

Государственное автономное учреждение дополнительного образования  
Рязанской области

«Спортивная школа «Триумф»  
(наименование организации)

---

Утверждено приказом директора  
ГАУ ДО РО «СШ «Триумф»  
Брусковым П.А. № 93/1-Д от 25.08.2023



## **ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

Государственного автономного учреждения дополнительного образования  
Рязанской области «Спортивная школа «Триумф»  
(ГАУ ДО РО «СШ «Триумф»)

г. Спас-Клепики,

## **1. Общие положения.**

1.1. В соответствии со ст. 37 Конституции РФ граждане Российской Федерации имеют право на труд, т.е. на получение гарантированной работы с оплатой труда в соответствии с его количеством и качеством не ниже установленного государством минимального размера, включая право на выбор профессии, род занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой и с учётом общественных потребностей.

Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, воспитания, а также поощрением за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного воздействия.

1.2. Настоящие правила разработаны и утверждены на основании ст.ст. 189, 190 Трудового кодекса РФ и имеют своей целью способствовать воспитанию работников Государственного автономного учреждения дополнительного образования Рязанской области «Спортивная школа «Триумф» (далее «спортивная школа»), укреплению трудовой дисциплины, организации труда на научной основе, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работ, повышению производительности труда и эффективности оказания услуг, создания оптимальных условий для отдыха, обучения, воспитания и укрепления здоровья детей, воспитания гражданственности, трудолюбия, уважения к правам и свободам человека.

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка спортивной школы (далее «Правила») регулируют трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения и распространяются на работников, работодателя, их представителей. Правила определяют порядок приема и увольнения работников, трудовой распорядок (режим труда и отдыха), устанавливают обязательные для всех работников правила поведения, права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания.

1.4. Все вопросы, связанные с применением настоящих Правил, решаются работодателем в пределах своей компетенции. В лице работодателя для работников спортивной школы выступает директор или исполняющее его обязанности лицо.

## **2. Порядок приёма и увольнения работников.**

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого в письменной форме. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается директором спортивной школы или исполняющим его обязанности лицом и работником. Содержание трудового договора должно соответствовать действующему законодательству РФ. При заключении трудового договора стороны могут устанавливать в нем любые условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с действующим законодательством РФ. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. При утрате работником своего экземпляра трудового договора по его просьбе выдается надлежаще заверенная копия.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу в спортивную школу, обязано предъявить следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность (временное удостоверение личности, выдаваемое органами внутренних дел);

- трудовую книжку (если работник ранее не отказался от ее ведения и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые (при трудоустройстве после 01.01.2021 трудовая книжка на бумажная трудовая книжка не заводится) или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- в случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую. В случае, если при приеме работник не представил трудовую книжку, работодатель вправе запросить у него сведения о трудовой деятельности по форме СЛ СФВ. Если в форме отсутствуют сведения

к работе без оформления надлежащим образом трудовых отношений.

2.4. При поступлении работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель в лице работника кадровой службы и специалиста по охране труда обязан:

- ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка, положением о защите персональных данных, иными локальными нормативными актами в сфере труда, имеющими отношение к трудовой функции работника;

- ознакомить работника с порученной работой, условиями труда, его правами и обязанностями;

- провести инструктаж по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;

- обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов;

- обеспечить обязательное медицинское освидетельствование лиц, не достигших возраста восемнадцати лет, а также иных лиц в случаях, предусмотренных законодательством.

2.5. К тренерской деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.6. К тренерской деятельности не допускаются лица:

- а) лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- б) имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;

- в) имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- г) признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- д) имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.7. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный положением об оплате труда работников ГАУ ДО РО «СШ «Триумф».

2.8. На всех работников, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в порядке, установленном трудовым законодательством.

На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из выписок о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях. Личное дело хранится в спортивной школе.

2.9. Изменения в организации работы спортивной школе и организации труда (изменение количества групп спортивной подготовки, плана тренерской работы, режима работы школы, введение новых форм спортивной подготовки и воспитания, экспериментальной работы и т.п.) допускаются при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации. Изменение условий труда работника: системы и размера оплаты труда, льгот, режима работы, изменения недельной нагрузки, в том числе установлении и отмены неполного рабочего времени, установлении или отмены дополнительных видов работы, совмещение профессий, а также изменение других существенных условий труда Работник должен быть поставлен в известность об изменении существенных условий его труда не позднее чем за два месяца. Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по ст.77 п.7 Трудового Кодекса РФ.

предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном законодательством;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- решение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- иные права, предусмотренные действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

3.2. Тренерские работники пользуются академическими правами свободы:

- свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свобода выбора и использования обоснованных форм, средств и методов реализации программ спортивной подготовки и воспитания занимающихся;
- право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов занятий и воспитания в пределах реализуемой программы спортивной подготовки отдельного вида спорта;
- право на участие в разработке программ, в том числе планов, календарных графиков, методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- право на осуществление научной спортивной подготовки, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики работников;
- и иными правами, в соответствии с законодательством.

3.3. Тренерские работники учреждения имеют следующие права и социальные гарантии:

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю не реже чем один раз в четыре года;
- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

3.4. Работники обязаны:

- добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными правовыми актами, в том числе локальными нормативными актами работодателя;
- выполнять приказы директора и Устав учреждения;
- соблюдать настоящие правила внутреннего трудового распорядка, в том числе режим труда и отдыха;
- соблюдать трудовую дисциплину - обязательные для всех работников правила поведения, определенные федеральными законами, иными правовыми актами, в том числе локальными нормативными актами;
- своевременно и надлежащим образом исполнять распоряжения должностных лиц спортивной школы, сделанные в пределах их полномочий;
- выполнять установленные нормы труда;
- знать и неуклонно соблюдать технологическую дисциплину, должностные и производственные инструкции, иные относящиеся к его трудовой деятельности правила и нормы;
- соблюдать порядок и чистоту на рабочем месте и на территории спортивной школы;

- проходить в установленном законодательством РФ порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- соблюдать устав учреждения, правила внутреннего трудового распорядка.

3.5. Права и обязанности работников могут дополнительно конкретизироваться в трудовых договорах, должностных инструкциях, других локальных правовых актах, принятых в спортивной школе.

#### **4. Основные права и обязанности работодателя.**

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены федеральным законодательством;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка спортивной школы;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном федеральным законодательством;
- принимать локальные нормативные акты;
- устанавливать системы видеонаблюдения, необходимые для:
  - 1) выявления нарушений правил посещения и поведения со стороны посетителей;
  - 2) сохранности материальных ценностей и денежных средств учреждения в целях предотвращения их хищений;
  - 3) сохранности материальных ценностей посетителей в целях предотвращения их хищений.

4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения и трудовые договора;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовыми договорами;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выдавать при выплате заработной платы расчётные листки.
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату путем ее перечисления на расчетный счет Работника в банке в установленные сроки (аванс - 20 числа текущего месяца, окончательный расчет - 5 числа следующего за расчетным месяцем), с учетом непрерывной деятельности учреждения, суммированного учета рабочего времени, сменного графика работы работников;
- вести точный учет рабочего времени, фактически отработанного работниками, обеспечивать учет сверхурочных работ;
- вести коллективные переговоры;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- рассматривать представления совета коллектива, иных избираемых работниками представителей о выявлении нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимая меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных федеральным законодательством и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке,

пределами учреждения.

Продолжительность перерывов в течение рабочего дня для отдыха и питания, ежедневного отдыха зависит от режима работы, длительности рабочего дня для тренера-преподавателя в соответствии с расписанием тренировочных занятий.

За тренерскую работу, выполняемую с согласия работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

Расписание занятий тренеров-преподавателей составляется заместителем директора по спортивно-методической работе спортивной школы с учетом наиболее благоприятного режима занятий и отдыха занимающихся и максимальной экономии времени тренерских работников.

Общие собрания, собрания тренеров-преподавателей, совещания не должны продолжаться, как правило, более двух часов, родительские собрания – полутора часов, собрания занимающихся – одного часа.

Тренерам-преподавателям и другим работникам спортивной школы запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;

- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между

ними.

Продолжительность рабочего времени инструктора-методиста составляет 36 часов в неделю и состоит из 5-ти дневной рабочей недели с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

Время начала работы: понедельник - пятница 8.30

Время окончания работы понедельник – четверг 17.00; пятница – 14.30

Время перерыва для питания и отдыха, которое не включается в рабочее время и оплате не подлежит, с 13.00 до 13.48

В соответствии со статьей 92 Трудового Кодекса Российской Федерации сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю; в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени обучающихся образовательных учреждений, в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от получения образования время, не может превышать половины норм, установленных частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста. В соответствии со статьей 94 Трудового Кодекса Российской Федерации продолжительность ежедневной смены не может превышать:

- для работников (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет - 4 часа; для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет – 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 7 часов.

- для обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа.

**Б) Рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику с суммированным учетом рабочего времени устанавливается для следующих работников:**

- администраторов;

- медицинских сестер;

- дежурных по спортивному залу;

- уборщиков служебных помещений;

- рабочих по комплексному обслуживанию и ремонту здания.

Время начала и окончания рабочего дня, перерывы для отдыха и питания определяются графиком работы на месяц или указывается в трудовом договоре.

Два рабочих дня с последующим предоставлением двух выходных дней по скользящему графику.

Начало работы – 9.00, окончание работы – 21.00;

Перерывы для отдыха и питания (в рабочее время не включаются и не оплачиваются) 60 минут (по интенсивности работы в период с 12.00 до 16.00)

Отчетный период для учета рабочего времени составляет год.

Время начала и окончания рабочего времени определяется графиком работы на месяц, с которым работник ознакомливается за месяц до его начала.

Если в связи с условиями работы предоставление перерыва для отдыха и питания

- заместителю директора по спортивно-методической работе;
- главному инженеру;
- главному бухгалтеру.

Продолжительность ежедневной работы 8 часов, Время начала работы понедельник - пятница – 8.30 часов

Время окончания работы понедельник - четверг – 17.30 часов; пятница 16-30.

Время перерыва в работе с 13.00 часов до 13.48 часов

В целях исполнения функциональных обязанностей работники могут эпизодически привлекаться к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Условие о режиме ненормированного рабочего дня обязательно включается в трудовой договор.

Привлечение работников с режимом ненормированного рабочего дня к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в порядке, установленном трудовым законодательством.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.3. В спортивной школе могут действовать иные режимы и графики работы, не противоречащие законодательству РФ, которые прописываются в трудовом договоре.

5.4. Администрация спортивной школы организует учет явки на работу и уход с нее всех работников учреждения. В случае неявки на работу по болезни работник обязан, при наличии такой возможности, известить администрацию как можно ранее, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

5.5. **Время отдыха** - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю: суббота и воскресенье, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день: воскресенье. Общим выходным днем является воскресенье. При рабочей неделе с предоставлением выходных дней по скользящему графику с суммированным учетом рабочего времени выходные дни устанавливаются в соответствии с графиком работы на месяц.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы; (в ред. Федерального закона от 23.04.2012 N 35-ФЗ) 7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

В случае внесения изменений в статью 112 Трудового кодекса РФ в части определения нерабочих праздничных дней применяются положения указанной статьи с внесёнными изменениями. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню уменьшается на один час.

5.6. Работники СШ могут в исключительных случаях, в случаях проведения спортивных мероприятий, привлекаться к работе в праздничные и выходные дни, в соответствии с трудовым законодательством, с согласия работника. За работу в выходные и праздничные дни работники могут воспользоваться правом на предоставление дополнительного выходного дня или на оплату в двойном размере в соответствии с Трудовым законодательством Российской Федерации (статья 153), Руководитель учреждения имеет право использовать дополнительный день отдыха в любое время по окончании исполнения работ...

6.2. Работники, достигшие предпенсионного возраста, и работники - получатели пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на два дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (часть 3 статьи 185 ТК РФ).

6.3. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления. Заявление подается на согласование непосредственному руководителю или лицу, временно исполняющему его обязанности.

6.4. В случае несогласия непосредственного руководителя работника или директора учреждения с датой освобождения от работы, указанной в заявлении, работнику предлагают выбрать другую дату.

## **7. Особенности регулирования труда тренеров-преподавателей.**

7.1. Трудовые отношения с работниками, трудовая функция которых состоит в проведении со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществлении руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов (далее - тренеры), устанавливаются в соответствии с главой 54.1 Трудового Кодекса Российской Федерации.

7.2. Помимо положений, установленных настоящими правилами, работодатель обязан как при приеме на работу, так и в период действия трудового договора знакомить тренеров-преподавателей под роспись с нормами, утвержденными общероссийскими спортивными федерациями, Правилами соответствующих видов спорта, положениями (регламентами) о спортивных соревнованиях, общероссийскими антидопинговыми правилами и антидопинговыми правилами, утвержденными международными антидопинговыми организациями, условиями договоров работодателя со спонсорами (партнерами), с рекламодателями, организаторами спортивных мероприятий и общероссийскими спортивными федерациями в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью тренеров-преподавателей.

7.3. Помимо положений, установленных настоящими правилами, трене обязан:

- соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, принимать меры по предупреждению нарушения указанных антидопинговых правил спортсменами;
- использовать в рабочее время спортивную экипировку, предоставленную работодателем.

7.4. Помимо оснований, установленных настоящими правилами, трудовой договор с тренером-преподавателем прекращается вследствие нарушения тренером-преподавателем, в том числе однократного, общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанного нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации.

## **8. Поощрения за успехи в работе.**

8.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу, новаторство и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности,
- награждением грамотой,
- выдача премии,
- награждение ценным подарком;
- другие виды поощрений.

Поощрения объявляются приказом директора и доводятся до сведения коллектива, запись о поощрении может вноситься в трудовую книжку работника.

8.2. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, даются преимущества при продвижении по службе. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, наградам и присвоению званий.



быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности.

10.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

10.3. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба.

10.4. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

10.5. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

#### Материальная ответственность работника перед работодателем.

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю, так и за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

10.6. Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

10.7. Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника.

10.8. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если с ним не заключен договор о полной материальной ответственности.

10.9. Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный ущерб в полном размере. Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

10.10. Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, договором о полной индивидуальной материальной ответственности заключаемым с работодателем или лицом исполняющим его обязанности.

10.11. Письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности,

11.3. В целях создания благоприятных условий труда в спортивной школе работодатель имеет право выделять средства для обеспечения работников очищенной водой для питья.