

От работодателя:

Директор
ОГКОУ Ивановского детского
дома «Звездный»

 Марычева Т.А.

«09» сентября 2025 г.

М.П.

В соответствии со ст. 50 ТК РФ



От работников:

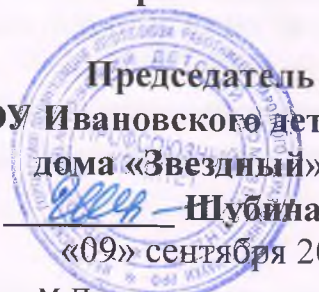
Председатель ППО
ОГКОУ Ивановского детского
дома «Звездный»

 Шубина И.В.

«09» сентября 2025 г.

М.П.

В соответствии со ст. 50 ТК РФ



**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ № 2
В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ И
РАБОТНИКАМИ
ОГКОУ ИВАНОВСКОГО ДЕТСКОГО ДОМА «ЗВЕЗДНЫЙ»
ПО ЗАЩИТЕ ТРУДОВЫХ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРАВ
РАБОТНИКОВ НА 2025 - 2027 гг.**

Почтовый и юридический адрес:

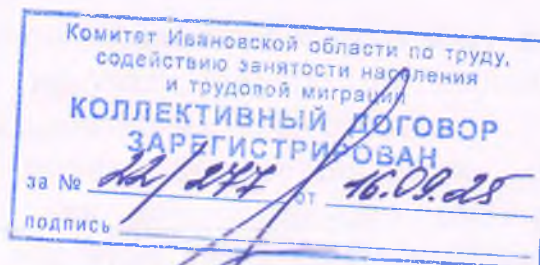
153003, г. Иваново,

ул. Кузнецова, д. 50

тел. (4932) 32-54-62

Е-mail: zvezdnyi_dd@ivreg.ru

Сайт: <https://детдом-звездный.рф/>



Данные исполнителя: Шубина Ирина Владимировна, заместитель директора по УМР,
тел. (4932) 30-08-63, e-mail: zvezdnyi_dd@ivreg.ru

1. Настоящие изменения и дополнения внесены в коллективный договор от 09 сентября 2025 года в связи с изменениями некоторых законодательных актов.

2. Настоящие изменения и дополнения в коллективный договор вступают в силу с момента подписания и распространяются на правоотношения, возникшие с 09 сентября 2025 года.

3. Пункт 639. раздела VI. «Рабочее время и время отдыха», изложить в следующей редакции:

«Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работающим инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 115 ТК РФ). Кроме того, эта категория работников имеет право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для себя время.

Отпуск без содержания в 60 дней работник с таким статусом может взять в любое время (ст. 128 ТК РФ)».

4. Раздел II. «Социальное партнерство и координация действий сторон Коллективного договора» дополнить пунктом 2.5.:

«Стороны содействуют в организации института наставничества молодых специалистов в организации:

- закреплению наставников за молодыми специалистами и вновь пришедшими в организацию работниками в первый год их работы, определению наставникам поощрений (материальных и моральных) и доплат за работу с молодыми специалистами на условиях, определяемых трудовым договором и приложением к нему.

ТК РФ Статья 351.8. Особенности регулирования труда работников, выполняющих работу по наставничеству в сфере труда (введена Федеральным законом от 09.11.2024 N 381-ФЗ).

Наставничество в сфере труда (далее - наставничество) - выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, которому работодатель поручает работу по наставничеству, указываются содержание, сроки и форма выполнения такой работы.

Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работнику устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству. Указанные размеры и условия осуществления выплат за наставничество должны быть не хуже, чем размеры и условия осуществления выплат за наставничество, установленные нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствующей сфере.

Работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а работодатель - досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня».

5. Пункт 8.4. Раздела VIII. «Социальные гарантии, льготы и компенсации», изложить в новой редакции:

«В организации предусмотрены трудовые гарантии для членов семей участников СВО (супруга, несовершеннолетние дети, дети старше 18 лет, ставшие инвалидами до достижения ими возраста 18 лет, дети в возрасте до 23 лет, обучающиеся в образовательных организациях по очной форме обучения, лица, находящиеся на иждивении участников СВО):

Льгота	Получатель	Особенности применения
Запрет на увольнение по инициативе работодателя	Вдова (вдовец) ветерана боевых действий	ст. 264.1 Трудового кодекса Можно уволить по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 — 8, 10 или 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Льгота действует в течение года со дня гибели супруга (супруги), если вдова (вдовец) повторно не вступили в брак
Предпочтение в оставлении на работе при равной производительности труда и квалификации при сокращении	Родитель, имеющий ребенка в возрасте до 18 лет, в случае, если другой родитель — мобилизованный, контрактник или доброволец	ст. 179 Трудового кодекса
Ограничение на привлечение к сверхурочной работе, направление в командировки, привлечение к работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни	Родитель, имеющий ребенка в возрасте до 14 лет, в случае, если другой родитель — мобилизованный, контрактник или доброволец	ст. 259 Трудового кодекса
Отпуск без сохранения заработной платы до 14 дней в году	Родители, супруги и дети (в т. ч. совершеннолетние) погибших или умерших вследствие увечья в боевых действиях мобилизованных, контрактников или добровольцев	ст. 128 Трудового кодекса Отпуск предоставляют по письменному заявлению работника
Отпуск без сохранения заработной платы до 35	Родители, супруги и дети (в т. ч. совершеннолетние)	ст. 128 Трудового кодекса Отпуск носит целевой характер. Его

дней в году	получивших ранение, контузию или увечье мобилизованных, контрактников, добровольцев	предоставляют для ухода за больным в соответствии с выданным медзаключением. Также необходимо письменное заявление работника
Ежегодный отпуск одновременно с отпуском мужа (жены)	Супруги военнослужащих	П. 11 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ Продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляют без сохранения заработной платы

В организации предусмотрены льготы для ветеранов боевых действий:

Льгота	Особенности применения
Профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя	Пп. 16 ч. 1 ст. 14 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ Пп. 17 ч. 1 ст. 16 Федерального закона № 5-ФЗ В 2025 году эти ВБД и ИВ могут пройти переобучение за счет федерального бюджета в рамках национального проекта «Кадры», в том числе через заключение трехстороннего договора с участием работодателя (Постановление Правительства РФ от 07.03.2025 № 291) Перечень востребованных на рынке труда профессий, должностей, специальностей утвержден Межведомственной рабочей группой по вопросу восстановления рынка труда от 13.02.2025 № 4пр
Ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для себя время	Пп. 16 ч. 1 ст. 14 Федерального закона № 5-ФЗ Пп. 11 ч. 1 ст. 16 Федерального закона № 5-ФЗ Если инвалидам войны I и II групп не хватает ежегодного и ежегодного дополнительного отпусков для лечения и проезда в санаторно-курортные организации и обратно, то им могут оформлять больничные на необходимое число дней и производить выплату пособий по государственному социальному страхованию независимо от того, кем и за чей счет предоставлена путевка
Отпуск без сохранения заработной платы:	Пп. 16 ч. 1 ст. 14 Федерального закона № 5-ФЗ Пп. 11 ч. 1 ст. 16 Федерального закона № 5-ФЗ

- до 35 дней в году — ветеранам боевых действий;
 - до 60 дней в году — инвалидам войны
- Отпуск предоставляют по письменному заявлению работника

Сокращенная продолжительность рабочего времени

Ст. 92 Трудового кодекса
Инвалидам войны I и II групп работодатель обязан установить рабочую неделю продолжительностью не более 35 часов с сохранением полного заработка

Ежегодный оплачиваемый отпуск в 30 дней

Ст. 115 Трудового кодекса
Работающие инвалиды

Специальное рабочее место (СРМ) в соответствии с ИПРА

Ст. 39 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ
Требования к оснащению СРМ — Приказ Минтруда РФ от 19.11.2013 № 685н
Льгота действует для инвалидов

Условия труда в соответствии с ИПРА

Ст. 216.1 Трудового кодекса
Ст. 40 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ
Льгота действует для инвалидов

Ограничение на привлечение к сверхурочной работе, направление в командировки, привлечение к работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни

Ст. 96 Трудового кодекса
Ст. 99 Трудового кодекса
Ст. 113 Трудового кодекса
Ст. 167 Трудового кодекса
Льгота действует для инвалидов

ТК РФ Статья 351.7. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации:

В случае призыва работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной

службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации, на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее, чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных частью одиннадцатой настоящей статьи, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с частью первой и абзацами третьим, пятым, девятым - одиннадцатым части второй статьи 59 настоящего Кодекса.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

Работнику, после возобновления трудового договора, «следует пройти медицинскую комиссию с целью определения годности работника к продолжению осуществления им трудовой функции, определенной трудовым договором»

(Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2025 г. N 15-2/ООГ-348 «О походе работника медицинских осмотров после возобновления трудового договора»).

В случае, если трудовой договор не был расторгнут и при условии, что перечни вредных и (или) опасных производственных факторов, воздействующих на работника, и выполняемые им работы не изменились и, при этом, срок очередного периодического осмотра не наступил, прохождение данным работником дополнительного периодического медицинского осмотра не требуется.

При этом работодатель не обязан направлять на периодический медосмотр тех работников, у которых его срок еще не наступил, а условия труда в период возобновления трудового договора не изменились. То есть сотруднику можно предложить пройти медкомиссию, а при его отказе все равно допустить его до работы.

Участникам специальной военной операции увеличено количество дней для диспансеризации по сравнению со ст. 185.1 Трудового кодекса. Участнику СВО положен особый срок для прохождения обследований и консультаций врачей-специалистов (Постановление Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2024 г. № 1940 «О Программе государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи на 2025 год и на плановый период 2026 и 2027 годов» п. «Порядок оказания медицинской помощи отдельным категориям ветеранов боевых действий»). При прохождении диспансеризации участниками СВО организация освобождает их от работы на время прохождения диспансеризации».

6. Пункт 5.2. раздела V. «Высвобождение работников и содействие их трудоустройству», изложить в следующей редакции:

«Руководитель уведомляет службу занятости. Письменное уведомление в органы занятости нужно направить не позднее чем за 2 месяца, а при массовом увольнении в связи с сокращением штата – не позднее чем за 3 месяца до даты увольнения конкретного работника. Критерии, по которым увольнение относится к массовым, закрепляются в отраслевых и (или) территориальных коллективных соглашениях (ст. 82 ТК РФ). Форма уведомления службы занятости утверждена Приказом Минтруда России от 16.04.2024 N 195н.

Если под сокращение попадают работники – члены профсоюза, то нужно дополнительно учесть мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации (ч. 2 ст. 82 ТК РФ). Запросить его надо за один месяц до планируемого увольнения. Это позволит соблюсти правила ч. 5 ст. 373 ТК РФ. Дело в том, что уволить сотрудников можно не позднее одного месяца со дня получения от профсоюза мотивированного мнения. Для увольнения по сокращению руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, нужно получить согласие вышестоящего выборного профсоюзного органа (ч. 1 ст. 374 ТК РФ)».

7. Пункт 5.4. раздела V. «Высвобождение работников и содействие их трудоустройству», изложить в следующей редакции:

«Сотрудники, увольняемые при сокращении штата, имеют право:

- минимум за 2 месяца получить письменное уведомление о факте сокращения;
- рассмотреть имеющиеся вакантные должности, которые подходят по квалификации и здоровью, включая нижестоящие и менее оплачиваемые ставки;
- получить денежные выплаты: зарплату за отработанный период, выходное пособие, среднемесячный заработок на время поиска работы;
- отгулять неиспользованные отпускные дни или получить за них денежную компенсацию;
- обжаловать действия работодателя, если вышеуказанные процедуры не были соблюдены или сокращенный сотрудник относится к группам работников, которых нельзя сокращать по закону;
- уволиться до срока по согласованию с руководством и получить дополнительную компенсационную выплату»

8. Пункт 6.1. раздела VI. «Рабочее время и время отдыха», изложить в следующей редакции:

«Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка для работников ОГКОУ Ивановского детского дома «Звездный» (ст.91 ТК РФ) (Приложение № 9), штатным расписанием, с учетом особенностей, в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также в соответствии с «Особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения», утвержденными приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 268, годовым календарным планом, графиком сменности, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения».

9. Пункт 6.2. раздела VI. «Рабочее время и время отдыха», изложить в следующей редакции:

«Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, предусмотренной в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным

программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю».

10. Пункт 9.2.16. Раздела IX. «Охрана труда и здоровья работников», изложить в новой редакции:

«Обеспечивает расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии со ст.227-231 ТК РФ, руководствуясь порядком определения степени тяжести вреда здоровью (приказ Минздрава России от 08.04.2025 № 172н «Об утверждении порядка определения степени тяжести вреда, причиненного здоровью человека»).

11. Пункт 9.2.13. Раздела IX. «Охрана труда и здоровья работников», изложить в новой редакции:

«Обеспечивает прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований отдельным категориям работников в соответствии со статьей 220 Трудового кодекса Российской Федерации, в т.ч. углубленных медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными (особо вредными), опасными (особо опасными) условиями труда в соответствии с Приказом Минздравоохранения РФ, Минтруда и социальной защиты РФ от 31 декабря 2020 года N 988н/1420н «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры» (в соответствии с приложением к Порядку, утвержденному приказом Министерства Здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. № 29н, а также новых правил направления водителей на внеочередное медицинское освидетельствование (приказ Минздрава России от 09.04.2025 г. № 173н "Об утверждении порядка направления на внеочередное обязательное медицинское освидетельствование водителей транспортных средств...»), а также вредных производственных факторов, установленных в результате специальной оценки условий труда, в ОГКОУ Ивановский детский дом «Звездный», согласно **Приложению № 6**».

12. Пункт 6.36. раздела VI. «Рабочее время и время отдыха», изложить в следующей редакции:

«Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном на основании приказа Министерства образования и науки РФ от 17.03.2025 № 236 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций,

осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года». Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации (**Приложение № 18**).

13. Пункт 7.8.2. раздела VII. «Оплата и нормы труда», изложить в следующей редакции:

«Выплата заработной платы и других видов выплат работнику производится в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных трудовым договором.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Работодатель обязуется провести организационную работу по открытию работниками лицевых счетов в кредитном учреждении на наиболее выгодных для работников условиях (ТУЛЬСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ N8604 ПАО СБЕРБАНК)».

14. Пункт 11.2.10. раздела XI. «Гарантии профсоюзной деятельности», изложить в следующей редакции:

«Признает работу профсоюзного актива значимой для деятельности учреждения и принимает во внимание при поощрении работников и их аттестации. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности образовательной организации, и принимается во внимание при поощрении работников, при разработке положений о стимулирующих выплатах за эффективное выполнение определённых обязанностей в рамках социального партнёрства.

Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа, заключаемая в выполнении общественных обязанностей в интересах коллектива работников, признается значимой для деятельности образовательной организации и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при разработке положений о стимулирующих выплатах за эффективное выполнение определенных обязанностей в рамках социального партнерства и участие в общественно-государственном управлении образовательной организацией.

Работнику, занимающему выборную должность и выполняющему общественные обязанности в интересах коллектива работников:

а) по содействию созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации,

б) по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации;

в) по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

г) по контролю за выполнением условий коллективного договора, осуществляется выплата стимулирующего характера, которая производится

ежемесячно за счет средств работодателя в размерах не менее 15% от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (статья 31, 37 ТК РФ), а председателю первичной профсоюзной организации, объединяющей в совокупности более половины работников данного работодателя, - не менее 20% от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (статья 377 ТК РФ).

Уполномоченным по охране труда профсоюза за выполнение дополнительно возложенных обязанностей по охране труда, не менее 10% от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (статья 53 ТК РФ).

15. В связи с изменениями некоторых законодательных актов, изложить в новой редакции Приложения 10, 18 Раздела XIV. «Перечень приложений к коллективному договору»:

- В соответствии с постановлением Правительства Ивановской области от 17.07.2025 N 289-п «О внесении изменений в постановление Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 366-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений системы социальной защиты населения Ивановской области», **Приложение № 10** к коллективному договору «Положение об оплате труда работников областного государственного казенного образовательного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Ивановский детский дом «Звездный», изложить в новой редакции (прилагается).

- **Приложение № 18** «Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам ОГКОУ Ивановского детского дома «Звездный» длительного отпуска сроком до 1 года» (прилагается).