

Утвержден  
решением Краснодарской  
краевой трехсторонней  
комиссии по регулированию  
социально-трудовых отношений  
от 16 декабря 2022 г. № 13-2

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**государственного бюджетного учреждения дополнительного**  
**образования Краснодарского края**  
**«Спортивная школа по водному поло и плаванию»**

с «10» июня 2025 г. до «09» июня 2028г.

Представитель работодателя:

Врио директора  
ГБУ ДО КК «СШ по водному поло и  
плаванию»

\_\_\_\_\_  
Трофимова С.Ю.

(Ф.И.О. подпись)

Печать



Представительный орган  
(представитель) работников:

\_\_\_\_\_  
Щека Н.Ю.

(Ф.И.О. подпись)

Печать (при наличии)

Филиал государственного казенного учреждения  
Краснодарского края  
«Центр занятости населения Краснодарского края  
в Туапсинском муниципальном округе  
Уведомительная регистрация  
коллективного договора, соглашения

Дата 03.06.2025 № 20  
\_\_\_\_\_  
наименование должности, подпись, Ф.И.О.

## 1. Общие положения

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ))<sup>1</sup>.

1.1. Сторонами коллективного договора являются государственное бюджетное учреждение дополнительного образования Краснодарского края «Спортивная школа по водному поло и плаванию» в лице временно исполняющего обязанности директора Трофимовой Светланы Юрьевны, именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники организации в лице Щека Натальи Юрьевны, именуемой в дальнейшем «Представительный орган работников».

1.2. Целью коллективного договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности Работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за невыполнение трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.3. Стороны договорились, что все дополнительные по сравнению с действующим законодательством социальные гарантии осуществляются за счет прибыли организации.

1.4. Для достижения поставленных целей:

1.4.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, согласование с Представительным органом работников проектов текущих и перспективных производственных планов и программ, других локальных актов, касающихся деятельности работников организации.

1.4.2. Работники организации (далее – работники) обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

1.4.3. Представительный орган работников представляет и защищает социально-трудовые права и интересы работников, в том числе в области охраны труда, при рассмотрении индивидуальных трудовых споров на заседаниях комиссии по трудовым спорам, в судах; не допускает расследования

---

<sup>1</sup> Формирование коллективного договора организации осуществляется на основании примерной формы (макета) коллективного договора, в который сторонами могут быть внесены изменения и дополнения в зависимости от возможностей организации (организационных, отраслевых, финансовых и других), а также в соответствии с мероприятиями отраслевых соглашений, действующих на федеральном, краевом и муниципальном уровнях.

несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда; осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам; ведет коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих;

1.5. Коллективным договором работникам устанавливаются льготы и преимущества, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК РФ).

1.6. Обязательства сторон по коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Генеральным, краевым, территориальным, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на Работодателя.

В случае изменения норм законодательства в сторону снижения прав работников, в организации соблюдаются нормы, установленные настоящим коллективным договором.

1.7. Взаимные обязательства сторон коллективного договора:

1.7.1. Работодатель:

признает Представительный орган работников единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений;

привлекает Представительный орган работников к участию в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, предоставляет Представительному органу работников полный объем информации о деятельности предприятия;

Незамедлительно информирует Представительный орган работников и работников организации о поступлении в арбитражный суд заявления о признании Работодателя банкротом.

1.7.2. Представительный орган работников обязуется:

строить свои отношения с Работодателем на основе принципов социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;

способствовать снижению социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины, обеспечению ее прибыльной работы;

вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства;

воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения Работодателем действующего законодательства и принятых обязательств по настоящему договору;

обращаться к Работодателю, в органы, рассматривающие трудовые споры, в Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) с заявлениями в защиту трудовых прав работников.

1.8. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания либо со дня, установленного коллективным договором (ст. 43 ТК РФ).

## **II. Трудовые отношения и трудовые договоры**

2.1. Трудовые отношения между Работодателем и работником оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

2.2. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок.

В случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, может быть заключен трудовой договор на срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Виды работ и категории работников, с которыми могут заключаться срочные трудовые договоры, определяются Работодателем, по согласованию с Представительным органом работников.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые распространяются на Работодателя, и настоящим коллективным договором (ст. 9 ТК РФ).

2.4. Расторжение трудового договора с работниками, в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с Представительным органом работников (ст. 82 ТК РФ).

2.5. С целью обеспечения гарантий защиты персональных данных работников, Работодатель, по согласованию с Представительным органом работников, утверждает Порядок обработки персональных данных работников, которым устанавливаются общие требования к обработке, передаче, использованию и хранению персональных данных.

2.6. Работодатель принимает по согласованию с Представительным органом работников локальный нормативный акт по вопросу сохранения коммерческой тайны (перечень сведений, режим работы с документами и т.д.).

2.7. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников, в состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включаются представители Представительного органа работников.

2.8. Проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников, разрабатываются с учетом мнения Представительного органа работников.

### III. Режим труда и отдыха

3.1. Режим рабочего времени организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем по согласованию с Представительным органом работников (Приложение 1).

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

3.1.1. Тренерам-преподавателям, работающим по основному месту работы, устанавливается как пятидневная, так и шестидневная 36-часовая рабочая неделя с двумя (одним) выходными днями в неделю соответственно.

Для них устанавливается учет рабочего времени в соответствии с расписанием учебно-тренировочных занятий.

Для тренеров-преподавателей:

начало работы – в соответствии с расписанием учебно-тренировочных занятий.

Окончание работы - в соответствии с расписанием учебно-тренировочных занятий.

Место отдыха и приема пищи – тренерская комната.

Перерыв в 13.00 в течение 50 минут.

В случаях, когда тренер-преподаватель выполняет свои обязанности непрерывно в течении рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается.

3.1.2. Тренерам-преподавателям, работающим по совместительству, устанавливается как пятидневная, так и шестидневная 18-часовая рабочая неделя с двумя (одним) выходными днями в неделю соответственно. Перерыв для отдыха и питания не предоставляется в связи с тем, что продолжительность ежедневной работы Работника не превышает четырех часов в день (статья 108 ТК РФ).

3.1.3. Конкретная продолжительность рабочего времени тренеров-преподавателей устанавливается с учетом норм часов учебно-тренерской работы, установленных за ставку заработной платы, объемов нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей.

3.1.4. Тренерско-преподавательский состав учреждения работает в соответствии с расписанием учебно-тренировочных занятий, календарным планом спортивных мероприятий.

3.1.5. Для тренеров-преподавателей устанавливается использование рабочего времени согласно расписания учебно-тренировочных занятий в период с 08.00 до 20.00 часов (включая выходные и праздничные дни).

3.1.6 Инструктору-методисту устанавливается пятидневная 36-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

- продолжительность служебного времени - 7 часов 12 минут;
- продолжительность и время перерывов для отдыха и питания:
- начало перерыва для отдыха и питания в 13:00 ч. до 13:48
- начало работы - 9 часов;
- окончание работы - 17 часов.

3.1.7. Тренерам-преподавателям, заместителю директора, обобщенная трудовая функция которого «Руководство планированием, аналитической и методической деятельностью в области физической культуры и спорта», инструктору-методисту предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск – 42 календарных дня (статья 334 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 14.05.2015г. №466) с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Старшему тренеру спортивной сборной команды Краснодарского края предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск 32 календарных дня

В организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье)

Продолжительность ежедневного служебного времени:

- в обычный служебный день - 8 часов 00 минут;
- накануне выходных дней (пятница) - 7 часов 00 минут;
- накануне нерабочих праздничных дней - 7 часов 00 минут.

Перерыв для отдыха и питания в 13 часов продолжительностью 50 минут

Начало работы - 9 часов.

Окончание работы:

- в обычные служебные дни – в 18 часов;
- накануне выходных дней (пятница) – в 17 часов;
- накануне нерабочих праздничных дней - в 17 часов.

В организации применяется сменная работа.

Сменная работа осуществляется в соответствии с графиками сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения в действие.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение Представительного органа работников (ст.103 ТК РФ).

Для вахтеров, специалистов и уборщиков служебных помещений устанавливается режим рабочей недели с предоставлением выходных дней по скользящему графику. Суммированный учет рабочего времени для данных работников устанавливается с учетным периодом *1 месяц* с работой в соответствии с графиками сменности.

Для вахтеров:

начало работы - 08.00

Окончание работы - в соответствии с графиком сменности.

Место отдыха и приема пищи – бытовая комната.

Перерыв в 13.00 в течение 50 минут.

Для специалистов:

начало работы - 08.00

Окончание работы - в соответствии с графиком сменности.

Место отдыха и приема пищи – бытовая комната.

Перерыв в 13.00 в течение 50 минут.

Для уборщиков служебных помещений:

начало работы - 08.00

Окончание работы - в соответствии с графиком сменности.

Место отдыха и приема пищи – бытовая комната.

Перерыв в 13.00 в течение 50 минут.

3.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю и ежегодный отпуск не менее 30 дней устанавливается для работников, являющихся инвалидами I или II группы.

Перечень категорий работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, является Приложением 4 к настоящему коллективному договору.

3.3. В организации в связи с невозможностью соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени применяется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом – один месяц.

3.4. Работники в случаях, определенных статьей 99 ТК РФ, и с их письменного согласия, могут привлекаться к сверхурочным работам.

Привлечение работников к сверхурочным работам производится в случаях определенных ст. 99 ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не может превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.5. По распоряжению Работодателя отдельные работники, при необходимости, могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день).

Перечень должностей и продолжительность ежегодного дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем является Приложением 3 к настоящему коллективному договору.

3.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со ст. 153 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Период для расчета среднего дневного заработка – один год.

3.7. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе сокращается на один час для всех работников;

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

3.8. Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

Инструкторам-методистам предоставляется отпуск 42 календарных дня (ст. 334 ТК РФ).

Старшему тренеру спортивной сборной команды Краснодарского края предоставляется отпуск 32 календарных дня. (ст. 348<sup>10</sup> ТК РФ)

Работникам, имеющим инвалидность, предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30

календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

3.9. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Представительным органом работников. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

3.10. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие категории работников:

несовершеннолетние работники, жены военнослужащих, лица, награжденные нагрудным знаком Почетный донор России, "чернобыльцы", Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации, Герои Социалистического Труда, Герои труда Кубани, полные кавалеры ордена Славы, полные кавалеры ордена Трудовой Славы, инвалиды войны, заслуженные работники социальной защиты населения Кубани, один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокие матери (отец без матери), воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет, работники, имеющие трех и более детей в возрасте до двенадцати лет).

3.11. Супругам (родителям и детям) работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

3.12. Работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью (ст.128 ТК РФ):

- в связи с бракосочетанием работников или их детей 3 дня;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка 3 дня;
- для проводов детей в армию 2 дня;
- смерти близких родственников 3 дня.

3.13. Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью не менее 5 календарных дней согласно приложению 3;

3.14. Продолжительность ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ).

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.15. При установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (Радоница и др.), Работодатель не сокращает для работников месячную норму рабочего времени.

Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

#### IV. Оплата и нормирование труда

4.1. Работодатель обязуется производить оплату труда в соответствии с утвержденным Положением об оплате труда работников. «Положение об оплате труда работников» устанавливает системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера.

4.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у Работодателя системами оплаты труда (ст.135 ТК РФ).

4.3. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 24 числа каждого месяца.

Заработная плата за вторую половину месяца выплачивается 9 числа каждого месяца, следующего за расчетным.

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

В случае служебной необходимости заработная плата за первую и вторую половину месяца может быть выплачена в сроки, отличающиеся от официально установленных дат выплаты заработной платы, согласно приказу учреждения.

Работникам, не позднее, чем за один день до выдачи или перечисления на счет заработной платы выдаются расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц.

4.4. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме перечисление страховых взносов во внебюджетные государственные фонды.

4.5. За работниками в установленных Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором сохраняется средняя заработная плата.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

4.6. Минимальный размер заработной платы работников организации устанавливается не ниже размера, определенного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае на соответствующий период. При этом он не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

4.7. Работодатель производит оплату пособия по временной нетрудоспособности работнику (вследствие болезни или травмы, за

исключением несчастных случаев на производстве) за первые три дня нетрудоспособности в размере среднего заработка.

4.8 Работникам организации выплачиваются следующие доплаты и надбавки, выплаты компенсационного характера:

за совмещение профессий, за сложность, напряженность труда и специфику выполняемой работы, увеличение объема работ, замещение временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора;

за работу в иных условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

4.9. Работникам организации выплачиваются стимулирующие выплаты.

К стимулирующим выплатам относятся:

премия по итогам за период работы (*месяц, квартал, полугодие, год*);

вознаграждение по итогам работы организации за год;

надбавка за сложность и напряженность труда;

надбавка за выслугу лет и другие.

4.10. Стимулирующие выплаты устанавливаются с учетом показателей результативности труда работников организации, установленных в Положении об оплате труда и Положением о показателях и критериях оценки эффективности труда работников.

## **V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров**

5.1. Сокращение численности или штата работников проводится Работодателем в случае, когда исчерпаны все возможные меры по его недопущению, в том числе:

снижение административно-управленческих расходов;

временное ограничение приема кадров, в том числе иностранной рабочей силы;

организация подготовки и дополнительного профессионального образования, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;

отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;

отказ от услуг субподрядчиков, чтобы заполнить появившиеся рабочие места работниками организации

ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников.

5.2. Работодатель производит увольнение работников по сокращению численности или штата работников, в связи с отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию действующих подразделений, созданию дополнительных

производств и рабочих мест, смене режима работы, переобучению работников и т.д.

5.3. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории работников, предусмотренные ст. 179 ТК РФ, а также:

воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;

лица предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения пенсионного возраста);

одиноким матери, а также отцы, воспитывающие детей без матери до достижения детьми возраста 18 лет;

обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения;

впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

работающие инвалиды;

проработавшие в организации свыше 10 лет;

получившие производственную травму, профзаболевание в организации;

лица, имеющие жилищную ипотеку;

лица, в семье которых один из супругов длительное время (более года) стоит на учете в центре занятости населения и имеет статус безработного.

## VI. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель организует работу по обеспечению охраны труда, в том числе:

разрабатывает и внедряет систему управления охраной труда, направленную на сохранение жизни и здоровья каждого работника в процессе трудовой деятельности. В целях совершенствования системы управления охраной труда внедряет программу «нулевого травматизма», разработанную в соответствии с рекомендациями министерства труда и социального развития Краснодарского края;

назначает ответственными за обеспечение охраны труда в целом по организации, в структурных подразделениях, при эксплуатации оборудования, выполнении работ повышенной опасности должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний требований по охране труда (ст. 217 ТК РФ);

обеспечивает постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за состоянием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам организации (ст. 212 ТК РФ);

обеспечивает обучение работников охране труда перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке, в том числе оказанию первой помощи пострадавшим;

оборудует и обеспечивает работу кабинетов и уголков охраны труда;

обеспечивает организацию комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности (ст. 212 ТК РФ).

6.2. Стороны создают совместный комитет (комиссия) по охране труда на паритетной основе из представителей работодателя и работников, организуют его работу, разрабатывают Программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний.

6.3. Специальная оценка условий труда проводится в организации не реже чем 1 раз в пять лет, в соответствии с действующим законодательством.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включаются представители работников.

При наличии мотивированного мнения Представительный орган работников обеспечивает проведение внеплановой специальной оценки условий труда.

6.4. Работодатель и Представительный орган работников разрабатывают соглашение по охране труда, которое является неотъемлемым приложением к коллективному договору (Приложение 2).

6.5. Работодатель обязуется:

6.5.1. Проводить за свой счет обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры работников, для определения их пригодности к выполнению поручаемой работы. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 212, 213 ТК РФ).

6.5.2. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников организаций в соответствии с требованиями охраны труда. В этих целях в организации по установленным нормам оборудовать: санитарно-бытовые помещения (гардеробные, душевые, умывальные, туалеты, помещения для отдыха); помещения для приема пищи; для оказания медицинской помощи; аппараты (устройства) для обеспечения работников питьевой водой (ст. 223 ТК РФ).

6.5.3. В учреждении иметь аптечки для оказания первой помощи пострадавшим на производстве в соответствии с законодательством.

6.5.4. Обеспечивает условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в том числе не допускает их к работам с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен (ст. 265 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163).

6.6. Работодатель обеспечивает разработку, согласование с Представительным органом работников и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников, своевременное приведение их в соответствие с вновь принятыми нормативными правовыми актами по охране труда.

## VII. Гарантии и компенсации

7.1. За работниками, направленными в служебную командировку, сохраняется место работы (должность) и средний заработок по основному месту работы, а также подлежат возмещению следующие расходы:

по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);

по найму жилого помещения (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);

суточные в размере не менее 100 руб. в сутки;

7.2. Работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, возмещаются следующие расходы, связанные со служебными поездками:

по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);

по найму жилого помещения (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные, полевое довольствие) в размере не менее 100 руб. (ст. 168-1 ТК РФ).

7.3. Расходы на проведение лабораторного ПЦР-исследования на наличие COVID-19 возлагаются на ГБУ ДО КК «СШ по водному поло и плаванию»

7.4. Работодатель:

7.4.1. Предоставляет работникам единовременную материальную помощь:

- в связи с регистрацией брака работника или детей работника в размере 5000 рублей;

- в связи с рождением ребенка в размере 5000 руб.;

- к 1 сентября родителю ребенка-школьника 5000 руб.;

- родителю ученика выпускного класса (9, 11 класс) при окончании школы «последний звонок» в размере 5000 руб.;

- многодетным семьям в размере 5000 руб.;

- родителям, воспитывающим детей в неполной семье, в размере 5000 руб.;

- родителям, осуществляющим уход за детьми-инвалидами и инвалидами с детства, в размере 5000 рублей;

- в связи с призывом на военную службу или направлением на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу в размере 5000 рублей;

- в связи со смертью близких родственников мужа (жены), детей, родителей, брата, сестры, а также родственникам в связи со смертью самого работника в размере 10 000 рублей;

- в связи с другими обстоятельствами (по ходатайству *представительного органа работников*).

7.4.2. Выплачивает денежное вознаграждение в связи с исполнением возраста 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70, 75 и 80 лет в размере 5000 руб.

7.5. Работники освобождаются от работы в день сдачи крови и ее компонентов. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха.

При сдаче крови и ее компонентов за работником сохраняется его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК РФ). В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха.

7.6. Работодатель:

заключает соглашения об информационном взаимодействии с Отделением Социального фонда России;

своевременно и в полном объеме перечисляет средства в страховые фонды;

ведет персонифицированный учет в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»;

своевременно предоставляет сведения о работниках Социальный фонд России;

обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

## **VIII. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа**

8.1. Представительный орган работников:

организует и проводит культурно-массовые и физкультурные мероприятия;

## **IX. Гарантии деятельности Представительного органа работников**

9.1. Обеспечивать участие Представительного органа работников в работе общих собраний (конференций) коллектива, акционеров по вопросам социального и экономического развития, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность его доступа ко всем рабочим местам, на которых работают работники для реализации уставных задач и предоставленных прав.

## **X. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор**

10.1. В случаях существенного изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей Работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

10.2. Изменения и дополнения в коллективный договор, приложения к коллективному договору, в течение срока его действия производятся в порядке,

установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

10.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений в коллективный договор может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

10.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и приложения к нему обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора (далее – комиссия).

10.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору и приложений к нему будут обсуждаться с работниками организации с объяснением причин их вызвавших.

10.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

10.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

## **XI. Контроль за выполнением коллективного договора.**

### **Ответственность сторон**

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими, их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора, а также соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).

11.2. Представительный орган работников рассматривает итоги выполнения коллективного договора в порядке текущего контроля, не реже одного раза в квартал.

11.3. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием работников или по его решению комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора не реже двух раз в год (по итогам полугодия и за год).

11.4. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

## СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Данное Соглашение по охране труда – правовая форма планирования и осуществления мероприятий по охране труда ГБУ ДО КК «СШ по водному поло и плаванию».

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания представителем работодателя; внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с трудовым коллективом.

### Перечень мероприятий соглашения по охране труда

| № | Содержание мероприятия (работы)                              | Единица учета | Количество                   | Стоимость работы, тыс. руб.    | Срок выполнения мероприятия | Ответственные за выполнение мероприятия |
|---|--|---------------|------------------------------|--------------------------------|-----------------------------|---|
| 1 | Медосмотры работников  | чел.          | согласно штатному расписанию | Согласно заключенному договору | 2025- 2028г.                | Работодатель                            |
| 2 | Разработка, издание и размножение инструкций по охране труда | шт.           | 3                            | -                              | 2025- 2028г.                | Работодатель                            |
| 3 | Обеспечение спецодеждой, спецобувью и другими СИЗ работников | чел.          | 2                            | 7,0                            | 2025- 2028г.                | Работодатель                            |
| 4 | Проведение инструктажей по ОТ                                | ед.           | по мере необходимости        | -                              | 2025- 2028г.                | Ответственный по ОТ                     |
| 5 | Специальная оценка условий труда                             | ед.           | 24                           | согласно контракту             | 2027 г.                     | Ответственный по ОТ                     |

Временно исполняющий обязанности директора  
М.П.



Представительный орган работников

С.Ю. Трофимова

Н.Ю. Щека

Приложение 4  
к коллективному договору

**Перечень категорий работников,  
которым устанавливается сокращенная продолжительность  
рабочего времени не более 35 часов в неделю  
и ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней**

Работники, являющиеся инвалидами I и II групп.

Временно исполняющий  
обязанности директора  
М.П.

Представительный орган работников



С.Ю. Трофимова

Н.Ю. Щека

Приложение 3  
к коллективному договору

**Перечень должностей (профессий работников),  
имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск  
за работу с ненормированным рабочим днем**

| №<br>пп | Должность  | Количество календарных дней<br>дополнительного отпуска |
|---------|--|--|
| 1       | Главный бухгалтер  | 14   |
| 2       | Заместитель директора,<br>(по спортивной работе,<br>административно-хозяйственной<br>работе) | 7  |
| 3       | Экономист  | 5  |
| 4       | Главный инженер  | 7  |
| 5       | Водитель автомобиля  | 7  |

Временно исполняющий  
обязанности директора  
М.П.



Представительный орган работников

С.Ю. Трофимова

Н.Ю. Щека

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 80760091953345287616995357499410305195481097579

Владелец Трофимова Светлана Юрьевна

Действителен с 10.04.2025 по 10.04.2026