



Министерство образования и науки Чеченской Республики
ЧАСТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«Гимназия «Мир»

ШЕ ДОЛАРА ДЕШАРАН
ХЬУКМАТ «ГИМНАЗИ «МИР»

ПРИНЯТА

на педагогическом совете

(протокол от «27» сентября 2024г. № 5)

УТВЕРЖДЕНА

Директор _____ /Ш.А.Сайдарханов/

(приказ от «27» сентября 2024г №112)

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между ЧОУ «Гимназия «Мир»
(Педагогический Совет ЧОУ «Гимназия «Мир»)

I. Общие положения

- 1.1. Сторонами настоящего Договора являются ЧОУ «Гимназия «Мир», представляемое Директором Учреждения, действующего на основании Решения №1 от 30 августа 2023 г., именуемое далее «Работодатель» и Педагогический Совет Школы, именуемый далее «Коллектив», на основании протокола общего собрания.
- 1.2. Настоящий Договор заключен для регулирования социально- трудовых отношений в Учреждении.
- 1.3. 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.
- 1.4. Срок действия Договора составляет 3 года и исчисляется со дня его подписания. 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).
- 1.5. Односторонний отказ от принятых по Договору обязательств в течение

срока действия Договора не допускается.

- 1.6. 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 по профессиональным квалификационным группам работников, повышающие коэффициенты базовых ставок и окладов, компенсирующие 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, в т. ч. с освобождением от работы с сохранением заработной платы.
- 3.2. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
- 3.3. Повышение квалификации и профессиональная переподготовка работников осуществляется в соответствии с планом, утверждаемым Работодателем ежегодно, с учетом пожеланий заинтересованных работников.

3.4. План определяет персональный список, сроки, формы, а также перечень направлений, специальностей и профессий повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников Учреждения на каждый финансовый (календарный) год. План должен соответствовать программе и перспективам развития Учреждения.