

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**ОРЛОВСКИЙ УЧЕБНЫЙ ЦЕНТР**  
ОБЩЕРОССИЙСКОЙ ОБЩЕСТВЕННО-ГОСУДАРСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ  
«Добровольное общество содействия армии, авиации и флоту России»

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

негосударственного образовательного учреждения  
дополнительного профессионального образования  
**Орловский учебный центр**  
Общероссийской общественно-государственной организации  
«Добровольное общество содействия армии, авиации и флоту  
России»

**НА 2011 – 2013 ГОДЫ**

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 24366000EAD46034978E99AFCB14D7F  
Владелец: ПОУ "ОРЛОВСКИЙ УЧЕБНЫЙ ЦЕНТР" ДОСААФ РОССИИ  
Действителен с 11.10.2021 до 11.01.2023

Отдел по обеспечению переданных  
государственных полномочий в  
сфере трудовых отношений  
Администрации города Орла  
рег. № 305-05/И-13  
дата рег. 14.10.2011 г.  
подпись О.М.С.

г. Орел

## *РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.*

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников Негосударственного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Орловский учебный центр Общероссийской общественно-государственной организации «Добровольное общество содействия армии, авиации и флоту России» (далее **Учреждение**), создания благоприятных условий их деятельности, направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности, эффективности работы и образовательного процесса в целом, а так же на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований законодательства о труде.

*1.1. Стороны и назначение коллективного договора. Основные принципы заключения коллективного договора.*

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении.

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работодатель – Учреждение, в лице начальника Учреждения Сытова Аркадия Валерьевича;
- работники Учреждения, в лице представителей: бухгалтера-кассира Корченковой Татьяны Ивановны, МПОВ Захарова Виталия Евгеньевича.

Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором. Принимаемые работодателем локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

Основными принципами заключения коллективного договора являются:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- соблюдение норм законодательства;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых сторонами;
- обязательность выполнения коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

## 1.2. Предмет договора.

Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном обеспечении работников, гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.3. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы Учреждения работодатель обязуется:

- осуществлять свою деятельность в полном соответствии с требованиями законодательства, иных правовых актов;
- обеспечить работникам оплату труда, соответствующую их трудовому вкладу;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- обеспечить сохранность имущества Учреждения;
- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- рассматривать представления избранных работниками представителей о выявленных нарушениях гарантий и прав работников в сфере трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным представителям в десятидневный срок;
- содействовать реализации права работников на участие в управлении Учреждением;
- систематически анализировать деятельность Учреждения, информируя коллектив о результатах работы, нарушениях, упущениях, мерах по их устранению;
- согласовывать с представителями работников важнейшие вопросы, определяющие деятельность Учреждения и его работников;
- знакомить с нормативными актами, принятыми в соответствии с полномочиями администрации всех работников учреждения в части их касающейся;
- знакомить вновь поступающих на работу в Учреждение с коллективным договором, правоустанавливающими документами и другими документами, регламентирующими деятельность Учреждения;
- не ограничивать законные права работников и их представителей, не препятствовать осуществлению этих прав;
- возникающие противоречия разрешать на основании действующего законодательства и данного коллективного договора.

Работодатель вправе:

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников бережного отношения к имуществу Учреждения и его рационального использования;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством;

- принимать локальные нормативные акты в рамках функционирования Учреждения.

1.4. Коллективным договором удостоверяется, а работниками признается исключительное право работодателя в лице начальника Сытова Аркадия Валерьевича на управление образовательной и связанной с ней деятельностью Учреждения, найм, расстановку, повышение квалификации кадров, совершенствование организации и оплаты труда в пределах соответствующих полномочий и в порядке, определенном требованиями законодательства.

1.5. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности, определенные трудовым договором и должностной инструкцией;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- способствовать повышению эффективности образовательной и связанной с ней деятельности Учреждения;
- беречь имущество, а также деловую репутацию Учреждения;
- незамедлительно сообщать начальнику Учреждения либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Учреждения;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

Работники Учреждения осуществляют трудовые права на основании и в пределах, предоставленных действующим законодательством.

1.6. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течении трех лет.

Стороны по взаимному согласию имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

При необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными или иными нормативными актами, соглашениями, в связи с существенными изменениями условий труда работников, а также в иных случаях когда стороны настоящего договора сочтут это необходимым, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения в установленном порядке.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.7. Стороны обязуются разрешать возникшие разногласия, в первую очередь, путем переговоров.

Стороны обязуются делать все от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать спорные вопросы на основе взаимного доверия и уважения согласительным путем.

## **РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения работников в Учреждении оформляются письменным трудовым договором, заключаемым в соответствии с требованиями законодательства, положениями коллективного договора.

Прекращение, изменение трудового договора может иметь место только по основаниям и в порядке, предусмотренным законодательно.

2.2. Режим рабочего времени в Учреждении определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

В исключительных случаях, предусмотренных законодательством, в установленном законом порядке, могут допускаться сверхурочные работы, привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни.

Нормальная продолжительность рабочего времени в Учреждении – сорокачасовая рабочая неделя. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 (тридцати шести) часов в неделю.

В Учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье, время начала работы – 8 (восемь) часов, время окончания работы – 17 (семнадцать) часов. Перерыв – с 12 (двенадцати) часов до 13 (тринадцати) часов. Для преподавателей Учреждения устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье). Установление времени начала и окончания работы для педагогических работников, мастеров производственного обучения производится в соответствии с графиком учебных занятий. Режим рабочего времени сторожей Учреждения устанавливается на основании утверждаемых графиков сменности.

Объем учебной нагрузки работников Учреждения устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.

2.3. Стороны согласились, что работодатель в исключительных случаях, в интересах коллектива и создания лучших условий для отдыха может перенести день отдыха на другой день.

2.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам Учреждения продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 (пятьдесят шесть) календарных дней предоставляется: начальнику Учреждения, заместителю начальника Учреждения по учебно-производственной части, старшему методисту, мастеру производственного обучения, мастеру производственного обучения вождению.

Предоставление ежегодных отпусков осуществляется в соответствии с очередностью предоставления отпусков (графиком отпусков), утверждаемой работодателем. Работник вправе получить ежегодный отпуск как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с работодателем.

2.5. Предоставление дополнительных отпусков работникам Учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2.6. В Учреждении работникам предоставляются дополнительные («социальные») отпуска с сохранением средней заработной платы в следующих случаях:

- смерть супруга(и), членов семьи (дети, родители, родители супруга(и), родные братья и сестры, бабушка, дедушка, внук, внучка, опекуны) – 3 (три) дня;
- собственная свадьба, свадьба детей – 3 (три) дня;
- рождение ребенка (отцу) – 3 (три) дня;
- праздник первоклассника – 1 (один) день (каждому родителю);
- проводы в Российскую Армию – 1 (один) день (каждому родителю).

### **РАЗДЕЛ 3. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ, МЕРЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ, ЛЬГОТЫ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ.**

3.1. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается за выполнение ими функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией.

Оплата труда конкретного работника Учреждения максимальным размером не ограничивается и зависит от уровня его квалификации, профессиональной подготовки, трудового вклада работника, качества труда, иных показателей.

Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет форму и систему оплаты труда, размеры ставок заработной платы и должностных окладов, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования. Система заработной платы работников Учреждения, размеры тарифных ставок, должностных окладов, различного вида выплат закрепляются коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, трудовыми договорами.

3.2. В основе оплаты труда работников Учреждения лежит тарифная система оплаты труда. Регламентация заработной платы осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Бюро Правления Центрального совета РОСТО (ДОСААФ) от 10 декабря 2008 года (протокол 77 вопрос 11), другими нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Порядок и условия почасовой оплаты труда определяются работодателем в соответствии с законодательством.

Заработная плата работников Учреждения включает в себя вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. При отклонении от нормальных условий труда оплата труда работников Учреждения производится в соответствии с требованиями действующего законодательства.

3.4. Выплата заработной платы в Учреждении производится не реже чем два раза в месяц - 8 и 23 числа каждого месяца.

3.5. Работникам Учреждения в случаях, предусмотренных законодательством, предоставляются соответствующие гарантии, льготы и компенсации.

3.6. По решению работодателя с учетом финансово-экономических возможностей в целях повышения материальной заинтересованности работников в результатах труда, повышения эффективности труда, качества образовательной и связанной с ней деятельности Учреждения могут применяться меры поощрения работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в т. ч.:

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение ценным подарком;
- иные меры поощрения.

3.7. По решению работодателя с учетом финансово-экономических возможностей в Учреждении могут производиться следующие выплаты в случаях:

- \* тяжелое материальное положение работника, необходимость лечения и т.п. - в размере до 5000 (пяти тысяч) рублей;
- \* смерть родителей, детей, супруга(и) - в размере до 5000 (пяти тысяч) рублей;
- \* собственная свадьба, свадьба детей - в размере до 5000 (пяти тысяч) рублей;
- \* поощрение юбиляров - в размере до 10000 (десяти тысяч) рублей.

3.8. По решению работодателя с учетом финансово-экономических возможностей работникам при увольнении в связи с уходом на пенсию в зависимости от стажа работы в Учреждении может выплачиваться единовременное пособие в следующих размерах:

<i>Стаж работы</i>	<i>Кратность размера пособия, исчисляемого от месячного оклада (тарифной ставки)</i>
до 5 лет	0,5
от 5 до 10 лет	1
от 10 до 15 лет	1,5
от 15 до 20 лет	2
от 20 до 25 лет	2,5
25 лет и больше	3

3.9. По решению работодателя при наличии финансово-экономических возможностей могут производиться также:

- выделение средств на приобретение новогодних подарков детям работников Учреждения;
- выплаты работникам премий к праздничным дням, профессиональным праздникам, в иных случаях;
- выплаты (вознаграждения) в пользу пенсионеров, ранее работавших в Учреждении, в том числе: к праздничным дням, профессиональным праздникам, в иных случаях.

3.10. По решению работодателя в соответствии с Постановлением Бюро Правления ЦС РОСТО от 12.07.1995 г. (протокол 29 вопрос 3) работникам Учреждения устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу за непрерывный стаж работы в Учреждении:

- 1-3 года – 0,05;
- 3-5 лет – 0,1;
- 5-10 лет – 0,2;
- 10-15 лет – 0,3;
- 15-25 лет – 0,4;
- более 25 лет – 0,5.

3.11. По решению работодателя соответствующим работникам Учреждения может устанавливаться дополнительная оплата за содержание классов, заведование кабинетом, руководство предметной комиссией.

3.12. На основании решения работодателя работникам Учреждения могут устанавливаться также следующие доплаты и надбавки: за сложность участка, за интенсивность работы, за расширение зоны обслуживания, иные в соответствии с локальными нормативными актами. Принятие решения о выплате работникам тех или иных доплат и надбавок производится, как правило, по итогам работы конкретного(ых) работника(ов) за соответствующий период.

3.13. По решению работодателя с учетом финансово-экономических возможностей работникам Учреждения предоставляется право получения образования по направлениям образовательной деятельности Учреждения с полным или частичным возмещением стоимости соответствующих затрат за счет средств Учреждения.

#### **РАЗДЕЛ 4. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.**

4.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации об охране труда работодатель обязан обеспечить здоровые и безопасные условия труда. работодатель принимает меры по обеспечению соблюдения техники безопасности, санитарно-гигиенических условий в Учреждении, предотвращению профессиональных заболеваний работников, совершенствованию условий труда на рабочих местах.



4.2. Работодатель обеспечивает содержание помещений Учреждения, а также сооружений, оборудования, прилегающей к ним территории в соответствии с требованиями санитарно-технических правил и норм.

4.3. Работодатель в пределах компетенции принимает соответствующие локальные нормативные акты в сфере охраны труда и здоровья, соблюдения техники безопасности, а так же осуществляет контроль за их соблюдением, принятием необходимых мер, связанных с их реализацией.

4.4. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и соблюдению других правил охраны труда, а также оформление уголков по технике безопасности.

4.5. Работодатель утверждает правила распорядка в автопарке Учреждения в соответствии с требованиями охраны труда и техники безопасности, в т.ч. обеспечивает проведение предрейсового медицинского осмотра водителей и мастеров производственного обучения вождению Учреждения.

4.6. Работодатель своевременно обеспечивает работников в соответствии с установленными нормами спецодеждой, спецобувью и другими необходимыми средствами (моющие средства и пр.).

4.7. Работодатель обеспечивает надлежащие условия труда: температурный режим в помещениях, освещение согласно действующим нормам и иные для обеспечения здоровых и безопасных условий труда работников Учреждения.

4.8. Работодатель осуществляет контроль за соблюдением правил техники безопасности, охраны труда и здоровья, выявляет нарушения, принимает меры по устранению нарушений и их последствий, привлекает виновных к ответственности.

4.9. Работодатель предоставляет работнику (по его запросу) достоверную информацию об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о принятых мерах по его защите от воздействий вредных и опасных факторов в связи с выполнением работы.

4.10. Работодатель в соответствии с действующим законодательством обеспечивает возмещение вреда, причиненного работнику в результате увечья, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанного с исполнением им трудовых обязанностей.

4.11. работники Учреждения руководствуются в работе действующим законодательством, нормативными правовыми актами и инструкциями по охране труда, правилами внутреннего трудового распорядка, распоряжениями работодателя и обязуются:

- соблюдать трудовую дисциплину, нормы, правила и инструкции по охране труда и здоровья;
- правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;
- немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, происшедшем в Учреждении, о признаках профессионального заболевания, а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей.

го  
ой  
ня  
ка

за  
се

м  
й.  
6  
4,  
1,  
й  
я  
у

3  
1  
1

## РАЗДЕЛ 5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

5.1. Стороны договорились, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы в случае выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

5.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

5.3. Работодатель обеспечивает уведомительную регистрацию настоящего коллективного договора в установленном порядке. вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

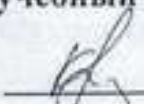
5.4. Поручается подписать коллективный договор от имени работодателя – начальнику учреждения Сытову Аркадию Валерьевичу, от имени работников – бухгалтеру-кассиру Корченковой Татьяне Ивановне.

Начальник НОУ ДПО Орловский  
учебный центр ДОСААФ России

  
\_\_\_\_\_ А. В. Сытов  
«01» апреля 2011 г.



Представитель работников  
НОУ ДПО Орловский  
учебный центр ДОСААФ России

  
\_\_\_\_\_ Т. И. Корченкова  
«01» апреля 2011 г.

**ПРОТОКОЛ**  
**общего собрания работников НОУ ДПО Орловский учебный центр**  
**ДОСААФ России**  
**по вопросу заключения**  
**коллективного договора на 2014 – 2016 годы**

г. Орел

«17» января 2014 года

Присутствовали: 31 человек, из них  
представители трудового коллектива – старший методист Рыбка Владимир Иванович, представитель работодателя – начальник НОУ ДПО Орловский учебный центр ДОСААФ России Сытов Аркадий Валерьевич.

Повестка дня: Продление действия коллективного договора на срок до 2016 года включительно.

Выступил: Сытов А. В. – начальник НОУ ДПО Орловский учебный центр ДОСААФ России, который сообщил, что прежний коллективный договор прекратил действие ввиду истечения срока, на который был заключен. Но п 1.6 прежнего коллективного договора предусматривает по взаимному согласию сторон продление его действия на срок не более трех лет.

Слушали: Рыбку В. И., который предложил продлить срок действия коллективного договора до 2016 года включительно с изменениями,  
на что начальник центра ответил, что полностью поддерживает инициативу работников школы, высказанную их представителем Рыбка В. И.

Постановили: В соответствии с п 1.6. Коллективного договора продлить действие коллективного договора на срок до 2016 года включительно с учетом изменений предусмотренных Дополнительным соглашением к Коллективному договору от 23.12.2011 года.

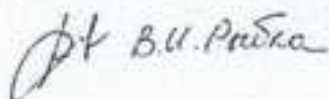
Голосовали:

«за» - единогласно,

«против» - нет

Протокол вела секретарь Овсянникова Л. Я.

Подписи представителей сторон.  
от работников:



от работодателя:


Противоположно, противоположно и  
списанию печатью \_\_\_\_\_ листа (об)  
Начальник ПОУ « Орловский  
учебный центр ДЮССАФ России»

Ситов А.В.

