

УТВЕРЖДЕНО

На заседании педагогического совета

(ПРОТОКОЛ от 31.08.23 № 6/н)

РАССМОТРЕНО

ИП Багинская Е.С.

Приказ № 1-9-3 от «01» сентября 2023г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**между ИП Багинская Е.С.
и коллективом работников
на период 2023 - 2026**

I. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего Договора являются образовательное учреждение ИП Багинская Е.С., действующее на основании ГРНИП 319370200017332 от 05.04.2019г., именуемое далее «Работодатель» и Педагогический Совет Учреждения, именуемый далее «Коллектив», на основании протокола общего собрания.

1.2. Настоящий Договор заключен для регулирования социально-трудовых отношений в Учреждении. Условия Договора, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, являются недействительными. Иные условия Договора, включая условия, улучшающие положение работников по сравнению с законодательством, являются обязательными для сторон Договора.

1.3. Срок действия Договора составляет 3 года и исчисляется со дня его подписания.

1.4. Стороны вправе в любое время в течение срока действия Договора вносить в Договор изменения и Дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для коллективных переговоров (глава 6 ТК РФ).

Односторонний отказ от принятых по Договору обязательств в течение срока действия Договора не допускается.

1.5. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования Договор сохраняет свою силу в течение всего срока действия.

II. Системы оплаты труда

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

2.2. Размер заработной платы работников Учреждения определяется системами оплаты труда, основанными на тарифной ставке и на должностном окладе и включают в себя базовые ставки и базовые должностные оклады и стимулирующие доплаты и надбавки в процентах или рублях к ставкам и окладам, социальные выплаты.

2.3. Системы оплаты труда в Учреждении устанавливаются локальными нормативными актами Работодателя, принятыми в соответствии с территориальным отраслевым соглашением, муниципальными правовыми актами, нормативными правовыми актами, федеральным законодательством и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти.

2.4. Системы оплаты труда, применяемые Работодателем, предусматривают: заработную плату в виде оклада, согласно штатному расписанию.

III. Повышение квалификации. Профессиональная переподготовка работников учреждения

3.1 Работники учреждения имеют право регулярно повышать свою квалификацию и проходить профессиональную переподготовку на курсах в институтах повышения квалификации и в иных формах. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

IV. Условия высвобождения работников

4.1. Работодатель обязуется уведомлять заблаговременно о мероприятиях по совершенствованию организационной структуры Учреждения, организации труда, применяемых в Учреждении технологий обучения и воспитания, возможными последствиями которых могут быть изменения условий труда работников.

4.2. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей), в первую очередь, принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

- ликвидация вакансий, увольнение совместителей;
- сокращение численности административно-управленческого персонала;
- ограничение (запрет) совмещения профессий и должностей по согласованию с руководителями Учреждения;

- проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий - на все иные имеющиеся в Учреждении вакансии.

4.3. Стороны пришли к соглашению о том, что преимущественное право сохранения рабочих мест при сокращении численности или штата работников Учреждения при равной производительности труда и квалификации, кроме работников, перечисленных в ст. 179 Трудового кодекса РФ имеют также:

- работники за два года до достижения возраста, дающего право на государственную пенсию по старости при условии, что у них нет права на досрочную пенсию (пенсию за выслугу лет);
- работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- работники, имеющие стаж непрерывной работы в Учреждении более 10 лет.

4.4. В случае сокращения численности или штата работников Работодатель обязуется с момента вручения уведомления о предстоящем сокращении предоставить уведомлённому работнику всю необходимую документацию для постановки на учёт в органы занятости, а также при возможности содействовать дальнейшему трудоустройству своими силами или через службу занятости.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режимы рабочего времени работников устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка для работников Учреждения, учебным расписанием и планами воспитательных мероприятий.

По соглашению между работником и Работодателем работнику может устанавливаться неполный рабочий день или гибкий график работы в индивидуальном порядке.

5.2. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются Работодателем. Расписания учебных занятий с воспитанниками и планы воспитательных мероприятий утверждаются Работодателем с соблюдением прав и гарантий работников, предусмотренных трудовым законодательством, а также с учетом рационального использования рабочего времени педагога.

5.3. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается только в исключительных случаях, при наличии объективной необходимости и с согласия работника. При этом с работниками, привлекаемыми к работе, заблаговременно должны быть согласованы размер и(или) вид компенсации за работу в выходные и праздничные дни: предоставление другого дня отдыха, либо оплата выполненной работы в двукратном размере, либо присоединение отработанного дня к оплачиваемому отпуску.

5.4. Матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком-инвалидом или ребенком, страдающим тяжелой формой хронического заболевания, до достижения им возраста 3 лет, Администрация продлевает ежегодно указанный отпуск на срок до одного года, но не более, чем до достижения ребенком 6-летнего возраста.

5.5. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска в соответствии с графиком отпусков.

5.6. График отпусков утверждается Работодателем и доносится до сведения работников.

5.7. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы может предоставляться работнику по его заявлению, при условии обеспеченности нормального осуществления деятельности Учреждения. С согласия Работодателя ежегодный оплачиваемый отпуск работника, предусмотренный графиком отпусков, переносится на другое время по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам.

5.8. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в зависимости от соглашения в следующих случаях:

- свадьбы работника или его детей;
- рождения ребенка у работника или его детей;
- проводов детей работника на военную службу;
- переезда на новое место жительства;
- похорон близких родственников.

VI. Условия и охрана труда работников

6.1. Работодатель своевременно производит контроль условий труда и санитарно-технического состояния Учреждения, выполняет ежегодно в срок до 1 октября все запланированные мероприятия по подготовке Учреждения к работе в зимних условиях. 6.2. Работодатель обеспечивает проведение с работниками, вновь поступающими на работу либо переводимыми на другую работу в Учреждении, обучения и первичного инструктажа по правилам охраны труда, жизни и здоровья воспитанников, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим; осуществляет проверку знаний работниками правил охраны труда и техники безопасности два раза в год.

6.3. Работодатель разрабатывает и утверждает инструкцию по охране труда и технике безопасности для каждого рабочего места.

6.4. Работодатель организует текущий ремонт помещений Учреждения, инженерного оборудования, механизмов, электроустановок и т. п. в плановом порядке, с учетом предложений комиссии по охране труда и технике безопасности. В экстренных ситуациях для восстановления нормальных условий труда Администрация обязана проводить внеплановый ремонт.

6.5. В помещениях здания и на территории Учреждения курение запрещается.

6.6. Работодатель принимает меры по постоянному обеспечению безопасных проходов к Учреждению в зимний период: очищению пешеходных дорожек от снега и льда или обработке обледенелых участков песком.

6.7. Работодатель обязан отменить проведение занятий и выполнение других видов работ в помещениях, где температура ниже 14° С, освещенность или другие условия труда не соответствуют норме (по заключению комиссии по охране труда).

VII. Контроль исполнения настоящего договора

7.1. Контроль исполнения обязательств по настоящему Договору осуществляется уполномоченными представителями сторон. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию.

7.2. Работодатель своевременно выполняет свои обязательства по Договору и отчитывается перед Педагогическим Советом о выполнении обязательств по Договору за год.

7.3. Работодатель проводит один раз в год сплошную проверку выполнения Договора с последующим обсуждением способов его реализации на собрании коллектива работников учреждения, рассматривает критические замечания работников, поступившие в ходе обсуждения.

7.4. В случае нарушения условий Договора или невыполнения обязательств, принятых в соответствии с Договором, виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

VIII. Заключительные положения

8.1. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня его подписания.

8.2. Стороны пришли к соглашению о том, что переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты не позднее, чем за 2 месяца до окончания срока действия настоящего Договора.