ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬ
Чергизбиева Ясмина Алхазуровна
(ИП Чергизбиева Ясмина Алхазуровна)

ПРИНЯТО
на заседании педагогического совета
Протокол № 01 от 01.09.2026 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
Я.А. Чергизбиева
Приказ от 01.09.2026 г. № 03

СОГЛАСОВАНО
на заседании родительского комитета
(протокол от 01.09.2026 № 01)

ЧЕРГИЗБИЕВА ЯСМИНА АЛХАЗУРОВНА

Подписан: ЧЕРГИЗБИЕВА ЯСМИНА АЛХАЗУРОВНА
DN: ОГРНИП=323200000041329, СНИЛС=15139599285, ИНН=200504371105, C=RU, CN=ЧЕРГИЗБИЕВА ЯСМИНА АЛХАЗУРОВНА, G=ЯСМИНА АЛХАЗУРОВНА, SN=ЧЕРГИЗБИЕВА
Основание: я подтверждаю этот документ
Местоположение: место подписания
Дата: 2026.11.05 13:47:31+03'00'
Foxit Reader Версия: 10.1.4

Положение

о коллективном договоре

г. Гудермес, 2026 г.

1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

- **Работодатель** — Индивидуальный предприниматель Чергизбиева Ясмина Алхазуровна, действующая на основании свидетельства о государственной регистрации;
- **Работники** — коллектив работников ИП Чергизбиевой Ясмины Алхазуровны, действующий через своих представителей, избранных на общем собрании.

1.2. Настоящий Договор заключён для регулирования социально-трудовых отношений у Чергизбиева Ясмина Алхазуровна.

Условия Договора, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, являются недействительными. Иные условия Договора, включая улучшающие положение работников, являются обязательными для сторон.

1.3. Срок действия Договора — 3 года, исчисляется со дня его подписания.

1.4. Стороны вправе в любое время в течение срока действия вносить изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для коллективных переговоров (гл. 6 ТК РФ). Односторонний отказ от принятых обязательств не допускается.

1.5. При изменении статуса школы (например, при прекращении деятельности или реорганизации) Договор действует до момента прекращения деятельности, если иное не предусмотрено законом.

2. Системы оплаты труда

2.1. Оплата труда каждого работника зависит от его трудового вклада, квалификации, количества и качества труда и максимальным размером не ограничивается.

2.2. Размер заработной платы определяется системами оплаты труда, основанными на тарифной ставке и должностном окладе, и включает базовые ставки (оклады), повышающие коэффициенты, компенсирующие и стимулирующие доплаты и надбавки, социальные выплаты.

2.3. Системы оплаты труда устанавливаются локальными нормативными актами Работодателя в соответствии с трудовым законодательством РФ.

3. Повышение квалификации. Профессиональная переподготовка

3.1. Работники имеют право регулярно повышать квалификацию и проходить профессиональную переподготовку, в т.ч. с освобождением от работы с сохранением заработной платы. Необходимость подготовки определяется Работодателем.

3.2. Повышение квалификации осуществляется по плану, утверждаемому Работодателем ежегодно, с учётом пожеланий работников.

3.3. План определяет персональный список, сроки, формы и направления повышения квалификации на календарный год.

3.4. Работодатель обязуется:

- обеспечить прохождение повышения квалификации не реже одного раза в пять лет;
- при направлении на очное обучение сохранять место работы и среднюю заработную плату;
- обеспечить возможность аттестации педагогических работников (при наличии такой обязанности по закону);
- повышать квалификационные разряды и оплату труда по итогам аттестации.

3.5. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются в соответствии со ст. 173–176 ТК РФ. Аналогичные гарантии могут предоставляться при получении второго профессионального образования, если это соответствует нуждам Работодателя.

4. Гарантии при изменении условий труда и сокращении

4.1. Работодатель заблаговременно уведомляет работников о мероприятиях, которые могут повлечь изменение условий труда.

4.2. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей) в первую очередь принимаются меры:

- ликвидация вакансий, увольнение совместителей;
- сокращение административно-управленческого персонала (при наличии);
- ограничение совмещения профессий и должностей;
- внутренние переводы на вакантные места, соответствующие квалификации, а при их отсутствии — на иные вакансии.

4.3. Преимущественное право сохранения рабочих мест при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют:

- работники за два года до достижения возраста, дающего право на страховую пенсию по старости (при отсутствии права на досрочную пенсию);
- работники, награждённые государственными наградами за педагогическую деятельность;
- работники со стажем непрерывной работы в данной школы более 10 лет.

4.4. При сокращении Работодатель с момента вручения уведомления предоставляет работнику необходимые документы для постановки на учёт в органы занятости и содействует трудоустройству.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режимы рабочего времени устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием и планами мероприятий (для образовательной деятельности).

По соглашению сторон работнику может устанавливаться неполный рабочий день или гибкий график.

5.2. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни допускается только в исключительных случаях, при объективной необходимости и с согласия работника. Заблаговременно согласуются размер и вид компенсации: другой день отдыха, оплата в двукратном размере либо присоединение отработанного дня к оплачиваемому отпуску.

5.3. Матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком-инвалидом или ребёнком с тяжёлым хроническим заболеванием, до достижения им 3 лет Работодатель продлевает отпуск ежегодно на срок до одного года, но не более чем до достижения ребёнком 6 лет.

5.4. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем.

5.5. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 30 дней может предоставляться по заявлению работника при условии нормального осуществления деятельности.

5.6. Работникам по их заявлению предоставляется в летнее время отпуск без сохранения заработной платы сроком до 30 календарных дней.

5.7. Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- свадьба работника или его детей;
- рождение ребёнка у работника или его детей;
- проводы детей на военную службу;

- переезд на новое место жительства;
- похороны близких родственников.

6. Охрана труда

6.1. Работодатель своевременно контролирует условия труда и санитарно-техническое состояние помещений, выполняет ежегодно до 1 октября запланированные мероприятия по подготовке к работе в зимних условиях.

6.2. Работодатель обеспечивает проведение с вновь поступающими и переводимыми работниками обучения и первичного инструктажа по охране труда, безопасным методам и приёмам работ, оказанию первой помощи; проверку знаний — два раза в год.

6.3. Работодатель разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда для каждого рабочего места.

6.4. Работодатель организует текущий ремонт помещений, инженерного оборудования, механизмов, электроустановок в плановом порядке. В экстренных ситуациях проводится внеплановый ремонт.

6.5. В помещениях и на территории курение запрещается.

6.6. Работодатель принимает меры по обеспечению безопасных проходов в зимний период (очистка дорожек от снега и льда, обработка песком).

6.7. Работодатель обязан отменить занятия и другие работы в помещениях, где температура ниже 14 °C, освещённость или другие условия труда не соответствуют норме (по заключению комиссии по охране труда).

7. Контроль исполнения договора

7.1. Контроль исполнения обязательств осуществляется уполномоченными представителями сторон. Стороны обязаны предоставлять друг другу необходимую информацию.

7.2. Работодатель своевременно выполняет обязательства и отчитывается перед коллективом работников о выполнении договора за год.

7.3. Работодатель проводит один раз в год сплошную проверку выполнения договора с последующим обсуждением на собрании коллектива.