

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования  
Липецкой области  
«Спортивная школа олимпийского резерва по водным видам спорта»

398005 г. Липецк, ул.Левобережная д.28

срок действия коллективного договора с 01.09.2023 по 31.08.2026

Утверждаю:

Директор ГБУ ДО ЛО «СШОР по водным видам спорта»

С.Н.Кургузов



Согласовано:

Представитель работников  
ГБУ ДО ЛО «СШОР по водным видам спорта»

М.Н.Гребенщиков



# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования  
Липецкой области  
«Спортивная школа олимпийского резерва по водным видам спорта»

398005 г. Липецк, ул.Левобережная д.28

срок действия коллективного договора с 01.09.2023 по 31.08.2026

Утверждаю:

Директор ГБУ ДО ЛО «СШОР по водным видам спорта»

\_\_\_\_\_ С.Н.Кургузов

Согласовано:

Представитель работников  
ГБУ ДО ЛО «СШОР по водным видам спорта»

\_\_\_\_\_ М.Н.Гребенщиков

## Содержание:

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование разделов и приложений коллективного договора</b>	<b>Номера страниц</b>
1.	Вводная часть	3
2.	Раздел 1 «Общие положения»	4
3.	Раздел 2 «Рабочее время и время отдыха»	5 – 9
4.	Раздел 3 «Оплата и нормирование труда»	9-11
5.	Раздел 4 «Охрана труда»	11-12
6.	Раздел 5 «Гарантии и компенсации»	12 – 14
7.	Раздел 6 «Гарантии при сокращении численности / штата работников»	14
8.	Приложение № 1 к коллективному договору - «Правила внутреннего трудового распорядка в ГБУ ДО ЛО «СШОР по водным видам спорта»	15-25
9.	Приложение № 2 к коллективному договору – «Соглашение по охране труда»	26-27

## Вводная часть

1. Полное наименование:  
Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования Липецкой области «Спортивная школа олимпийского резерва по водным видам спорта».
2. Сокращенное наименование: ГБУ ДО ЛО «СШОР по водным видам спорта»
3. Организационно правовая форма:  
Государственное бюджетное учреждение субъектов Российской Федерации
4. Форма собственности: Собственность субъектов Российской Федерации
5. Отрасль по ОКВЭД: 85.41 Образование дополнительное детей и взрослых
6. Юридический адрес:  
398005, Российская Федерация, Липецкая область, город Липецк, ул.Левобережная, д.28.
7. Контакты:  
Тел.: 8 (4742) 28 76 63  
e-mail:sdushor-10-Lipetsk@yandex.ru;  
адрес сайта в сети интернет: <http://sduschor-10.ru/>
8. Представитель работодателя:  
Директор ГБУ ДО ЛО «СШОР по водным видам спорта» - Кургузов Сергей Николаевич (тел. 8 (4742) 43 29 03)
9. Представитель работников:  
Гребенщиков Михаил Никитович, избранный на основании статьи 31 Трудового кодекса РФ (тел. 8 (4742) 43 20 12)

## Раздел 1. Общие положения

1.1 Настоящий Коллективный договор (далее также - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБУ ДО ЛО «СШОР по водным видам спорта» (далее по тексту - Учреждение) и устанавливающим взаимные права и обязанности (обязательства) между Работниками и Работодателем в лице их представителей.

1.2 Сторонами Договора являются:

- Работодатель в лице директора Учреждения, действующий на основании Устава, и Работники, то есть лица, заключившие трудовые договоры с Учреждением, в лице их представителя, избранного в соответствии со статьей 31 Трудового кодекса РФ.

1.3 Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе: продолжительности рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, улучшения условий и охраны труда, занятости, переобучения, социальных гарантий и гарантий при увольнении, и другим вопросам, определенных Сторонами.

1.4 Контроль за выполнением условий Договора осуществляют представители Сторон, подписавшие Договор, в согласованном порядке, формах и сроках.

1.5 Стороны ежегодно отчитываются о выполнении условий Договора на собрании трудового коллектива. Представители Сторон, подписавшие Договор, выступают с отчетом о выполнении его условий.

1.6 Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами РФ порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган Работников о финансово-экономическом положении Учреждения, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

1.7 В случае виновного нарушения или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, Стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

1.8 Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с 01.09.2023 года, то есть применяется к отношениям Сторон по предмету Договора, возникшим до его подписания уполномоченными представителями Сторон.

1.9 Действие Договора распространяется на всех Работников Учреждения. Работодатель обязан ознакомить с Договором вновь принимаемых на работу Работников.

1.10 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования организации (или) органа ее управления, расторжения трудового договора с директором.

1.11 Изменения и дополнения в течение срока действия Договора принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном законодательством РФ. Любая из сторон вправе выступить инициатором коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению настоящего Договора.

1.12 Подписанный сторонами Коллективный договор с приложениями, Работодатель в 7-дневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

## Раздел 2. Рабочее время и время отдыха

2.1 Режим рабочего времени и времени отдыха Работников в Учреждении устанавливается в соответствии Трудовым кодексом РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1 Коллективному договору), расписанием учебно-тренировочных занятий, графиками сменности и графиком отпусков и оговаривается в трудовом договоре с каждым Работником.

2.2 Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы Работников в Учреждении, время начала и окончания рабочего дня установлены в приложении №1 к Коллективному договору.

2.3. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников Учреждения составляет 40 часов в неделю.

2.4 Нормальная продолжительность рабочего времени педагогических Работников Учреждения (старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, старший инструктор-методист, инструктор-методист) составляет 36 часов в неделю.

2.5 Неполное рабочее время устанавливается в Учреждении для отдельных категорий работников, предусмотренных ст. 93, ст.94. Трудового кодекса РФ.

По соглашению сторон трудового договора Работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для Работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями Работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

2.6 Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса 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, с сохранением полной оплаты труда;

для работников, условия труда которых на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого соглашения и Коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (часть вторая введена Федеральным законом от 28.12.2013 N 421-ФЗ).

На основании отраслевого соглашения и Коллективного договора, а также письменного согласия Работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в пункте 2.6., может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми соглашениями, Коллективным договором.

Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста.

2.7 Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, сокращается на один час.

2.8 Работодатель вправе привлекать Работников к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, в соответствии со ст. 97 Трудового кодекса РФ, для сверхурочной работы либо работы на условиях ненормированного рабочего дня.

2.9 Работодатель вправе привлекать Работников к сверхурочной работе с их письменного согласия в случаях, предусмотренных пунктами 1 – 3 части 2 ст. 99 ТК РФ, а без согласия работников, в случаях предусмотренных пунктами 1 – 3 части 3 указанной статьи Трудового кодекса РФ. В остальных случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения представителя Работников.

2.9.1 Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет и других категорий Работников в соответствии с ТК РФ.

2.10 По распоряжению Работодателя, в соответствии со ст. 101 Трудового кодекса РФ, Работники могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций на условиях ненормированного рабочего дня – особого режима работы за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

2.11 Работодателем допускается разделение рабочего дня на части у отдельных работников (тренеров-преподавателей) вследствие особого характера труда, с той целью, чтобы не была превышена установленная для них общая продолжительность рабочего времени.

2.12 По заявлению Работника, при согласии его непосредственного руководителя, Работодатель может устанавливать ему индивидуальный режим работы, при условии, что данный режим не приведет к снижению качества выполняемой работы (оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору).

2.13 Учет рабочего времени, а также учет наличия (отсутствия) на рабочих местах в рабочее время ведется специалистом по кадрам.

2.14 Работодатель вправе применять суммированный учет рабочего времени, чтобы продолжительность рабочего времени Работников за учетный период (месяц, квартал) не превышала нормального числа рабочих часов, когда по условиям работы не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени.

2.15 Время отдыха – это время, в течение которого Работники Учреждения свободны от исполнения трудовых обязанностей и которое они могут использовать по своему усмотрению.

2.16 В течение рабочего дня Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания (обеденный перерыв) продолжительностью 48 минут, не включаемый в рабочее время. Время обеденного перерыва установлено в приложении №1 к Коллективному договору. В связи с производственной необходимостью время обеденного перерыва Работников может быть перенесено на более раннее или позднее время.

2.17 Работодателем предоставляется Работникам (за исключением старших тренеров-преподавателей, тренеров-преподавателей) по два выходных дня в неделю.

Старшим тренерам-преподавателям, тренерам-преподавателям выходной день предоставляется согласно расписанию учебно-тренировочных занятий, утвержденному директором Учреждения.

2.18 По письменному заявлению одного из родителей (опекуна, попечителя) для ухода за детьми-инвалидами Работодателем предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

2.19 Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения таких работ, от срочного выполнения которых зависит нормальная работа Учреждения.

2.19.1 Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ.

2.19.2 В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям, а так же неотложных ремонтных работ.

2.19.3 Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом они должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от работы в такие дни.

2.19.4 Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению директора Учреждения.

2.20 Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) продолжительностью 28 календарных дней.

2.20.1 Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

2.20.2 Работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в случаях предусмотренных трудовым законодательством РФ.



2.20.3 Педагогическим работникам (старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, старший инструктор-методист, инструктор-методист) предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ и составляет 42 календарных дня.

2.20.4 Руководителю Учреждения, его заместителю по учебно-спортивной работе, руководителю структурного подразделения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет 42 календарных дня.

2.20.5 Работникам, привлекавшимся к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени (с ненормированным рабочим днем) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Продолжительность дополнительного отпуска таких работников установлена в приложении №1 к Коллективному договору.

2.20.6 Работники, успешно обучающиеся по заочной или вечерней формам обучения в высших или средних учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию, имеют право на дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.20.7 Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (основание: Федеральный закон "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" от 24.11.1995 N 181-ФЗ).

2.21 Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работников по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению между Работником и Работодателем оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. До истечения 6 месяцев оплачиваемый отпуск по заявлению Работников должен быть предоставлен женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, Работникам в возрасте до 18 лет, работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

2.22 Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (графиком отпусков).

2.23 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения представителя Работников.

2.23.1 Одному из родителей (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет, ежегодный отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

2.24 Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок в случае временной нетрудоспособности Работников, а так же в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен по соглашению между Работником и Работодателем на другой срок в течение того же календарного года, либо на следующий календарный год.

2.25 По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска не должна быть менее 14 календарных дней.

2.26 Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия и по приказу Работодателя. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в ходе текущего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

2.27 По письменному заявлению Работника часть ежегодного оплачиваемого отпуска превышающая 28 дней может быть заменена денежной компенсацией (при наличии средств экономии фонда оплаты труда).

2.28 При увольнении Работникам выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением.

2.29 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

2.30 Тренерам-преподавателям за свой счет предоставляется право на длительный отпуск сроком до трех месяцев не реже чем через каждые четыре года непрерывной работы тренера-преподавателя со спортсменами высокого класса – членами спортивных сборных команд Российской Федерации после успешного завершения цикла подготовки (занятие призовых мест на олимпийских, паралимпийских, сурдолимпийских играх, чемпионатах мира)

### **Раздел 3. Оплата и нормирование труда**

3.1 В области оплаты труда Стороны Коллективного договора договорились о нижеследующем:

3.1.1 Заработная плата Работникам выплачивается в денежной форме (в рублях).

3.1.2 Заработная плата переводится Работодателем не реже чем два раза в месяц в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника. Работник вправе изменить 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 ее выплаты.

3.1.3 Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливается с учетом мнения представителя Работников Учреждения.

3.1.4 Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

3.1.5 Оплата труда Работникам Учреждения производится в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании Работников.

3.1.6 Настоящим Коллективным договором установлены особенности оплаты труда старших тренеров-преподавателей, тренеров-преподавателей:

3.1.6.1 Должностной оклад старшим тренерам-преподавателям, тренерам-преподавателям устанавливается за норму часов непосредственно педагогической (учебно-тренировочной) работы 18 часов в неделю. Данная норма является расчетной величиной для исчисления Работнику заработной платы за месяц с учетом установленного объема педагогической работы в неделю.

3.1.6.2 Норма часов педагогической (учебно-тренировочной) работы за ставку заработной платы устанавливается в астрономических часах и составляет 60 минут.

3.1.6.3 Под педагогической нагрузкой понимается учебно-тренировочная работа, выполняемая во взаимодействии с занимающимися лицами по видам деятельности, в

соответствии с установленным планом или программой спортивной подготовки (индивидуальным планом подготовки), текущий контроль их выполнения.

3.1.6.4 Объем педагогической нагрузки определяется ежегодно на начало календарного года и тарифицируется.

3.1.6.5 В тарификации указывается численный состав и количество групп на этапах подготовки, объем учебно-тренировочной нагрузки в соответствии с дополнительными общеобразовательными программами по виду спорта. Установленный тренеру-преподавателю объем педагогической нагрузки оговаривается в трудовом договоре.

3.1.6.6 Распределение утвержденного объема педагогической нагрузки регулируется расписанием учебно-тренировочных занятий, утвержденным приказом директора Учреждения.

3.1.6.7 Объем педагогической нагрузки, установленный на начало календарного года, не может быть изменен в текущем году по инициативе Работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

3.1.6.8 Об изменении объема педагогической нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель уведомляет Работников в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема педагогической нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

3.1.6.9 Педагогическая нагрузка тренера-преподавателя, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в основном оплачиваемом отпуске, на учебно-тренировочных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, может распределяться на период его отсутствия между другими тренерами-преподавателями по решению директора Учреждения.

3.1.6.10 За педагогическую работу, выполняемую тренером-преподавателем (включая старшего) с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится оплата пропорционально фактическому объему выполненной педагогической работы.

3.1.6.11 Не считается совместительством и не требует заключения нового трудового договора педагогическая работа в одной и той же организации в пределах установленной продолжительности рабочего времени с дополнительной однократной оплатой.

3.1.7 Оплата труда Работников, осуществляющих трудовые обязанности по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от содержания и выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.1.8 Размер и порядок выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается Положением об оплате труда и материальном стимулировании Работников.

3.1.9 Совместителям и сотрудникам, которым установлен режим неполного рабочего времени, стимулирующие выплаты начисляются и выплачиваются пропорционально отработанному времени.

3.1.10 Из фонда оплаты труда Учреждения при наличии достаточной экономии Работникам оказывается материальная помощь, в том числе:

- к юбилейным датам (к дням рождения: 50-летие, 55-летие, 60-летие и т.д.), уходом на заслуженный отдых,
- в связи со вступлением в законный брак, в связи с рождением ребенка;
- на погребение работника или его близкого родственника (мать, отец, супруг, супруга, дети);
- в связи с тяжелым материальным положением, возникшим в результате стихийного бедствия, аварии, катастрофы и других обстоятельств;
- продолжительная свыше 1,5 месяца болезнь сотрудника.
- на День знаний семьям Работников, имеющим 3-х и более детей в возрасте до 18 лет;
- сотрудникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (включительно), для приобретения новогодних подарков.

3.1.11 Размер и порядок оказания материальной помощи устанавливается Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников.

## **Раздел 4. Охрана труда**

4.1 Работодатель в соответствии с действующим трудовым законодательством и нормативными правовыми актами РФ по охране труда обязуется предоставить Работникам безопасные условия труда и обеспечить охрану труда на рабочем месте.

4.2 В целях создания безопасных условий труда и обеспечения охраны труда на рабочих местах Работодатель обязуется выделять денежные средства на проведение мероприятий по охране труда, обеспечить исполнение Соглашения по охране труда (приложение № 2 к Коллективному договору).

4.3 Работодатель обязуется осуществлять следующие мероприятия по охране труда:

4.3.1 проводить вводный инструктаж по охране труда для всех поступающих на работу лиц, проводить периодические и внеплановые инструктажи по охране труда;

4.3.2 организовывать обучение Работников безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, проводить периодическое обучение Работников по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы;

4.3.3 организовывать обучение Работников приемам оказания первой медицинской помощи пострадавшим лицам;

4.3.4 организовывать проведение медицинским учреждением периодических медицинских осмотров Работников, регулярно проводить предрейсовые медицинские осмотры водителей;

4.3.5 проводить среди Работников профилактику заболеваний гриппом и другими ОРВИ и ОРЗ, пропаганду ведения здорового образа жизни;

4.3.6 обеспечить соблюдение на территории, в зданиях и помещениях, а также в транспортных средствах Учреждения санитарно-эпидемиологических норм и требований, предусмотренных действующим законодательством РФ;

4.3.7 организовать проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах учреждением, имеющим соответствующие полномочия;

4.3.8 осуществлять контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за применением Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

4.3.9 выдавать своевременно и бесплатно Работникам спецодежду, обувь и другие СИЗ в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей, а в случае приобретения спецодежды и других СИЗ работниками самостоятельно - возмещать им сумму понесенных на это расходов.

4.4 Работодатель обязан обеспечить безопасные условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными условиями и или опасными условиями труда;

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы работы.

4.5 Работники обязуются соблюдать предусмотренные федеральными, областными и локальными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в т.ч.

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- проходить периодические медицинские осмотры, а водители, кроме того, предрейсовые медицинские осмотры;

- немедленно извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работников Учреждения.

## **Раздел 5. Гарантии и компенсации**

5.1 Работодатель гарантирует Работникам осуществление предоставленных им трудовым законодательством прав в области социально-трудовых отношений и выплату денежных средств (компенсаций) в целях возмещения Работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и трудовым договором.

5.1.1 При предоставлении гарантий и компенсаций выплаты производятся за счет средств Работодателя.

5.2 Кроме гарантий при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате и охране труда, Работникам предоставляются гарантии и компенсации в случаях:

- при направлении в служебные командировки;

- при выполнении работы, носящей разъездной характер;

- при переезде на работу в другую местность;

- при исполнении государственных или общественных обязанностей;

- при совмещении работы с получением образования;

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

- при вынужденном прекращении работы и в некоторых случаях прекращения трудового договора и в других случаях предусмотренных Трудовым законодательством РФ.

5.3 В случае направления в служебную командировку или при выполнении работы, носящей разъездной характер, работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах, установленных Правительством Российской Федерации, Администрацией Липецкой области.

5.4 Работодатель освобождает Работников от работы с сохранением за ними места работы (должности) на период исполнения ими в рабочее время государственных или общественных обязанностей.

5.5 Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.6 Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются в размерах 70% за все дни отпуска.

5.7 Старшим тренерам-преподавателям, тренерам-преподавателям предоставляются следующие социально-трудовые гарантии:

- установление ставки заработной платы в неделю, соответствующей норме часов педагогической нагрузки – 18 часов;

- дополнительное профессиональное образование по профилю физкультурно-спортивной деятельности не реже, чем один раз в четыре года;

- удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня;

- длительный отпуск сроком до трех месяцев за свой счет не реже, чем через каждые четыре года непрерывной работы тренера со спортсменами высокого класса – членами спортивных сборных команд Российской Федерации после успешного завершения цикла подготовки (занятие призовых мест по итогам проведения олимпийских игр, чемпионатов мира);

- компенсация транспортных расходов;

- предоставление питания за счет средств Работодателя по нормам, утвержденным Постановлением Правительства Липецкой области от 06.12.2022 № 284 «Об утверждении Порядка финансирования и норм расходов средств на участие в официальных физкультурных мероприятиях и спортивных мероприятиях и (или) организацию и проведение официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий за счет средств областного бюджета»- при направлении тренеров-преподавателей (включая старших) для участия в спортивных мероприятиях (соревнования, учебно-тренировочные сборы), проводимых на территории Российской Федерации.

5.8 Работодатель обязан за счет собственных средств (при наличии экономии) обеспечивать тренеров-преподавателей (включая старших) спортивной экипировкой. Работодатель обязан за счет собственных средств обеспечивать тренеров-преподавателей (включая старших) спортивным оборудованием и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления их трудовой деятельности,

а также поддерживать указанное оборудование, инвентарь и средства в состоянии, пригодном для использования.

5.9 Работодатель предоставляет имеющиеся у него услуги объекта спорта Работникам бесплатно.

## **Раздел 6. Гарантии при сокращении численности штата работников**

6.1. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками, Работодатель в письменной форме сообщает об этом представителю Работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий. В случае, если решение о сокращении численности или штата Работников организации может привести к массовому увольнению Работников, Работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и представителю Работников информацию о возможном массовом увольнении.

6.2 Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите Работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации Учреждения, сокращения объемов оказания услуг, при ухудшении финансово-экономического положения Учреждения.

В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения процедур принимаются с учетом мнения профсоюзного органа.

6.3. При сокращении численности или штата Работников, преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса РФ, при равной производительности труда может предоставляться Работникам предпенсионного возраста, проработавшим в Учреждении более 10 лет.

6.4. При сокращении численности или штата Работников не допускается увольнение двух Работников из одной семьи одновременно.

6.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест Работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения Работников, в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового увольнения Работников.

СОГЛАСОВАНО:

Представитель Работников

\_\_\_\_\_ М.Н.Гребенщиков

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБУ ДО ЛО «СШОР по  
водным видам спорта»

\_\_\_\_\_ С.Н.Кургузов

## ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка

Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования  
Липецкой области  
«Спортивная школа олимпийского резерва по водным видам спорта»



## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1 Правила внутреннего трудового распорядка ГБУ ДО ЛО «СШОР по водным видам спорта» (далее – Правила) регулируют порядок приема и увольнения Работников в ГБУ ДО ЛО «СШОР по водным видам спорта» (далее по тексту – «Учреждение» или «Работодатель»), основные права, обязанности и ответственность Работников и Работодателя, режим работы и время отдыха, а также меры поощрения и взыскания Работников.

1.2 Действие Правил распространяется на всех Работников, работающих в Учреждении на основании заключенных трудовых договоров, за исключением положений, определяющих режим труда и отдыха Работников, которым в соответствии с трудовыми договорами и дополнительными соглашениями к ним установлен отличающийся от единого режим труда и отдыха.

## **2. ПРИЕМ НА РАБОТУ И ПЕРЕВОД НА ДРУГУЮ ДОЛЖНОСТЬ**

2.1 Прием на работу в Учреждение производится на основании трудового договора заключенного с лицом, обратившимся с соответствующим письменным заявлением. При этом Работодатель вправе потребовать от поступающего лица следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность: временное удостоверение личности гражданина РФ, удостоверение беженца в РФ, вид на жительство и т.п.;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- диплом или иной документ о полученном образовании (полном или неполном) и/или документ, подтверждающий специальность или квалификацию;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- справку об отсутствии судимости.

2.1.1 При заключении трудового договора с лицом, поступающим на работу впервые, трудовая книжка оформляется Работодателем.

2.2 В целях более полной оценки профессиональных и деловых качеств лица, принимаемого на работу, Работодатель может предложить ему представить краткую письменную характеристику (резюме) выполняемой ранее работы, проверить умение пользоваться оргтехникой, работать на компьютере и т.д.

2.3 Лицу, поступающему на работу, может быть отказано в заключении трудового договора в случае, если:

- лицо не достигло возраста 16 лет;
- у лица, поступающего на работу, имеются документально подтвержденные медицинские противопоказания для выполнения работы (трудовой функции), которую ему намерен поручить Работодатель в соответствии с трудовым договором;
- в отношении лица, поступающего на работу, действует приговор суда о лишении права занимать определенные должности (заниматься определенной деятельностью);
- в отношении лица, поступающего на работу, действует постановление уполномоченного органа (должностного лица) об административном наказании, исключаящем

возможность исполнения соответствующих обязанностей в соответствии с трудовым договором;

- у лица, поступающего на работу, отсутствует документ об образовании или о наличии специальных знаний, если выполнение поручаемой в соответствии с трудовым договором работы (трудовой функции) требует таких знаний в соответствии с федеральным законодательством;

- истек срок действия (приостановлено действие на срок свыше необходимого для документального оформления приема на работу) специального права (лицензии, права на управление транспортным средством и др.) либо лицо, поступающее на работу, лишено такого специального права, вследствие чего невозможно выполнение поручаемой ему работы (трудовой функции).

2.4 Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах и вступает в силу со дня его подписания Работником и Работодателем, если иное не предусмотрено этим договором.

2.5 В трудовом договоре должны быть указаны:

- сведения о фамилии, имени, отчестве Работника и документе, удостоверяющем его личность;

- сведения о наименовании Работодателя, об идентификационном номере налогоплательщика (ИНН);

- сведения о представителе Работодателя, подписавшем трудовой договор и основании, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями.

- сведения о месте и дате заключения трудового договора.

2.5.1 К числу обязательных условий, подлежащих включению в трудовой договор относятся:

- условие о месте работы, предоставляемом Работнику для выполнения поручаемой работы (трудовой функции);

- условие о трудовой функции: работе по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации либо конкретном виде поручаемой работнику работы;

- условие о дате начала работы Работником;

- условие о сроке действия трудового договора, заключаемого с Работником на определенный период, и основаниях для заключения трудового договора на определенный срок в соответствии с федеральным законодательством;

- условие об оплате труда Работника - с указанием размера тарифной ставки или оклада (должностного оклада), размеров доплаты, надбавок и поощрительных выплат, полагающихся Работнику, а также сроков их выплаты;

- условие о режиме рабочего времени и времени отдыха - если в отношении данного Работника эти показатели отличаются от общих правил, действующих у Работодателя;

- условие о компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда - если Работник принимается на работу в соответствующих условиях (с указанием характеристик условий труда на рабочем месте);

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (трудовой функции), поручаемой Работнику: разъездной, в пути и др.,

- условие об обязательном социальном страховании Работника в соответствии с федеральным законодательством.

2.6 При заключении трудового договора Работодатель вправе установить Работнику испытательный срок продолжительностью от 1 до 3-х месяцев. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре.

2.7 Прием на работу оформляется приказом, который объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

2.8 На основании приказа о приеме на работу в трудовую книжку Работника вносится соответствующая запись.

2.9 По письменному заявлению Работника Работодатель обязан безвозмездно выдать Работнику надлежащим образом заверенные копии документов, связанных с приемом на работу.

2.10 После заключения трудового договора Работодатель обязан:

- ознакомить Работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить Работнику его права и обязанности;

- ознакомить с Правилами трудового распорядка и другими локальными нормативными актами;

- провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда, и об обязанности по сохранению сведений, составляющих служебную тайну Учреждения, и ответственности за ее разглашение или передачу другим лицам.

2.11 Изменение ранее определенных условий трудового договора допускается на основании письменного соглашения сторон, которое вступает в силу с даты подписания Работником и Работодателем и затем рассматривается в качестве неотъемлемой части трудового договора.

2.12 Перевод Работника на новую должность оформляется приказом руководства Учреждения с письменного согласия Работника и подписанием дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором описываются новые условия труда работника, а также могут вноситься изменения в другие условия трудового договора.

### **3. ПОРЯДОК ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

3.1. Прекращение трудовых отношений (трудового договора) с Работниками допускается по основаниям, предусмотренным федеральным законодательством о труде, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и трудовым договором с соответствующим Работником.

3.2 Соглашение о прекращении трудового договора заключается в письменной форме в двух экземплярах и вступает в силу после подписания Работником и Работодателем. В соглашении может быть определена дата вступления его в силу, которая одновременно будет являться и датой прекращения трудового договора.

3.2.1 В период между подписанием соглашения и установленной соглашением датой вступления его в действие каждая сторона вправе отозвать свою подпись.

3.3 Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, письменно предупредив об этом Работодателя не позднее, чем за две недели до предполагаемой даты своего увольнения. По истечении указанного срока предупреждения об увольнении Работник вправе прекратить работу, а Работодатель обязан выдать ему трудовую книжку и произвести с ним расчет.

3.3.1 По договоренности между Работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут в срок, о котором просит Работник.

3.4 Работодатель имеет право расторгнуть с Работником трудовой договор в случаях предусмотренных трудовым законодательством РФ.

3.5 Срочный трудовой договор может быть расторгнут по инициативе Работника, по соглашению сторон и иным основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

3.6 Работодатель обязан предупредить Работника о своем намерении прекратить срочный трудовой договор в письменной форме, под роспись не позднее, чем за 3 рабочих дня до предполагаемой даты увольнения. В данном документе должны содержаться мотивы прекращения трудового договора со ссылкой на пункт (подпункт) части статьи Трудового кодекса, иного федерального закона, нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, пункт коллективного договора или трудового договора, заключенного с данным Работником.

3.7 При несогласии с мотивами прекращения трудового договора Работник вправе обратиться в суд. Обращение в суд не препятствует прекращению трудового договора по законным основаниям в срок, установленный предупреждением.

3.8 О прекращении трудового договора Работодателем издается приказ со ссылкой на соответствующие пункт, часть, статью Трудового кодекса РФ. Приказ о прекращении трудового договора издается на основании документов, подтверждающих законность и обоснованность увольнения, и объявляется под роспись Работнику не позднее даты его увольнения, за исключением случаев, когда Работник отсутствует на работе по уважительным причинам либо по причинам, не зависящим от Работодателя.

3.9 На основании приказа о прекращении трудового договора в трудовую книжку Работника вносится соответствующая запись.

3.10 В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению Работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

3.11 По письменному заявлению Работника Работодатель обязан в течение трех рабочих дней с даты подачи заявления безвозмездно выдать Работнику заверенные им копии документов, связанных с прекращением трудового договора.

#### **4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

4.1 Работники имеют права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения, настоящим Коллективным договором и трудовым договором, заключенным с Работодателем.

4.1.1 Коллективным договором Работникам предоставляется право на:

- выполнение работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным трудовым договором;
- изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены федеральным и региональным законодательством о труде, и заключенным с Работодателем трудовым договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- отдых, в том числе в нерабочее время, выходные и нерабочие праздничные дни, на время отпуска;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном федеральным законодательством о труде;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении Коллективного договора, соглашений.
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном федеральным законодательством о труде;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном федеральным законодательством о труде;
- социальное страхование в порядке, предусмотренном федеральным законодательством.

#### 4.2 Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;
- выполнять установленные нормы труда, соблюдать трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя, в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если последний несет ответственность за сохранность этого имущества, и других Работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя, в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества.

4.2.1 Конкретные трудовые (должностные) обязанности Работников предусмотрены трудовыми договорами и должностными инструкциями.

#### 4.3 Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены федеральным законодательством о труде;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя, в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если последний несет ответственность за сохранность этого имущества, и других Работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;
- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном федеральным законодательством о труде, коллективным договором;
- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

#### 4.4 Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать Работникам равную плату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с федеральным законодательством о труде, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- предоставлять представителю Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных Работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральным законодательством о труде;
- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены федеральным законодательством о труде, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором.

4.4.1 Прочие права и обязанности Работодателя предусмотрены трудовым законодательством РФ.

## 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ

5.1 В Учреждении установлен режим рабочего времени в виде пятидневной рабочей недели продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями для Работников в следующих должностях: - директор, заместители директора, заведующий структурным подразделением, начальник отдела экономики и финансов, экономист, заведующий хозяйством, старший инструктор-методист, инструктор-методист, специалист по закупкам, специалист по охране труда, специалист по кадрам, специалист по связям с

общественностью, медицинская сестра, инженер, механик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электрогазосварщик, водитель автомобиля, слесарь-сантехник, слесарь по обслуживанию тепловых пунктов, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, ремонтник спортивных судов, моторист.

5.1.1 В Учреждении установлен режим рабочего времени в виде шестидневной рабочей недели продолжительностью 40 часов с одним выходным следующим работникам: уборщик служебных и производственных помещений, дворник, матрос-спасатель, гардеробщик.

5.1.2. В Учреждении установлен сменный график работы в пределах месячной нормы рабочего времени следующим работникам: вахтер, сторож.

5.2 Продолжительность рабочего дня сотрудников, выполняющих трудовые обязанности по пятидневной рабочей неделе, составляет девять часов, включая обеденный перерыв длительностью 48 минут (с 13 час. 12 мин. до 14.00 часов). Рабочий день начинается с 08.30 часов, заканчивается в 17.30 часов.

5.3 Продолжительность и режим работы (рабочего времени) педагогических работников: старших тренеров-преподавателей, тренеров-преподавателей определяется Коллективным договором, ЛНА Учреждения, трудовым договором и расписанием занятий, утверждаемым директором Учреждения.

5.3.1 Количество часов непосредственно педагогической (учебно-тренировочной) работы определяется на календарный год и закрепляется в трудовом договоре.

5.3.2 В рабочее время старших тренеров-преподавателей, тренеров-преподавателей, кроме непосредственно педагогической работы, включается иная педагогическая работа: - индивидуальная работа со спортсменами, научная, исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления организацией.

5.4 Допускается одновременно работа двух и более тренеров-преподавателей (включая старших), а также иных Работников, осуществляющих спортивную подготовку (бригадный метод работы), с одним и тем же контингентом спортсменов, закрепленным одновременно за несколькими тренерами-преподавателями (включая старших) с учетом специфики избранного вида спорта.

5.5 Работа вне рабочего места (посещение учреждений и организаций, командировки) производится по разрешению (приказу) директора Учреждения или лица его замещающего. При нарушении данного порядка время отсутствия является неявкой на работу.

5.6 Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) продолжительностью 28 календарных дней, а работникам в возрасте до 18 лет - продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

5.7 Очередность предоставления Работникам ежегодных отпусков устанавливается Работодателем с учетом производственной необходимости и пожеланий

Работников и фиксируется в графике отпусков. Не позднее 1 декабря каждого года Работник должен сообщить о своих пожеланиях в отношении отпуска на следующий календарный год своему непосредственному руководителю или специалисту по кадрам, определив месяц и продолжительность каждой части отпуска, для составления графика отпусков.

5.7.1 Отпуск предоставляется по письменному заявлению Работника, которое должно быть согласовано и завизировано непосредственным руководителем Работника, и представлено им директору Учреждения за две недели до начала отпуска.

5.8 Продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков Работников Учреждения:

директор Учреждения – 42 календарных дня;

заместитель директора по учебно-спортивной работе – 42 календарных дня;

заведующий структурным подразделением – 42 календарных дня;

тренер-преподаватель (старший тренер-преподаватель) – 42 календарных дня;

старший инструктор-методист – 42 календарных дня;

инструктор-методист – 42 календарных дня;

5.8.1 Продолжительность дополнительного отпуска Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается в следующих пределах:

- специалистам и служащим – 5-7 календарных дней, в том числе по должностям:

Наименование должности	Количество календарных дней
Заместитель директора (по административно-хозяйственным вопросам)	7
водитель автомобиля	5
медицинская сестра	5
специалист по связям с общественностью	5

5.9 По результатам специальной оценки условий труда дополнительный отпуск предоставляется Работникам с классом условий труда 3.2 в количестве 7 календарных дней

электрогазосварщик	7
--------------------	---

5.10. Работающим инвалидам предоставляется дополнительный отпуск в количестве 2 календарных дней.

## 6. ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ ПРИ ВРЕМЕННОЙ НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ

6.1. При временной нетрудоспособности Работника Работодатель выплачивает ему пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом. Основанием для назначения пособия по временной нетрудоспособности является выданный в установленном порядке больничный листок (листок нетрудоспособности).



6.2. Пособие по временной нетрудоспособности, кроме случаев трудового увечья или профессионального заболевания, выдается в следующих размерах:

- в размере 100 процентов заработка, но не более максимального размера пособия, установленного действующим законодательством: - Работникам, имеющим непрерывный трудовой стаж 8 и более лет и Работникам, имеющим на своем иждивении трех или более детей, не достигших 16 (учащиеся 18) лет.

- в размере 80 процентов заработка - Работникам, имеющим непрерывный трудовой стаж от 5 до 8 лет.

- в размере 60 процентов заработка - Работникам, имеющим непрерывный трудовой стаж до 5 лет.

## **7. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ**

7.1. За высокопрофессиональное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу и другие успехи в труде применяются следующие меры поощрения работников Учреждения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком.

7.2 Меры поощрения объявляются приказом директора Учреждения, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку Работника.

## **8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

8.1. В случае совершения Работником дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение им возложенных на него трудовых обязанностей (нарушения трудовой дисциплины), Работодатель вправе применить к нему следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

8.2 Увольнение по инициативе Работодателя может быть применено к Работнику за неоднократное неисполнение им без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; за прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов в течение рабочего дня. В отношении тренеров-преподавателей (включая старших) прогулом считается отсутствие на рабочем месте без уважительной причины в течение всей смены, определенной расписанием учебно-тренировочных занятий. За появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; за разглашение охраняемой законом тайны (коммерческой, служебной и иной), ставшей известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей; за совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий; за нарушение Работником требований по охране труда, если оно повлекло за собой тяжкие последствия либо заведомо создавало реальную

угрозу наступления таких последствий, а также за совершение виновных действий Работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны Работодателя.

8.3 До применения взыскания от Работника должны быть затребованы объяснения. В случае отказа Работника дать объяснение составляется соответствующий акт. Отказ Работника дать объяснения не может служить препятствием для применения взыскания.

8.4 Дисциплинарные взыскания применяются не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни Работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа Работников. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово - хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - не позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

8.5 За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

8.6 Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под расписку в течение трех дней со дня его издания.

8.7 Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания Работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе, просьбе самого Работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа Работников.

СОГЛАСОВАНО:

Представитель Работников

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБУ ДО ЛО «СШОР по  
водным видам спорта»

\_\_\_\_\_ М.Н.Гребенщиков

\_\_\_\_\_ С.Н.Кургузов

## Соглашение по охране труда

ГБУ ДО ЛО «СШОР по водным видам спорта» в лице директора Учреждения и Работники ГБУ ДО ЛО «СШОР по водным видам спорта» в лице представителя трудового коллектива (далее – Работники) заключили соглашение по охране труда о том, что в период с 01.09.2023 года по 31.08.2026 года обязуются выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Содержание мероприятия	Срок выполнения	Ответственные
1	Провести со всеми поступающими на работу обучение и инструктаж: - по охране труда, сохранности жизни и здоровья; - безопасным методам и приемам выполнения работ; - оказанию первой медицинской помощи.	По мере поступления на работу	специалист по охране труда
2	Организовать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года	Ежегодно январь-февраль	специалист по охране труда
3	Обеспечить контроль над соблюдением работниками требований правил и инструкций по охране труда	В течение всего периода действия соглашения	специалист по охране труда
4	Организовать проведение медицинских осмотров обучающихся и работников учреждения, а также вакцинацию от гриппа	Ежегодно по мере необходимости	Инструкторы-методисты; медицинская сестра
5	Обеспечить контроль безопасности инвентаря и оборудования	В течение всего периода действия соглашения	Заместитель директора по административно-хозяйственной части; специалист по охране труда
6	Обеспечить технических работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими средствами.	В течение всего периода действия соглашения	Заместитель директора по административно-хозяйственной части, заведующий хозяйством

7	Обеспечить безопасность энергосистем	В течение всего периода действия соглашения	электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
8	Обеспечить соблюдение требований охраны труда при эксплуатации основного здания и хозяйственных построек, технологического и энергетического оборудования, осуществление их периодического осмотра и организация текущего ремонта	В течение всего периода действия соглашения	Заместитель директора по административно-хозяйственной части; специалист по охране труда
9	Обеспечить текущий контроль за санитарно-гигиеническим состоянием всех помещений Учреждения	В течение всего периода действия соглашения	Заместитель директора по административно-хозяйственной части, медицинская сестра
10	Обеспечить безопасную и безаварийную работу автомобилей и техники, их правильную эксплуатацию, своевременный качественный ремонт	В течение всего периода действия соглашения	Ответственное лицо за выпуск автотранспорта (механик)
11	Обеспечить сотрудников бытовой техникой для полноценного питания	В течение всего периода действия соглашения	Заместитель директора по административно-хозяйственной части
12	Обеспечить оздоровительные мероприятия для сотрудников и обучающихся	В течение всего периода действия соглашения	Заместитель директора по административно-хозяйственной части; заместитель директора по спортивной работе