

Департамент образования и науки Ивановской области

Областное государственное казенное общеобразовательное учреждение
«Ивановская коррекционная школа-интернат № 1»
ОГКОУ «Ивановская школа-интернат № 1»

Изменения в Коллективный договор
по регулированию социально-трудовых отношений между
работодателем и работниками
Областного государственного казенного общеобразовательного учреждения
«Ивановская коррекционная школа-интернат № 1»,
действующий с 15 мая 2025 года по 14 мая 2028 года,
зарегистрированный за № 21/22-113 от 15.05.2025

Изменения в Коллективный договор
приняты на общем собрании работников
19.06.2025г.

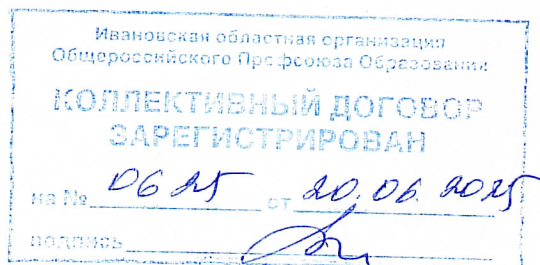
От работодателя:

И.о. директора ОГКОУ
«Ивановская школа-интернат № 1»
И.В. Дынильчева
«19» июня 2025 года

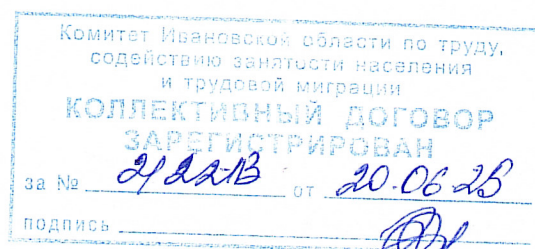


От работников:

Председатель ППО ОГКОУ
«Ивановская школа-интернат № 1»
Е.М. Качалова
Протокол № 9 от «19» июня 2025г.



Юридический адрес:
153000, Ивановская область,
г. Иваново, ул. Московская, д. 44
тел. 8(4932) 30-32-25
E-mail: kshil@ivreg.ru



С целью устранения условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, внести следующие изменения в коллективный договор Областного государственного казенного общеобразовательного учреждения «Ивановская коррекционная школа-интернат № 1», действующий с 15 мая 2025 года по 14 мая 2028 года, зарегистрированный за № 21/22-113 от 15.05.2025.

1. Пункт 3.38 раздела 3 «Рабочее время и время отдыха» изложить в следующей редакции:

«3.38. Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет или детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, одиноким матерям (отцам), воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет, работникам, осуществляющим уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидом 1 группы, по их заявлению предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью или по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

2. Абзац 2 пункта 5.16 раздела 5 «Оплата и нормирование труда» изложить в следующей редакции:

«Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы - не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретный размер оплаты сверхурочной работы может определяться коллективным договором, соглашением или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ). При этом продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ)».

3. Пункт 5.17 раздела 5 «Оплата и нормирование труда» изложить в следующей редакции:

«5.17. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 до 24 ча-

сов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в указанные дни оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Этот день отдыха по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной и нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период (ст. 153 ТК РФ).

4. Пункты 6.1.8 и 6.1.9 раздела 6 «Социальные гарантии и льготы» изложить в следующей редакции:

«6.1.8. Своевременно перечислять страховые взносы в Социальный фонд России в размере, определенном законодательством;

6.1.9. В установленный срок предоставлять органам Социального фонда достоверные сведения о застрахованных лицах».

5. Пункт 7.1.4 раздела 7 «Охрана труда и здоровья» изложить в следующей редакции:

«7.1.4. Создание в соответствии со ст. 224 ТК РФ комиссии по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации. Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок».

6. Пункт 8.7.3 раздела 8 «Социальное партнерство» изложить в следующей редакции:

«8.7.3. Учитывает мнение представительного органа работников при принятии следующих локальных нормативных актов:

- введении и отмене режима неполного рабочего времени (ч. 5 ст. 74 ТК РФ);
- расторжении трудового договора с работником по инициативе работодателя (ст. ст. 82, 374 ТК РФ);
- установлении режима рабочего времени (ст. 100 ТК РФ);
- составлении графика сменности (ст. 103 ТК РФ);
- разделении рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 ТК РФ);
- предоставлении перерыва для отдыха и питания (ст. 108 ТК РФ);
- установлении размера и порядка выплаты за работу в нерабочие праздничные дни (ст. 112 ТК РФ);
- привлечении работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 ТК РФ (ст. 113 ТК РФ);
- утверждении графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установлении системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
- утверждении формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ);
- установлении размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 153 ТК РФ);
- установлении размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- введении и применении системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр

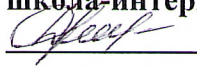
норм труда (ст. 162 ТК РФ);

- введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
- утверждении правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- применении дисциплинарных взысканий и их снятии (ст. ст. 193, 194 ТК РФ);
- определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышении квалификации работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- разработке правил и инструкций по охране труда для работников (ст. 214 ТК РФ);
- установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов (ст. 221 ТК РФ);
- поощрении работников учреждения;
- Соглашение по охране труда (ст. 8 ТК РФ);
- другие локальные нормативные акты, касающиеся трудовых отношений (ст. 8 ТК РФ).

Порядок учета мнения представительного органа работников при принятии локальных актов и расторжении трудового договора по инициативе работодателя происходит в соответствии со ст. ст. 372, 373 ТК РФ».

Прошнуровано, пронумеровано
и скреплено печатью 4 (четыре) листа.

И.о. директора ОГКОУ «Ивановская
школа-интернат № 1»

 Н.В. Данилычева

« 19 » 08 2025 г.

