

От работодателя:

Директор МБОУ
«Бомская СОШ»
Тагарова Н.Б.



От работников:

Председатель профкома
МБОУ «Бомская СОШ»
Гомбоева Т.Г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Бомская средняя общеобразовательная школа»

на 2021-2024 годы

Принят на собрании коллектива.
Протокол № 2 от 29 марта 2021г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в администрации муниципального образования «Мухоршибирский район»

Регистрационный №



886 от 01.04.2021г

З.С. Тагарова

I. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ «Бомская средняя общеобразовательная школа» (далее - учреждение).
- 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 учреждения 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 нормативами правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.
- 1.3 Сторонами коллективного договора являются:
Работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации Гомбоевой Туяны Гомбожаповны, и работодатель в лице директора учреждения Тагаровой Надежды Бимбаевны.
- 1.4 Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст. 30, 31 ТК РФ)
- 1.5 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.6 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.
Профком 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, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.9 При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10 При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.11 В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной

договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

- 1.12 В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13 Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.14 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора разрешаются сторонами.
- 1.15 Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.16 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом:
 1. Правила внутреннего трудового распорядка;
 2. Положение об оплате труда работников;
 3. Соглашение по охране труда.

II. Трудовой договор

- 2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 2.2 Трудовой договор заключается с работником 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 Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника 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 или условий ее выполнения.
- 2.4 В трудовом договоре оговариваются его существенные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т.ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего дня, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.
- 2.5 Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в

данном учреждении с учетом мнения профкома. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

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

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

Установленный педагогическому работнику объем учебной нагрузки оговаривается в трудовом договоре в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ №1601 от 22 декабря 2014 года «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.6 При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7 Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других общеобразовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций, предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8 Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

- 2.9 Учебная нагрузка на выходные и не рабочие праздничные дни не планируется.
- 2.10 Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны по инициативе работодателя только в случаях:
- уменьшения количества часов по учебным планам и программам;
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - восстановления на работу учителя, ранее выполняющего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавший отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в данном пункте случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

- 2.11 По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), а также при переводе работника на другую должность в соответствии с медицинским заключением.
- В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.
- О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.
- 2.12 Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка.
- 2.13 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 3.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
- 3.2 Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.
- 3.3 Работодатель обязуется:
 - 3.3.1 Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности).
 - 3.3.2 Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года (согласно ч.5 ст.47 №273-ФЗ).
 - 3.3.3 Организовывать проведение аттестации педагогических работников и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня внесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:
 - 4.1 Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).
 - 4.2 Стороны договорились, что:
 - 4.2.1 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста, проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций.
 - 4.2.2 При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:
 - 5.1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателями с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора,

должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами трудового распорядка и Уставом.

5.2 Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.3 Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.4 Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающем их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулярное время утверждается приказом работодателя.

5.5 В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих социальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.6 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления нового 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 отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.ст. 124-125 ТК РФ.

5.7 Работодатель обязуется:

5.7.1 Предоставлять работникам дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 2 календарных дня (отцу);
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;

- для проводов детей в армию - 2 календарных дня;
 - в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 календарных дня;
 - на похороны близких родственников - 5 календарных дней.
- 5.7.2 Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.
- 5.7.3 Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.
- 5.7.4 Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.
- Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 20 минут (ст. 108 ТК РФ).
- 5.7.5. Предоставление ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.
- Педагогические работники учреждения имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена Постановлением Правительства РФ №466 от 14 мая 2015года «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».
- 5.8. Работодатель и профсоюзный комитет обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в учреждении в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки РФ в соответствии с ч.7 ст.47 ФЗ РФ №273 от 29 декабря 2012года «Об образовании в Российской Федерации», в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (Зарегистрирован в Минюсте России 01.06.2016 №42388).

VI. Оплата и нормирование труда

- 6.1 Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании

- Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования муниципального образования «Мухоршибирский район».
- 6.2 Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.
 - 6.3 Оплата труда библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным работникам из числа рабочих и служащих по общепромышленным областям - по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.
 - 6.4 Заработная плата выплачивается два раза в месяц: за первую половину месяца - 8 числа текущего месяца; за вторую половину месяца - 23 числа следующего месяца.
 - 6.5 Заработная плата включает в себя:
 - оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
 - компенсационных и стимулирующих выплат;
 - доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника.
 - 6.6 При наступлении у работника прав на изменение разряда оплаты труда и ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
 - 6.7 Стимулирующие выплаты педагогическим работникам учреждения осуществляются по результатам труда и профессиональным достижениям.
 - 6.8 Распределение стимулирующих выплат, осуществляемых за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, производится органом управления общеобразовательным учреждением (управляющим советом) по предоставлению руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзного комитета.
 - 6.9 Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются в локальных правовых актах учреждения. Основными критериями для осуществления стимулирующих выплат являются: качество обучения, здоровье учащихся и воспитание учащихся.
 - 6.10 На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.
 - 6.11 За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного,

- регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, сохраняется заработная плата.
- 6.12 Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.
- 6.13 Работодатель обязуется не привлекать учителей к выполнению обязанностей администрации учреждения по составлению отчетности, разработке и актуализации документов, за исключением документов, ведение которых учителем напрямую предусмотрено федеральным законодательством, трудовым договором и должностными обязанностями.

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:
- 7.1 Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания.
- 7.2 Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечным фондом и учреждениями культуры в образовательных целях.
- 7.3. В целях обеспечения формирования будущих пенсионных выплат работникам в соответствии с пенсионным законодательством проводить работу по реализации Федеральных законов №167-ФЗ от 15.12.2001г. «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации», №400 – ФЗ от 28.12.2013г. «О страховых пенсиях», Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации (распоряжение Правительства РФ №2524 от 25.12.2012г.) и других правовых нормативных актов в области пенсионного страхования».

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:
- 8.1 Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).
- 8.2 Проводить в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией.
- 8.3 Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методом и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний учреждения по охране труда на начало учебного года.

- 8.4 Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 8.5 Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Профкома.
- 8.6 Профком обязуется:
- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
 - проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:
- 9.1 Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 9.2 Профком осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 9.3 Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.4 Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинаров, совещаниях и других мероприятиях.
- 9.5 Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.6 Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 9.7 Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

X. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:
- 10.1 Представлять и защищать интересы и права членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.
- 10.2 Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

- 10.3 Осуществлять контроль за правильностью расходования профсоюзного фонда.
- 10.4 Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.5 Представлять и защищать трудовые права членов профсоюзов в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.6 Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.7 Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и др.
- 10.8 Осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 10.9 Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях рождения ребенка, похорон близких родственников.
- 10.10 Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.
- 10.11 Принимать меры по реализации Рекомендаций по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей государственных (муниципальных) общеобразовательных организациях Республики Бурятия, выработанных совместно Министерством образования и науки Республики Бурятия и Бурятской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и утвержденных 15 марта 2017года.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:
 - 11.1 Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
 - 11.2 Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
 - 11.3 Рассматривают в трёхдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
 - 11.4 В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
 - 11.5 Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет.
 - 11.6 Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного коллективного договора.



Страница и номер
в номере
29
Всего страниц 11.

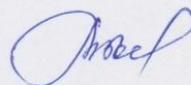
МБОУ «Бомская СОШ»
Улус Бом,
ул. Советкая, 6 .
(адрес заявителя)

УВЕДОМЛЕНИЕ № 205
о регистрации

Администрация муниципального образования «Мухоршибирский район»
(полное наименование органа, предоставляющего государственную услугу)
сообщает, что коллективный договор между работниками и работодателем
МБОУ «Бомская СОШ»
(полное наименование коллективного договора)
Зарегистрирован 01.04.2021 года
(дата регистрации)
Регистрационный номер №776

При регистрации коллективного договора не выявлены условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Заместитель руководителя администрации
муниципального образования
«Мухоршибирский район»



Богомазова М.В.

Регистрационная карта коллективного договора

| | | | | | | | |
|---|--|--|--|---|--|---|--|
| Регистрационный номер коллективного договора | Численность работников, охваченных коллективным договором (чел.) | Номер регистрационного дела | Наименование субъекта Российской Федерации | Наименование села | Наименование вида экономической деятельности | Организовано правовой формой организации | Наименование собственности организации |
| | 01.04.2021г №776 | 21 | №205 | Республика Бурятия | Улус Бом | 85.14 Образование среднее общее | МБОУ «Бомская СОШ» Муниципальная |
| Дата заключения коллективного договора | Дата начала действия коллективного договора | Дата окончания действия коллективного договора | Срок действия коллективного договора | | | | |
| | 29.03.21г | 29.03.21г. | 28.03.24г. | 3 года | | | |
| Стороны коллективного договора, представители: | | | | | | | |
| От работников: Председатель первичной профсоюзной организации Гомбоева Т.Г. | | | | От работодателей: Директор МБОУ «Бомской СОШ» Тагарова Н.Б. | | | |
| Рабочее время | 40 – часовая рабочая неделя для всех работников, 36- часовая рабочая неделя для женщин | | | | | | |
| | Отпуска | | | | | | |
| А | Оплата труда | Минимальная тарифная ставка (оклад) | Порядок Индексации | Надбавка к тарифным ставкам | Доплаты к тарифным ставкам | Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска | |
| | | | | | | | |
| З | | | | | | | |
| Д | | | | | | | |
| Е | | | | | | | |
| Л | | | | | | | |
| Ы | | | | | | | |

| | | | |
|--|--|--|---|
| 36 к. Дней Работникам; 64 к. Дней пед. Работникам. | На работах с вредными или опасными условиями труда | На работах с ненормированным рабочим днем | В случае рождения ребенка, свадьбы, смерти близких родственников и др. |
| | Мероприятия по предотвращению массового высвобождения работников | Доплаты к выходному пособию | При рождении ребенка – 2 к. дня; Бракосочетание работника (детей работника) – 3 к. дня; Похороны близких родственников – 5 к. дней; Проводы детей в армию – 2 к. дня; В связи с переездом на новое место жительства – 2 к. дня. |
| Занятость | Мероприятия по предотвращению массового высвобождения работников | Доплаты к выходному пособию | Другие меры по социальной защите и обеспечению занятости высвобождаемых работников |
| Охрана труда | Обязанность по обеспечению безопасных и здоровых условий труда и нормативных санитарно-бытовых условий для работников в соответствии с требованиями охраны труда и промышленной безопасности. | Пособия в связи со смертью работника от несчастного случая или профзаболевания | Материальная помощь, другие виды пособий |
| Дополнительные социальные гарантии, льготы, компенсации | Пособия в связи со смертью работника от несчастного случая или профзаболевания | Пособия по инвалидности, увечью на производстве | |
| Другие мероприятия | | | |
| Рекомендации районной администрации | Рассмотреть вопрос выплаты заработной платы работникам, не ниже минимального размера оплаты труда в Республике Бурятия. Разработать мероприятия по предотвращению массового высвобождения работников. | | |

Заместитель руководителя администрации
Муниципального образования
«Мухооршибирский район»



Богомазова М.В.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Бомская средняя общеобразовательная школа»

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА №2

Собрания трудового коллектива

29 марта 2021

улус Бом

Председатель: Тагарова Н.Б.

Секретарь: Тыкшеева С.В.

Об утверждении Коллективного договора МБОУ «Бомская средняя общеобразовательная школа»

С проектом Коллективного договора ознакомила директор школы Тагарова Надежда Бимбаевна

В ходе ознакомления с текстом проекта Коллективного договора предложений и замечаний не было.

Проголосовали за принятие Коллективного договора единогласно- 21 чел..

Решили:

1. Принять Коллективный договор на 2021-2024гг МБОУ «Бомская средняя общеобразовательная школа».
2. Директору МБОУ «Бомская СОШ» осуществить процедуру заключения (подписания) Коллективного договора.

Председатель:  Тагарова Н.Б.

Секретарь:  Тыкшеева С.В.



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575792

Владелец Тагарова Надежда Бимбаевна

Действителен с 16.03.2021 по 16.03.2022