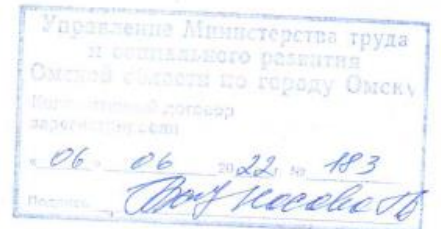


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
по регулированию социально-трудовых отношений
на 2022-2025 гг.
между работодателем и работниками
БОУ г. Омска «Средняя общеобразовательная школа № 133»



От Работодателя:
Директор бюджетного
общеобразовательного учреждения
города Омска «Средняя
общеобразовательная школа № 133»
Бубнова Нонна Александровна

« 1 » июня 2022 г.



От работников
председатель представительного органа
работников бюджетного общеобразовательного
учреждения города Омска «Средняя
общеобразовательная школа № 133»
Степанов Андрей Петрович

« 1 » июня 2022 г.



собранием (конференцией) работников. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующими коллективным договором, отраслевым и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства.

1.8. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.9. Итоги выполнения коллективного договора стороны обязуются обсуждать на собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

1.10. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.11. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права являются приложениями к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом

1.12. Работодатель обязуется ознакомить всех работников, а также всех вновь поступающих работников при приёме их на работу (до подписания трудового договора), с коллективным договором, другими локальными нормативными актами.

2. Оплата труда. Нормирование труда.

2.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

2.2. Оплата труда работников производится на основании Положения об оплате труда работников, утвержденного руководителем Учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации (далее – Положение).

Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым Работодателем (администрацией) в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов.

2.3. Месячная заработная плата работника не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

2.4. Труд работников оплачивается повременно, сдельно или по иным системам оплаты.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 процентов части оклада, ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

2.4.1. Работодатель обязуется:

- оплачивать время простоя по вине Работодателя, в размере средней заработной платы работника;
- оплачивать время простоя, не зависящего от работника и Работодателя, в размере не менее 2/3 оклада, ставки заработной платы;

- оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном, а в последующие часы – в двойном размере.
По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате;
- устанавливать размеры окладов, ставок заработной платы выше рекомендованных размеров окладов, установленных в Положении, при наличии соответствующих оснований, указанных в Положении;
- производить доплату за условия труда работникам, выполняющим трудовые обязанности на рабочих местах с особо вредными, тяжелыми условиями труда, вредными и тяжелыми условиями труда, предусмотренным Положением;
- оплачивать труд работников-повременщиков, а также служащих при выполнении работ различной квалификации по работе более высокой квалификации;
- производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.
- выплачивать премию с учетом достижения работником показателей эффективности работы, установленными Положением;
- производить оплату при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине Работодателя за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника;
- производить оплату нормируемой части заработной платы при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника в соответствии с объемом выполненной работы;
- заработную плату выплачивать двумя частями. Первая часть заработной платы за отчетный период выплачивается 27 числа месяца, вторая часть заработной платы выплачивается 12 числа следующего за отчетным месяцем. Вновь принятым работникам первая выплата заработной платы за отработанное время выплачивается в ближайший из установленных дней выплаты заработной платы, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня.
- извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период.
Форма расчетного листка утверждается Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня;

- извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца;
- производить выплату заработной платы в денежной форме.