



От работодателя:  
Директор МОУ «ООШ №9»  
Р.А.Шамшеева  
17.01.2025г

От работников:  
Представитель собрания  
работников МОУ «ООШ №9»  
В.А.Черепко  
17.01.2025г

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального общеобразовательного учреждения  
«Основная общеобразовательная школа №9»  
на 2025-2027 г.г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и представителем трудового коллектива, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Основной общеобразовательной школе № 9» (далее МОУ «ООШ №9»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МОУ «ООШ №9» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами. Отраслевым тарифным соглашением, соглашением между Министерством образования и науки Челябинской области и организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ, а также территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работники учреждения, в лице их представителя
- заместитель директора по учебной работе Черепко Вера Анатольевна (далее-представитель собрания работников);
- Работодатель- в лице его представителя- директор МОУ «ООШ №9» Шамшеева Ркия Ахметсафовна.

1.4. Работники имеют право уполномочить представителя собрания работников коллектива представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30,31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников.

1.6. Представитель собрания работников обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединения, разъединении) учреждения коллективный договор сохраняет свои действия в течение всего срока реорганизации.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.

1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевыми, областным, территориальным соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работниками в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. При приеме на работу работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы при условии ее выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существующие условия трудового договора, предусмотренные ст.59 ТК РФ, в том числе, объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и пр.

2.6. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

2.7. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) работника. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работника в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и организаций (включая работников органа управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы обеспечены преподавательской работой не менее, чем на ставку заработной платы.

2.9. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот срок для выполнения другими учителями.

2.10. По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторон существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества учащихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату и т.д. (при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции. Ст.73 ТК РФ).

2.11. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца (ч.2, ст.73, ст.162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжительностью работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную,

имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

## **2. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

Стороны пришли к соглашению, что:

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации по профилю школы (ст.197 ТК РФ).

3.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст.196 ТК РФ).

3.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется руководителем с учетом мнения работников на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения (ст.196 ТК РФ).

3.4. Работники обязаны:

3.4.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в три года.

3.4.2. В случае направления работника на повышение квалификации сохранять за ним рабочее место, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы и если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему авансом командировочные расходы (проезд к месту обучения и обратно, проживание, суточные) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.4.3. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.4.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования, соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-174 ТК РФ).

3.4.5. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации

педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.4.6. Продление действия квалификационных категорий допускается после истечения срока действия, но не более чем на 1 год, в иных исключительных случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности;
- нахождение в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- при переводе на другую работу в другое образовательное учреждение в связи с сокращением штата или ликвидации ОУ; - если до пенсии по возрасту остался 1 год.

#### **4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

Работодатель обязуется:

4.1. Преимущественное право на оставление при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет; лица пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии); матери-одиночки и одинокие отцы; воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатели первичных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее 1 года.

4.2. Высвобожденным работникам предоставляется гарантия и компенсация, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

#### **5. Рабочее время и время отдыха**

Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что:

5.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденным работодателем с учетом мнения трудового коллектива (по согласованию);
- учебным расписанием, устанавливающим начало и окончание рабочего дня учителя, утвержденным работодателем с учетом мнения трудового коллектива (по согласованию);

-графика сменности, составленным работодателем с учетом мнения трудового коллектива (по согласованию) и доведенным до работников не позднее, чем за 1 месяц до его действия (ст.103 ТК РФ).

5.2. Продолжительность рабочей недели определяется правилами трудового распорядка (ст.100 ТК РФ).

5.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Для повышения квалификации, работы по самообразованию педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 18 часов в неделю, предоставляется в том числе и в каникулярное время, еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте.

5.5. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие дни допускается только в тех случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ с их согласия по письменному распоряжению работодателя.

5.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, непредусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с согласия работника с предоставлением ему другого дня отдыха.

5.7. В период осенних, зимних и весенних каникул педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) трудового коллектива не позднее, чем за две недели до окончания учебного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124,125 ТК РФ.

5.9. Работодатель обязуется:

5.10. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника)- 3 дня;- на похороны близких родственников – 3 дня.

Предоставить дни отдыха в летние каникулы:

- при отсутствии в течение учебного года нетрудоспособности- 3 дня.

5.11. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжается не более 20 минут после окончания.

## **6. Оплата и нормирование труда.**

Работодатель обязуется:

6.1. Утверждать штатное расписание и тарификацию по соглашению (с учетом) с мнением работников коллектива.

6.2. Предупреждать работников об изменении учебной нагрузки, норм труда не позднее чем за 2 месяца под роспись в соответствии со ст.162 ТК РФ.

6.3. Производить предварительное ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления.

6.4. Доплаты и надбавки постоянного характера устанавливать на учебный год и тарифицировать.

6.5. Выплачивать заработную плату работникам за текущий месяц не реже, чем за каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 число.

6.6. Извещать каждого работника через расчетные листки, утвержденные с учетом мнения (по согласованию) трудового коллектива о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со ст.136 ТК РФ.

6.7. Возмещать работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы, в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ. В размере 2/3 среднего заработка, неполученной зарплаты и др.

6.8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпусков, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случаях приостановке работы, выплатить эту сумму с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере коэффициента по стране.

## **7. Гарантии и компенсации**

Стороны договорились, что работодатель должен:

7.1. Устанавливать системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных источников, с учетом мнения (по согласованию) трудового коллектива.

7.2. По установленным нормам бесплатно предоставлять топливо для педагогических работников сельской местности и рабочих поселков ежегодно, оплачивать расходы на электроэнергию и плату за жилье.

7.3. Оказывать из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости и другим работникам учреждения по утвержденному с учетом мнения (по согласованию) трудового коллектива перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерах.

## **8. Охрана труда и здоровья**

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечивать работникам здоровые безопасные условия труда и внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

8.2. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий, сроки и стоимость их осуществления и ответственные лица указаны в Соглашении по охране труда.

8.3. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов аттестационной комиссии рабочих мест, проводимой в порядке и в сроки, согласованные с представителем работодателя, с последующей сертификацией. В состав комиссии в обязательном порядке включать представителя трудового коллектива и комиссии по охране труда.

8.4. Производить своевременную выдачу работникам спецодежды и других средств индивидуальной защиты и обеззараживающих средств и др. в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (ст.221 ТК РФ).

8.5. На время прекращения работ органами госнадзора и контроля не по вине работника сохранять место работы, должность и средний заработок (ст.220 ТК РФ).

8.6. Производить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие выполнения работодателем

нормативных требований по охране труда, предоставлять работнику другую работу на время устранения такой опасности.

8.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) трудового коллектива.

8.9. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должен входить представитель трудового коллектива.

8.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.11. Осуществлять совместно с трудовым коллективом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнение соглашений по охране труда.

8.12. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медосмотров, занятых на вредных условиях труда и при поступлении на работу.

## **9. Контроль за выполнением коллективного договора**

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2. Совместно с представителем трудового коллектива разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.3. Осуществляет контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитывается о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

9.4. Рассматривает в 3-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.5. Соблюдает установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновению конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

9.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня его подписания.

9.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за один месяц до окончания срока действия данного договора.



Пронумеровано и прошнуровано  
Инспекция  
Директор МОУ «ООШ № 9»  
Р. А. Шамшеева

Договор зафиксирован  
в административной  
командировочной  
книжке 17.01.2025  
года.



Турсулова И.Р.