

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГБОУ КО «СШОР Л.Латыниной»
на 2026-2028 годы от 12.01.2026 г.

Настоящий коллективный договор ГБОУ КО «СШОР Л.Латыниной» на **2026-2028** годы заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом изменений и дополнений к нему, и направлен на обеспечение эффективной и безопасной производственной деятельности, обеспечение защиты социальных, экономических прав и законных интересов работников ГБОУ КО «СШОР Л.Латыниной».

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор ГБОУ КО «СШОР Л.Латыниной» (далее – Учреждение) на **2026-2028** годы заключается между **Работниками** Учреждения в лице представителей трудового коллектива: Бабец Елены Николаевны, Орловой Елены Анатольевны, Трошкиной Ирины Ивановны и Учреждением в лице директора Коркач Ольги Геннадьевны, действующего на основании Устава, именуемого **Работодателем**, в целях урегулирования в рамках действующего законодательства трудовых и социально-экономических отношений и является обязательным для выполнения обеими сторонами.

1.2. Действие Коллективного договора распространяется на работников и работодателя Учреждения. Коллективный договор основан на принципах добровольности принятия взаимных обязательств, реальности их обеспечения и обязательного выполнения.

1.3. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств, но вправе, по взаимной договоренности, вносить изменения, не снижающие действующие гарантии для работников. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением или дополнительным соглашением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников и работодателя.

1.4. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется всеми работниками учреждения, спорные ситуации рассматриваются и разрешаются на общем собрании трудового коллектива.

1.5. Стороны, заключающие Коллективный договор, обязаны исходить из имеющихся средств финансирования принимаемых обязательств.

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

1.7. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

2. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

Договорившиеся стороны обязуются:

2.1. Сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических проблем учреждения, выступать в органах государственного управления по вопросам защиты экономических и социальных прав и интересов работников, участвовать в разработке соответствующих нормативных актов, программ, рекомендаций.

2.2. Обеспечивать выполнение установленных законодательством и данным Коллективным договором минимальных социальных гарантий и льгот работникам и их семьям.

2.3. Принимать совместные меры, направленные на:

-обеспечение достойной жизни работников,

- повышение эффективности работы,
- создание здоровых и безопасных условий труда,
- совершенствование организации и стимулирование оплаты труда,
- обеспечение роста заработной платы,
- реализацию в полном объеме программ социальной защиты работников, пенсионеров, инвалидов Учреждения,
- повышение профессионального уровня работников.

2.4. Обеспечивать предупреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в Учреждении, а также принимать оперативные меры по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров в учреждении.

2.5. Для стимулирования высокопроизводительного труда, повышения квалификации и профессионального роста содействовать профессиональному обучению работников.

Обязанности работодателя:

2.6. Заключать Коллективный договор с работниками Учреждения в лице их представителей, уполномоченных на представительство общим собранием работников.

2.7. При принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с представителями трудового коллектива Учреждения, обеспечивать их необходимой информацией и нормативной документацией.

2.8. Создавать необходимые условия для высокопроизводительного труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники.

2.9. Обеспечивать работникам соответствующую оплату их труда, на основании действующих положений.

2.10. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на снижении влияния вредных факторов производства на здоровье работников.

2.11. Представлять интересы трудового коллектива перед государственными, и общественными организациями.

2.12. Осуществлять подготовку (переподготовку) и повышение квалификации работников Учреждения.

2.13. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

- Разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;
- Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности и пожарно-техническому минимуму;
- Включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности;
- Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;
- Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;
- Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях предприятий необходимые силы и средства;
- Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты предприятий;
- Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности на предприятиях, в том числе о пожарной опасности производимой ими продукции, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях;
- Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;
- Содействовать деятельности добровольных пожарных дружин.

- Работодатель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

- Работодатель несет ответственность за организацию и своевременность обучения в области пожарной безопасности и проверку знаний правил пожарной безопасности работников, по организации обучения пожарно-техническому минимуму в организации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Обязанности представителей трудового коллектива:

2.13. Защищать социально-трудовые права и профессиональные интересы работников учреждения в рамках данного Коллективного договора.

2.14. Содействовать повышению жизненного уровня работников.

2.15. Содействовать росту реальной заработной платы и обеспечивать своевременность ее выплаты.

2.16. Заключать коллективный договор, в соответствии с действующим законодательством и контролировать его выполнение.

2.17. Представлять интересы работников в случае возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов).

2.18. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам.

2.19. Участвовать в решении вопросов обеспечения безопасных условий труда.

2.20. Осуществлять организацию культурно-массовых и спортивных мероприятий.

2.21. Воздерживаться от объявления забастовок в период действия Коллективного договора при условии его выполнения.

Обязанности работников Учреждения:

2.22. Полностью использовать рабочее время для производительного и качественного труда.

2.23. Своим добросовестным отношением к труду способствовать улучшению качества подготовки олимпийского резерва.

2.24. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и должностные инструкции.

2.25. Соблюдать правила техники безопасности, требования охраны труда.

2.26. Бережно относиться к использованию основных фондов и расходованию материальных ресурсов.

2.27. Повышать свой профессиональный уровень и квалификацию.

2.28. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

2.29. Незамедлительно сообщать работодателю о неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

2.30. Согласно должностной инструкции, информировать администрацию и пожарную службу о возникшем пожаре.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Работники реализуют право на труд путем заключения трудового договора о работе в Учреждении, согласно Трудовому кодексу РФ и иных федеральных законов.

3.2. Трудовой договор - есть соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется

выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором, иными локальными нормативными актами и соглашением сторон.

3.3. Трудовой договор с работником Учреждения заключается в письменной форме и включает в себя наименование должности, место работы, условия оплаты труда, режим работы, количество дней отпуска, дополнительные льготы. Трудовым договором, заключаемым с Работником, могут предусматриваться условия об испытании, об обязанности работника отработать не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет Работодателя.

3.4. Трудовые отношения оформляются, как на неопределенный, так и на определенный срок (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы при условии ее выполнения, а так же в иных случаях, предусмотренным законодательством РФ.

3.5. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу, в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, и устанавливается ст. 91 Трудового Кодекса Российской Федерации и утвержденным расписанием занятий и графиком сменности.

Указанная норма уменьшается согласно ст. 92 ТК РФ:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины вышеуказанных норм.

Продолжительность рабочего времени учащихся высших учебных заведений по очной форме обучения, получающих образование впервые, работающих в течение учебного года, в свободное от учебы время, не может превышать половины вышеуказанных норм.

Продолжительность рабочего времени (нормы часов работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.2. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться по инициативе работника (внутреннее совместительство) ст. 60.1 ТК РФ, особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ, так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа) ст. 99 ТК РФ.

4.3. Вид рабочей недели:

- для административно-хозяйственных работников - пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями,
- для работников участков - согласно утвержденному графику сменности,
- для тренеров-преподавателей - шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем - воскресенье, согласно утвержденному расписанию занятий.
- для учителей - пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота, воскресенье, согласно утвержденному расписанию занятий.

Продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней, порядок перехода работников из смены в смену, в том числе в выходные и праздничные дни устанавливаются графиками сменности, правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения с соблюдением трудового законодательства с суммированным учетом рабочего времени.

Графики сменности утверждаются администрацией и доводятся до сведения работников не позже, чем за один месяц до их введения.

4.4. В случаях производственной необходимости, привлечение административно-хозяйственных работников к работе в праздничные и выходные дни производится в соответствии со ст.153 ТК РФ. Для работников, осуществляющих трудовую деятельность на участках, привлечение к работе в праздничные и выходные дни производится в соответствии с утвержденным графиком сменности.

4.5. На период временного отсутствия тренера-преподавателя работа с группами осуществляется тренерским составом школы за счет перераспределения рабочего времени.

4.6. Администрация обязана организовать учет явки на работу и ухода с работы работников.

4.7. Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического опьянения, администрация не допускает к работе в данный рабочий день (смену) с составлением соответствующего акта.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Работникам предоставляется время отдыха в соответствии с трудовым законодательством и утвержденным графиком сменности.

5.2. Всем работникам предоставляются выходные дни:

- при пятидневной рабочей неделе два выходных дня - суббота, воскресенье;
- при шестидневной рабочей неделе один выходной день – воскресенье;
- по заявлению работника, по согласованию с администрацией, работникам реализующим педагогическую деятельность в учреждении, могут устанавливаться иные выходные дни, при пятидневной рабочей неделе – не менее двух, при шестидневной – не менее одного дня.

5.3. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится согласно действующему трудовому законодательству. Работа в выходные или праздничные дни работнику оплачивается не менее чем в двойном размере за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день.

5.4. Всем работникам Учреждения предоставляются ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет **28 календарных дней**.

Работникам с инвалидностью основной отпуск устанавливается продолжительностью **30 календарных дней** (ч. 3 ст. 115 ТК РФ).

Работникам, осуществляющим образовательную деятельность в рамках дополнительного образования детей и взрослых – **42 календарных дня**. К таким работникам относятся: педагог дополнительного образования, воспитатель, тренер-преподаватель.

Учителям общеобразовательной школы предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет **56 календарных дней**.

Работникам с ненормированным рабочим днем может устанавливаться дополнительный отпуск продолжительностью **3 календарных дня**.

К работникам, которым может устанавливаться ненормированный рабочий день, относятся: **водители, заместители директора, руководители подразделений**.

Ненормированный рабочий день устанавливается работникам по распоряжению руководителя при условии письменного согласия работника.

5.5. Работник в праве получить ежегодный очередной оплачиваемый отпуск как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее **14 календарных дней**.

5.6. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении **шести месяцев** его непрерывной работы в учреждении. По решению руководителя, до истечения вышеуказанного срока, оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и ранее.

В последующие годы работы отпуск предоставляется в любое время года в соответствии с графиком, который составляется администрацией на каждый календарный год и доводится до сведения работников не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

5.7. Оплата за время отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала, если администрация своевременно не выплатила отпускные, то по требованию работника отпуск должен быть перенесен.

5.8. Работникам гарантируется предоставление кратковременного отпуска без сохранения заработной платы по уважительным причинам.

5.9. Предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника (ст. 128 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году,
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году,
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году,
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году,
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти родственников – до 5 календарных дней,
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, имеющему ребенка инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокому родителю, воспитывающему ребенка до четырнадцати лет – до 14 календарных дней,
- предоставление отпуска без сохранения заработной платы родителям, супругам и детям участников Специальной военной операции (ст. 128 ТК РФ, части 5, 8):
 - отпуска до 14 календарных дней в году,
 - отпуска для ухода за раненым участником СВО до 35 календарных дней в году.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1 Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливается работодателем в локальном нормативном акте Учреждения – «Положение об оплате труда работников ГБОУ КО «СШОР Л.Латыниной».

6.2. Выплата заработной платы производится на счета работников, открытые в банковских учреждениях Российской Федерации, в национальной платежной системе "МИР".

6.3. Выплата заработной платы работника Учреждения производится в следующие сроки – за первую половину месяца (аванс) - 16 числа текущего месяца. Окончательный расчет – 1 числа следующего месяца. В случае совпадения дня выдачи заработной платы с выходными или праздничными днями, выдача заработной платы производится накануне этого дня.

Работодатель обязуется:

6.4. Осуществлять оплату труда работникам учреждения в соответствии с заключенными договорами по утвержденным тарифным ставкам (должностным окладам) и согласно «Положению

об оплате труда работников ГБОУ КО «СШОР Л.Латыниной», в соответствии с их квалификацией и конкретными результатами труда.

6.5. Обеспечивать повышение уровня реального содержания заработной платы посредством ее индексации, согласно статьи 134 Трудового Кодекса РФ.

6.6. Производить оплату труда работников пропорционально отработанному времени, в размере не ниже установленного в Российской Федерации прожиточного минимума.

6.7. Перечислять заработную плату, по желанию работников, на лицевые счета в любом банковском учреждении РФ, в национальной платежной системе "МИР".

6.8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

6.9. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой производится по нормам, установленным федеральным и региональным законодательством.

Гарантии в области занятости:

6.10. При высвобождении (увольнении) работников в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата издаются приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения в соответствии с трудовым законодательством.

6.11. Работодатель обязуется содействовать работникам в повышении квалификации.

Меры по содействию занятости:

6.12. Допускается перевод работника на неполный рабочий день (неделю) с оплатой за фактически отработанное время в случае, если нормальная продолжительность рабочего времени экономически нецелесообразна. При переводе работника на неполный рабочий день в условиях, когда инициатива исходит от администрации, работодатель обязан предупредить об этом работника за два месяца, поскольку имеется ввиду изменение существенных условий труда.

6.13. Предупреждать работника персонально под расписку не менее чем за два месяца о предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата. Предоставлять информацию не менее чем за три месяца о возможных массовых высвобождениях работников в органы государственной службы занятости населения.

6.14. Одновременно с предупреждением, высвобождаемым работникам предлагаются появляющиеся вакансии по их профессии, специальности, квалификации.

6.15. Содействовать работнику, предупрежденному в установленном законом порядке об увольнении по сокращению штатов, в поиске работы.

6.16. В случае, если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по учреждению, это увеличение касается и высвобождаемых работников.

6.17. Увольнение работников в связи с сокращением численности или штата, которым до достижения пенсионного возраста осталось 2 года и менее, не производить без предварительного обсуждения их на общем собрании (конференции) работников.

6.18. При высвобождении женщин, имеющих детей в возрасте от трех лет им предлагаются имеющиеся вакансии, и в случае необходимости им обеспечивается обучение с целью повышения квалификации или восстановления квалификационных навыков, переподготовка по смежным специальностям в соответствии с ранее полученной квалификацией.

Порядок разрешения трудовых конфликтов (споров):

6.19. Трудовые споры между работниками и администрацией Учреждения рассматриваются в соответствии ТК РФ.

Организация безопасной работы, улучшение условий труда, охрана здоровья:

Работодатель признает, что обеспечение безопасности жизни и здоровья работника в процессе трудовой деятельности является его обязанностью, и он несет за это ответственность в соответствии с законодательными актами РФ.

Работодатель обязуется:

6.20. Обеспечивать безопасные условия труда на каждом рабочем месте.

6.21. Осуществлять индивидуальное добровольное страхование от несчастных случаев и болезней работников, деятельность которых связана с риском.

6.22. Обеспечивать своевременную выдачу работникам спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты согласно утвержденных нормативов.

6.23. Проводить обучение и инструктаж работников, проверку их знаний по технике безопасности.

6.24. Обеспечивать работников в соответствии с действующими санитарными нормами и правилами санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, содержать их в надлежащем состоянии.

6.25. Производить работникам, утратившим трудоспособность в связи с травмой (профзаболеванием), а также семьям, потерявшим кормильца, возмещение вреда в соответствии с действующим законодательством.

6.26. Работодатель освобождается от возмещения вреда, причиненного здоровью работника, если докажет свою полную невиновность. Если грубая неосторожность потерпевшего содействовала возникновению или увеличению вреда, то в зависимости от степени вины потерпевшего размер возмещения уменьшается.

6.27. Не производить выплаты по возмещению морального вреда, вреда здоровью в случае нахождения пострадавшего в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Работодатель обязуется:

7.1. При наличии денежных средств в Фонде оплаты труда учреждения (далее – ФОТ) оказывать материальную помощь в размерах определяемых работодателем, в соответствии с «Положением об оплате труда работников ГБОУ КО «СШОР Л.Латыниной».

7.2. При возникновении форс-мажорных обстоятельств (пожара, стихийного бедствия и пр.) администрацией принимается решение об оказании материальной помощи пострадавшим работникам.

7.3. Предоставлять ежегодно один день неоплачиваемого отпуска в День знаний (1 сентября) матерям, либо другим лицам, воспитывающим детей-школьников младших классов (1-4 класс).

7.4. При наличии денежных средств в ФОТ, выделять денежное вознаграждение:

-работникам к 50-летию, 55-летию, 60-летию;

-при уходе на пенсию и увольнении по состоянию здоровья.

7.5. Проводить культурно-спортивную работу.

Работодатель имеет право:

7.6. Предоставлять работникам возможность повышения квалификации, получения смежных профессий, обучения и переобучения профилирующим профессиям.

7.7. Заниматься благотворительной деятельностью.

7.8. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня **впервые**. К дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 173-176 ТК РФ, по соглашению сторон работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

7.9. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на повышение квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.10. Оплата листа временной нетрудоспособности производится в соответствии с законодательством, действующим на момент предъявления листа временной нетрудоспособности.

7.11. Гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни предоставляются в соответствии со статьей 259 Трудового кодекса Российской Федерации:

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Указанные гарантии, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

8. СРОК ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ИЗМЕНЕНИЯ, ДОПОЛНЕНИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

8.1. Срок действия настоящего договора с **12.01.2026** года по **11.01.2028** года.

8.2. Изменения и дополнения в Коллективный договор вносятся по взаимному согласованию сторон. Изменение условий труда, социально-бытовых гарантий в сторону их улучшения вносятся решениями Работодателя.

8.3. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется сторонами.

8.4. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора определяется законодательством (статья 55 ТК РФ «Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленном Федеральным законом»).

8.5. Переговоры по заключению нового Коллективного договора начинаются **за два месяца до** окончания срока действия данного договора.

Подписи сторон:

Директор ГБОУ КО
«СШОР Л.Латыпиной»



По поручению трудового коллектива:

1. Бабец Е.Н.
2. Орлова Е.А.
3. Трошкина И.И.



Регистрационный номер _____

Дата регистрации _____

Регистрирующий орган _____

М.П.

Коллективный договор
ГБОУ КО "СШОР Л.Латыниной"
на 2026-2028 годы

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью
10 (десять) листов

Директор _____ О.Г. Коркач

