неделю) с сохранением среднего заработка для выполнения возложенных на них обязанностей в соответствии с Рекомендациями, утвержденными постановлением Минтруда РФ от 08.04.94г. № 30, обеспечивать правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств предприятия;

4.1.7. При несчастных случаях, указанных в статье 227 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель (его представитель) обязан немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию, принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц; сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения - зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия); немедленно проинформировать о несчастном случае органы и организации, указанные в Трудовом Кодексе Российской Федерации, других федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом - также родственников пострадавшего, а также принять иные необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования.

4.1.8. В случае получения тяжелых производственных травм и смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством, возмещать все расходы, предусмотренные законодательством. Возмещается утраченный заработок (доход) и связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы, связанные со смертью работника (ст. 184 ТК РФ).

4.1.9. Обеспечить условия и охрану труда женщин и в том числе:

- строго соблюдать трудовое законодательство по охране труда женщин;
- определить рабочие места в подразделениях исключительно для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

4.2. Работодатель гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения

опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами) ему должна быть предоставлена другая работа на время устранения такой опасности.

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты запрещается требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, а возникший по этой причине простой оплачивается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.3. Работодатель руководствуется Правилами внутреннего трудового распорядка в части регулирования режима труда и отдыха работников. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 190 ТК РФ).

4.4. Устанавливать продолжительность рабочего времени преподавателей и других работников на основании Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. Работникам предоставляются ежегодный основной и дополнительный отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью:

ежегодный основной отпуск:

- 56 календарных дней - педагогическим работникам;
- 28 - календарных дней иным работникам;

ежегодный дополнительный отпуск в связи с ненормированным рабочим днем:

- 14 дней - главному бухгалтеру, заместителю директора по хозяйственной работе;
- 7 дней - бухгалтеру, экономисту, агенту по закупкам, специалисту по кадрам, лаборанту, оператору электронно-вычислительных и вычислительных машин, секретарю-машинистке, программисту, заведующему общежитием, водителю.

4.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам в соответствии с графиком отпусков, который составляется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.7. По письменному заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

4.8. По письменному заявлению работника часть отпуска, превышающего 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, за исключением случаев, указанных в ст. 126 ТК РФ.

4.9. Педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется дополнительный длительный не оплачиваемый отпуск с сохранением места работы и трудового стажа сроком до 1 года (ст. 335 ТК РФ, приказ Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. N 644).

4.10. На основании письменного заявления следующим работникам предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней:

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет.

4.11. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, по их письменному заявлению предоставляется один свободный от работы полностью оплачиваемый календарный день в месяц.

4.12. Работодатель обязуется предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника в случаях:

- смерти близкого родственника (дети, родители, супруги, братья, сестры) - 5 календарных дней;

- проводы сына на службу в армию - 3 календарных дня;
- бракосочетание работника - 5 календарных дня;
- бракосочетание детей, одному из родителей - 3 календарных дня;
- рождение ребенка - 5 календарных дня отцу;
- одному из родителей ребенка-первоклассника - 1 сентября - 1 рабочий день;
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

4.13. В училище социальное страхование осуществляется и гарантируется:

- исполнением Федеральных законов "Об основах обязательного социального страхования", "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей", "О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий;
- обязательной постановкой училища на учет в территориальном налоговом органе и территориальном органе социального, пенсионного и медицинского страхования;
- обязательным отчислением (уплатой) страховых взносов в размерах и сроки, установленные действующим законодательством (Федеральный закон № 212-ФЗ от 24.07.2009 года).

4.14. Работодатель обеспечивает выполнение действующих нормативных правовых актов по назначению выплаты пособий за счет средств социального страхования:

- по временной нетрудоспособности;
- на рождение ребенка;
- по беременности и родам;
- на погребение.

5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

5.1. Сторона, виновная в нарушении и невыполнении обязательств по

коллективному договору, подвергается штрафу в размере и в порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Настоящий коллективный договор заключён сроком на 3 (три) года. Вступает в силу с «15» февраля 2025 г. и действует до «14» февраля 2027 г.

6.2. Стороны договорились сотрудничать друг с другом и не поддерживать необоснованных коллективных действий по вопросам, удовлетворительно решаемых в настоящем коллективном договоре. Все изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст. 44 ТК РФ).

6.3. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

6.4. В период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановления работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

6.5. Стороны за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством (ст. 30 п. 2 Федерального закона № 10-ФЗ от 12.01.1996 года «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.ст. 54, 55 трудового кодекса Российской Федерации).

Коллективный договор утвержден
Общим собранием работников

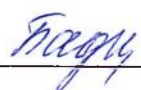
«15» февраля 2025г.

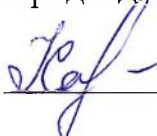
Дата подписания коллективного
Договора

«15» февраля 2025г.

Работодатель:

Председатель профкома

 /Бадртдинова Р.Ф.


 /Каримова И.К.

Прочитано и скреплено печатью на 39

листах

(подпись)

(должность)

(подпись) расшифровка подписи

Владимир



Пропнуровано и пронумеровано 85 стр.

- | | |
|---|-------|
| 1. Коллективный договор | 1-11 |
| 2. Положение об условиях оплаты труда работников
ГАПОУ «Мензелинское медицинское училище» | 12-39 |
| 3. Положение о премировании и материальном стимулировании
работников ГАПОУ «Мензелинское медицинское училище» | 40-43 |
| 4. Положение о стимулировании заместителей директора и
главного бухгалтера ГАПОУ «Мензелинское медицинское
училища» | 44-46 |

5. Устав

47-85

Директор ГАПОУ «Мензелинское
медицинское училище»

Р.Ф. Бадртдинова