

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Государственного бюджетного общеобразовательного**  
**учреждения города Москвы**  
**«Центр спорта и образования «Самбо-70»**  
**Департамента спорта и туризма города Москвы**

**Принят собранием трудового коллектива от 27 апреля 2017 года**  
**на период с 28 апреля 2017 года по 27 апреля 2020 года**

**город Москва**  
**2017 год**

Настоящий коллективный договор Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Центр спорта и образования «Самбо-70» Департамента спорта и туризма города Москвы (далее ГБОУ «ЦСиО «Самбо-70» Москомспорта) на период с 28 апреля 2017 года по 27 апреля 2020 года заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях» с учётом изменений и дополнений к нему и направлен на обеспечение эффективной и безопасной охранной деятельности, обеспечение защиты социальных, экономических прав и законных интересов работников, поддержание достаточного уровня их жизни.

## 1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель в лице генерального директора ГБОУ «ЦСиО «Самбо-70» Москомспорта Лайшева Рената Алексеевича и работники в лице представителей собрания трудового коллектива.

Работники доверяют и поручают представителям трудового коллектива представлять их интересы в переговорах, заключать Коллективный договор и контролировать его исполнение.

1.2. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на работников и работодателя.

Коллективный договор основан на принципах добровольности принятия взаимных обязательств, реальности и обеспечения их обязательного выполнения.

1.4. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств, но вправе по взаимной договорённости вносить изменения, не снижающие действующие гарантии для работников.

Внесённые изменения и дополнения оформляются приложением или дополнительным соглашением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников и работодателя.

1.5. Коллективный договор признает исключительное право руководителя учреждения на:

- ведение коллективных переговоров и заключение Коллективных договоров;
- поощрение работников за добросовестный труд;
- требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнения правил охраны труда;
- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принятие локальных нормативных актов;
- требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора.

1.6. Коллективный договор признает право работника на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с требованиями статей Трудового кодекса РФ;
- предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;
- своевременную, в полном объеме и в установленные сроки выплату заработной платы;
- сокращенную для педагогических работников рабочую неделю продолжительностью не более 36 часов, а для медицинских работников не более 39 часов;
- отпуск, продолжительность которого установлена Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;
- объединение в профессиональные союзы;
- защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- обязательное социальное страхование.

Работодатель признает право представителей трудового коллектива на:

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения и внесения предложений по ее совершенствованию.

- мотивированное мнение по следующим локальным нормативным актам:

- правила внутреннего трудового распорядка;

- «Положение об оплате и стимулировании труда работников ГБОУ «ЦСиО «Самбо-70» Москомспорта;

- график отпусков;

- форма расчетного листка;

- приказ о распределении учебно-тренировочной нагрузки на следующий учебный год;

- приказы о выплатах компенсационного и стимулирующего характера, премиях работников;

- приказы о расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по п. 2 ст. 81, подпункту «б» п.3 ст. 81 и п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ;

- другие документы, содержащие нормы трудового права.

1.7. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами Трудового кодекса РФ и иных законодательных актов.

1.8. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.9 Изменения и дополнения к Коллективному договору производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

1.10 Работодатель несет ответственность за создание условий для осуществления деятельности профсоюзного комитета и предоставление помещения для работы.

1.11. Представителям трудового коллектива может предоставляться дополнительный оплачиваемый отпуск до 3 календарных дней.

1.12. Стороны осуществляют контроль за ходом выполнения коллективного договора. Представители трудового коллектива дважды в течение года отчитываются о ходе выполнения коллективного договора на собраниях трудового коллектива.

## **2. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров**

2.1. Учебно-тренировочная нагрузка на новый учебный год устанавливается, исходя из требований п.66 «Типового положения об общеобразовательном учреждении», когда «как правило, сохраняется объем учебной нагрузки в предыдущем году и преемственность преподавания предметов в классах», «учебно-тренировочная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника».

2.2. Учебно-тренировочная нагрузка утверждается приказом руководителя образовательного учреждения с учетом мотивированного мнения представителей трудового коллектива.

2.3. Расстановку кадров на новый учебный год проводить не позднее 15 мая текущего года.

2.4. Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования и прочих условий, требующих изменения тарификации.

2.5. Работники должны быть ознакомлены с учебно-тренировочной нагрузкой под роспись до ухода в отпуск.

2.6. Работники образовательного учреждения имеют право не реже одного раза в 3 года пройти переподготовку за счёт средств учреждения. Возможна также переподготовка с отрывом от производства на срок до 2 месяцев за счёт учреждения. Во время прохождения

курсов повышения квалификации, переподготовки за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка, средняя заработная плата.

Учителя проходят курсы повышения квалификации не реже одного раза в три года, тренеры - не реже одного раза в три года.

2.7. Своевременно создать аттестационную комиссию учреждения. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель трудового коллектива.

2.8. Обеспечить своевременное прохождение аттестации работником при подаче соответствующего заявления в установленный законом срок.

2.9. В случае сокращения классов (групп) в течение учебного года предоставлять работникам, с их согласия, возможность работать с неполной учебной нагрузкой.

### **3. Организация труда, режим работы, время отдыха**

#### Работодатель обязуется:

3.1. Установить 5-дневную или 6-дневную рабочую неделю.

У тренеров и обслуживающего персонала возможен гибкий график работы, при котором выходные дни могут выпадать не только на субботу или воскресенье, или воскресенье, но и на другие дни недели.

3.2. При 5-дневной рабочей неделе устанавливается два выходных дня: суббота и воскресенье. При шестидневной - один выходной день – воскресенье или любой другой день.

3.3. Начало работы - 8 часов 00 минут. Перерывы между уроками (перемены) - по 10, 15 или 20 минут. Перемены являются рабочим временем учителя, так как оплата труда производится по астрономическим (а не академическим) часам.

3.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Для тренеров - не более 40 часов в неделю.

3.5. Рабочее время учителя и тренера определяется расписанием занятий, которое должно быть доведено до сведения учителей и тренеров- не позднее чем за 3 дня до начала очередной четверти (или триместра). Расписание составляется с учетом требований (СанПиН 2.4.2-2821-10 Постановление Главного санитарного врача РФ «Об утверждении санитарно-эпидемиологических норм» «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям организации обучения в общеобразовательных учреждениях» от 28.12.2010г№189) и рационального использования времени учителя, тренера.

3.6. Если это возможно по учебной нагрузке, учителю и тренеру предоставляется методический день. Методический день предоставляется учителю и тренеру в обязательном порядке при прохождении им курсов повышения квалификации или переподготовки, если он направлен на учебу администрацией учреждения и учеба проходит во время, когда в Учреждении проводятся уроки и тренировки

3.7. Работник посещает все мероприятия, проводимые в учреждении, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.

3.8. Работа в каникулярное время проводится в соответствии с приказом руководителя учреждения. Время работы не может быть выше объема учебной нагрузки учителя или тренера без письменного согласия на то Работника, за исключением чрезвычайных ситуаций.

3.9. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы (без ограничений) не является совместительством. Работа в другом образовательном учреждении не может превышать половины месячной нормы рабочего времени (16 часов). Кроме того, учитель имеет право отработать еще не более 300 часов в год на условиях почасовой оплаты, которая не является совместительством.

3.10. Администрация, лаборанты, библиотекари, специалисты бухгалтерии, кадров, обслуживающий персонал работают по 40-часовой рабочей неделе.

3.11. Коллективный договор устанавливает ненормированный рабочий день у следующих категорий работников: директор, все его заместители, главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, заведующий хозяйством.

3.12. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 3 календарных дней.

3.13. Время отдыха.

Общими выходными днями при 5-дневной рабочей неделе являются суббота и воскресенье, при 6-дневной – воскресенье.

Нерабочими праздничными днями (в соответствии со ст. 112 Трудового кодекса РФ) являются:

- 1-5 января - Новогодние каникулы;
- 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.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

3.14. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни, как правило, запрещается. В некоторых случаях это возможно с письменного согласия работника. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.15. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с постановлением Правительства РФ Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»:

- тренерам, спортсменам, предоставляется 32 календарных дня отпуска (28 календарных дней + 4 календарных дней дополнительного оплачиваемого отпуска)
- всем педагогическим работникам предоставляется 56 календарных дней;
- иным сотрудникам 28 календарных дней.

3.16. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы. Работодатель обязан предупредить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за 2 недели. В стаж работы включается время участия в санкционированной забастовке, приостановке работы и т.д.

3.17. Разделение отпуска на части возможно с согласия работника, если он использовал не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска возможен только с письменного согласия работника.

3.18. Разрешается замена части отпуска свыше 28 календарных дней денежной компенсацией, при наличии финансовых средств в учреждении.

3.19. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в соответствии со ст. 128 Трудового кодекса РФ 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. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году ; работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случае рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, либо коллективным договором.

3.20. Администрация гарантирует компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со ст. 173—177 Трудового кодекса РФ.

3.21. Работник, проходивший обучение для получения специальности (впервые) за счет средств работодателя или получивший вторую специальность за счет средств работодателя, обязан отработать в учреждении по полученной специальности 2 года, либо вернуть работодателю затраченную сумму полностью, либо пропорционально неотработанному времени. Данное положение должно быть зафиксировано в трудовом договоре.

3.22. Учителя, имеющие 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Это время входит в непрерывный педагогический стаж. Работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка.

3.23. Работникам с ненормированным рабочим днем оплата дополнительного отпуска производится за счет бюджета в соответствии со ст.119 ТК РФ не менее 3 календарных дней.

3.24. Предоставлять родителю, воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежемесячно 4 дополнительных дня отдыха с сохранением среднего заработка.

3.25. При наличии в учебном расписании работника восьми или более «окон» в неделю предоставлять ему дополнительные дни отдыха во время школьных каникул.

#### **4. Оплата и стимулирование труда**

4.1. Заработная плата работников состоит из должностного оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с «Положением об оплате и стимулировании труда работников ГБОУ «ЦСиО «Самбо-70» Москомспорта (Приложение №2).

4.2. Работодатель обязан при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок). Форма расчетного листка утверждается генеральным директором с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.3. Заработная плата выплачивается работникам на банковские карты, предоставляемые в рамках действующего зарплатного проекта.

4.4. Заработная плата выдается два раза в месяц: не позднее 10 и 25 числа каждого месяца.

4.5. Администрация совместно с представителями трудового коллектива разрабатывает и утверждает «Положение об оплате и стимулировании труда работников ГБОУ «ЦСиО «Самбо-70» Москомспорта.

4.6. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляются путём сложения всех сумм помесечно за последний год (исключая время нетрудоспособности) и делением на 365.

4.7. При наличии внебюджетных средств или фонда экономии заработной платы устанавливается доплата для следующих категорий работников:

- при выходе на пенсию по возрасту — доплата в размере месячной оклада заработной платы;

- при рождении ребенка — месячный оклад;

- в случае длительного лечения (операции) - месячный оклад;

- многодетным родителям — месячный оклад.

4.8. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.

4.9. Ограничение удержаний по заработной плате - статья 137 ТК РФ.

Удержание из заработной платы работника производится только в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Удержание из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться :

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счёт заработной платы;

- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращённого аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счётных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155) или простое (часть третья статьи 157);

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счёт которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

Удержание за эти дни не производится, если работник увольняется по основаниям, указанным в пунктах 1,2 , подпункте "а" пункта 3 и пункте 4 статьи 81, пунктах 1,2,5,6 и 7 статьи 83 настоящего Кодекса.

В случаях, предусмотренных абзацами вторым, третьим и четвёртым части второй настоящей статьи, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативно-правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев: счётной ошибки; если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155) или простое (часть третья статьи 157); если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

4.10. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора в письменной форме, если заработная плата задержана на срок более 15 дней.

4.11. Работодатель несет материальную ответственность за задержку выплаты заработной платы (ч.1 ст. 5.27 КоАП РФ).

4.12. Вслучае проведения забастовки работникам выплачивается компенсация за время забастовки в размере не менее среднего двухнедельного заработка за месяц забастовки.

## **5. Охрана труда и улучшение условий труда для работающих**

5.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда в образовательном учреждении для работников и учащихся возлагаются на работодателя.

5.2. Работодатель:

- обеспечивает работникам здоровые и безопасные условия труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законодательством по охране труда;

- обеспечивает улучшение условий труда работников на основе результатов специальной оценки условий труда;

- осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- организывает ежегодные бесплатные медицинские осмотры для работников учреждения;

- не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

- разрабатывает и утверждает совместно с профсоюзным комитетом или представителями трудового коллектива инструкции по охране труда;

- создает санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи;

- обеспечивает работникам здоровые и безопасные условия труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законодательством об охране труда.

5.2 Администрация и работники на паритетной основе создают комиссию по охране труда. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

- организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;

- распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей, должностных лиц в этих вопросах;

- оценку состояния условий труда на рабочих местах;

- проведение паспортизации условий труда и обучения;

- своевременное расследование несчастных случаев. При несчастном случае на производстве по вине учреждения выплачивается единовременная компенсация в сумме не менее 100% от МРОТ из фонда экономии заработной платы.

5.3. Организовать совместно с представителями трудового коллектива подготовку учреждения к новому учебному году.

5.4. Основные мероприятия по охране труда предусматриваются соглашением по охране труда.

5.5. Обеспечить выполнение Соглашения охране труда в полном объеме.

5.6. Разработать (обновить) и утвердить инструкции по охране труда, проводить первичный и плановый инструктаж на рабочем месте.

5.7. Направлять на обучение по охране труда сотрудников ГБОУ «ЦСиО «Самбо-70» Москомспорта.

5.8. Осуществлять учет и расследование несчастных случаев на производстве, оформлять их актом по форме № Н-1 или Н-1 ПС (спортсмены).

Расследование несчастных случаев производить в соответствии со ст. 227-231 ТК РФ и «Положением об особенностях расследования несчастных случаев в отдельных структурах и организациях», факсограммы ГКУ «ДСРЭСЗС» Москомспорта от 25.01.2013г. №04-131/13

5.9. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, работе сверхурочно, в ночное время и т.п.), производить соответствующие доплаты.

5.10. Обеспечить работников полагающимся инвентарем, специальной одеждой и специальной обувью, моющими средствами в соответствии с нормами.

5.11. Обеспечить возможность получения сотрудниками горячего питания.

5.12. Обеспечить соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, водного и светового режима. При температуре воздуха ниже 30 градусов работа учреждения может быть остановлена.

5.13. Проводить анализ заболеваемости и ее причин .

5.14. Работодатель обязуется не заключать хозяйственные договора об аренде помещения, оборудования, приводящих к ухудшению положения работников учреждения и обучающихся.

## **6. Разрешение трудовых споров**

6.1. Индивидуальные трудовые споры работников и администрации школы по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы,

премирования (кроме премий, носящих характер единовременных), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора по инициативе администрации, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, возмещения среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ (в комиссиях по трудовым спорам, народных судах, ст. 382).

6.2. Комиссии по трудовым спорам, образуются из равного числа представителей работников и работодателя. Комиссия по трудовым спорам имеет свою печать, избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии.

6.3. Коллективный трудовой спор — это неурегулированные разногласия между директором образовательного учреждения и коллективом по поводу изменений условий труда, изменения и выполнения Коллективного договора, отказа руководителя учесть мнение представителей трудового коллектива при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

6.4. Порядок разрешения коллективных споров регулируется Трудовым кодексом РФ (ст. 398—418).

В случае возникновения коллективных трудовых споров передавать их на рассмотрение учреждению «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» (Протопоповский пер., дом 25) и выполнять его рекомендации.

6.5. В период действия настоящего Коллективного договора работники не организуют забастовок по вопросам, включенным в заключенный договор при условии их выполнения.

## **7. Срок действия и формы контроля за выполнением Коллективного договора**

Коллективный договор вступает в силу с 28 апреля 2017 года и действует по 27 апреля 2020 года.

Договор может быть продлен на следующий год, если ни одна из сторон не изъявит намерения модифицировать или аннулировать его.

Для этого сторона, изъявившая подобные намерения, должна письменно уведомить другую сторону за 10 дней до истечения срока договора.

Отсутствие такого уведомления является основанием для продления договора. Срок продления не может быть более трех лет.

Контроль за выполнением обязательств Коллективного договора осуществляет руководство, представители трудового коллектива.

Руководство отчитывается о ходе выполнения Коллективного договора перед представителями трудового коллектива не менее двух раз в году.

На срок действия договора, при условии выполнения руководством всех его положений, представители трудового коллектива обеспечивают стабильность в работе коллектива.

Разногласия между работодателем и работниками, возникающие при принятии, внесении, изменений и дополнений в Коллективный договор в период срока его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.

## **8. Приложения к Коллективному договору**

Приложения к Коллективному договору являются его составной частью. Приложения могут быть приняты на более длительный срок, чем сам договор, с последующим внесением дополнений и изменений. К договору прилагаются:

- Правила внутреннего трудового распорядка; (Приложение №1).
- Положение об оплате и стимулировании труда работников ГБОУ «ЦСиО «Самбо-70» Москомспорта; (Приложение №2).