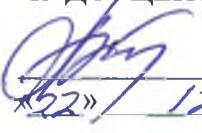


**Коллективный договор
государственного автономного учреждения Чувашской Республики
дополнительного образования «Учебно-методический центр
военно-патриотического воспитания молодежи «АВАНГАРД»
на 2025-2028 годы**

Коллективный договор принят на собрании трудового коллектива
государственного автономного учреждения
Чувашской Республики дополнительного образования
«Учебно-методический центр военно-патриотического воспитания
молодежи «АВАНГАРД»

От Работодателя:
Директор ГАУ ЧР ДО «ЦЕНТР
АВАНГАРД»
Д.А. Ефимов
« 22 » 12 2025г.



От Работников:
Представитель трудового коллектива ГАУ
ЧР ДО «ЦЕНТР АВАНГАРД»

А. К. Таланцев
« 22 » 12 2025г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО от 26.12.2025
ЗАМ. 123-25
И О ЗАМЕСТИТЕЛЯ ГЛАВЫ АДМИНИСТРАЦИИ
ГОРОДА - РУКОВОДИТЕЛЯ АППАРАТА
Д.О. НИКОЛАЕВ



УТВЕРЖДЕН
на собрании трудового коллектива
ГАУ ЧР до "ЦЕНТР АВАНГАРД"
22 декабря 2025 г.

**Коллективный договор
государственного автономного учреждения
Чувашской Республики дополнительного образования
«Учебно-методический центр военно-патриотического воспитания
молодежи «АВАНГАРД» на 2025-2028 годы**

1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются директор государственного автономного учреждения Чувашской Республики дополнительного образования «Учебно-методический центр военно-патриотического воспитания молодежи «АВАНГАРД», в лице Ефимова Дмитрия Анатольевича, действующий на основании Устава, именуемый далее «Работодатель» и заведующий хозяйством государственного автономного учреждения Чувашской Республики дополнительного образования «Учебно-методический центр военно-патриотического воспитания молодежи «АВАНГАРД», в лице Таланцева Алексея Кузьмича, избранный на общем собрании трудового коллектива (протокол от 22 декабря №7), представляющий интересы всех работников учреждения, именуемый далее «Представитель трудового коллектива».

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и Работниками учреждения на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в целях:

- создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, максимально способствующих стабильному и высокопроизводительному труду работников, повышению эффективности деятельности учреждения;
- обеспечения благоприятных условий деятельности Работодателя;
- улучшения качества работы Работников;
- повышения уровня жизни Работников и членов их семей;
- практической реализации принципов социального партнерства;
- поддержания благоприятного психологического климата среди Работников организации.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по отношению к утвержденным действующим законодательством положений: о заключении трудового договора, его изменений и прекращения, режима рабочего времени, отдыха, условий оплаты труда, об охране труда, гарантii и льгот, предоставляемых Работодателем и обязательства Работников по выполнению своих трудовых обязанностей.

1.5. Настоящий коллективный договор распространяется на всех Работников учреждения.

2. Заключение, изменение и прекращение трудового договора

2.1. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник (статья 56 ТК РФ).

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (статья 67 ТК РФ).

2.2. В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия (статья 57 ТК РФ):

- место работы;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (статья 72 ТК РФ).

2.3. Трудовые договоры могут заключаться (статья 58 ТК РФ):

- на неопределённый срок;
- на определённый срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.4. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

2.5. По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трёх дней со дня подачи этого заявления выдать работнику копии документов, связанных с работой (копии приказа о приёме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у работодателя.

Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 ТК РФ.

По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанныго усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя) (статья 84.1. ТК РФ).

2.6. При приёме на работу (заключение трудового договора) работодатель истребует у поступающего следующие документы (статья 65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или сотрудник поступает на работу на условиях совместительства);
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации, или профессиональной подготовке, если работа требует специальных знаний, квалификации или профессиональной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующими основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями

Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

2.7. Лица, поступающие на работу по совместительству, не предъявляет трудовую книжку в случае, если по основному месту работы работодатель ведет трудовую книжку на данного работника или если в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформлялась. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления документа об образовании и (или) о квалификации либо его надлежаще заверенной копии, а при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы (статья 283 ТК РФ).

2.8. Приём на работу оформляется подписанием трудового договора в письменной форме между работником и работодателем. Условия трудового договора о работе не могут быть ниже условий, гарантированных трудовым законодательством.

2.9. На основании трудового договора издаётся приказ о приёме на работу, который доводится до сведения работников под расписку.

Перед допуском к работе вновь поступившего работника, а равно работника, переведённого на другую работу, работодатель обязан:

- ознакомить работника с порученной работой, его должностной инструкцией, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;

- ознакомить работника с уставом учреждения, коллективным договором, с настоящими Правилами, проинструктировать по правилам техники безопасности, санитарии, противопожарной охране и другим правилами труда, а также правилам пользования служебными помещениями.

2.10. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке (статья 66 ТК РФ).

2.11. На каждого работника ведётся личное дело, которое состоит из личного листка по учёту кадров, копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательных учреждениях, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях, справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

2.12. Перевод на другую постоянную работу в том же учреждении по инициативе работодателя, то есть изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, а равно перевод на постоянную работу в другое учреждение либо в другую местность вместе с учреждением допускается только с письменного согласия работника.

Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода либо отсутствии в учреждении соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 статьи 77 ТК РФ.

О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено ТК РФ или иным федеральным законом.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой

работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учётом его квалификации и состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 статьи 77 ТК РФ.

Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря).

С письменного согласия работник может быть переведён на работу, требующую более низкой квалификации.

2.13. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника (статья 76 ТК РФ):

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработка плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

2.14. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);
- истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71, 81 ТК РФ);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность) (статья 72.1 ТК РФ);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества учреждения, изменением подведомственности (подчинённости) учреждения либо её реорганизации (статья 75 ТК РФ);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (статья 74 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (статья 73 ТК РФ);
- отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (статья 72.1 ТК РФ);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);
- нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ);

- трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.15. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона. При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с указанием этих обстоятельств.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Время начала и окончания работы устанавливается Уставом ГАУ ЧР ДО "ЦЕНТР АВАНГАРД".

Продолжительность рабочего дня для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего персонала определяется графиком работы, составленным из расчёта 40-часовой рабочей недели.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (статья 333 ТК РФ).

Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для обслуживающего персонала и рабочих определяются графиком, предусматривающим время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания и утверждаются директором по согласованию с органом общественной деятельности ГАУ ЧР ДО "ЦЕНТР АВАНГАРД".

Работа в установленные для работников графиками выходные дни запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

Дежурства во внедневное время допускаются в исключительных случаях не чаще одного раза в месяц с последующим предоставлением отгулов той же продолжительности, что и дежурство.

3.2. В учреждении установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

3.3. Администрация учреждения организует учёт явки на работу и уход с неё 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.

3.4. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (статья 114 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим работникам продолжительностью 42 календарных дней, а другим категориям сотрудников - 28 календарных дней (статья 115 и 334 ТК РФ).

Предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, с учетом финансовых возможностей учреждения, не попадающих под действия Постановления Правительства РФ от 03.04.2024 N 415 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках" следующим категориям работников (по решению директора):

- заместитель директора – 7 календарных дней;

- специалисты - 3 календарных дня;
- рабочие - 3 календарных дня.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются (статья 120 ТК РФ).

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются (статья 121 ТК РФ):

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются (статья 121 ТК РФ):

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьёй 76 ТК РФ;
- время отпусков по уходу за ребёнком до достижения им установленного законом возраста.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно (статья 122 ТК РФ).

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данном учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учётом мнения Органа общественной деятельности ГАУ ЧР ДО «Центр АВАНГАРД» не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязательен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работнику должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у работодателя (статья 123 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами учреждения.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 124 ТК РФ).

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными (или) опасными условиями труда не допускается (статья 126 ТК РФ).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все не использованные отпуска.

По письменному заявлению работника не использованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (статья 127 ТК РФ).

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (статья 125 ТК 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:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году (статья 128 ТК РФ).

4. Оплата труда.

4.1. Работодатель обеспечивает оплату труда Работников в соответствии с **Положением о порядке оплаты труда работников государственного автономного учреждения Чувашской Республики дополнительного образования «Учебно-методический центр военно-патриотического воспитания молодежи «АВАНГАРД»**, Положением о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам государственного автономного учреждения Чувашской Республики дополнительного образования «Учебно-методический центр военно-патриотического воспитания молодежи «АВАНГАРД» и Положением о премировании и материальном стимулировании работников государственного автономного учреждения Чувашской Республики дополнительного образования «Учебно-методический центр военно-патриотического воспитания молодежи «АВАНГАРД», утвержденными приказами директора.

4.2. Заработная плата Работников учреждения состоит из должностного оклада, наличия квалификационной категории, интенсивность, компенсационных и стимулирующих выплат.

4.3. Работодатель обязуется обеспечить месячную заработную плату Работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.4. Расчетный листок с указанием о составных частях заработной платы Работника, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, доводится до сведения Работника ежемесячно.

4.5. Заработная плата выплачивается два раза в месяц – **5 и 20 числа каждого месяца**.

4.6. За совмещение должностей производить выплаты согласно Положению о порядке оплаты труда работников и локально-нормативными актами учреждения.

4.7. Выплату заработной платы за вторую половины декабря текущего года производить не позднее 31 числа декабря месяца.

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

4.9. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

5. Охрана труда

5.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности учреждения.

5.2. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на Работодателя.

Работодатель обязан:

- создать безопасные условия для Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда;
- создать соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализовать мероприятия по улучшению условий и охраны труда;
- обеспечить разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретать за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обеспечить оснащение средствами коллективной защиты;
- организовать обучение работников по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- организовать проведение специальной оценки условий труда по идентификации вредных и опасных факторов производственной среды, трудового процесса и оценки их воздействия на работника;
- организовать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- проводить за счет средств Работодателя обязательные предварительные медицинские осмотры при приеме на работу, а также периодические в течении трудовой деятельности медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования Работников;

- не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также при наличии медицинских противопоказаний;

- обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинское учреждение в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи, выделять денежные средства для оснащения аптечек оказания первой помощи пострадавшим;

- не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- предоставлять федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

- принять меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой медицинской помощи;

- расследовать и вести учет, в установленном Трудовым кодексом РФ порядке, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм). Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

- обеспечить беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

- обеспечить обучение Работников по принятию мер пожарной безопасности, действиям при пожаре, не менее 1 раза в полгода проводить инструктаж и проверку знаний по правилам пожарной безопасности;
- обеспечить первичными средствами пожаротушения;
- обеспечить выполнение предписаний должностных лиц федеральных и республиканских органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля в сфере охраны труда, и рассмотрение представлений органов общественного контроля установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;
- обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;
- обеспечить разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения Представителя трудового коллектива в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов;
- ввести реестр (перечень) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;
- соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;
- приостанавливать при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;
- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создать для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.
- при производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5.3. Работник обязуется:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обязательный медицинский осмотр как при приеме на работу, так и в течении трудовой деятельности;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;
- проходить инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

6. Социальные гарантии Работников

6.1. Для осуществления социальной политики Работодатель обязуется:

- своевременно перечислять страховые взносы на обязательные социальные страхований, на обязательное медицинское страхование, на обязательные пенсионные страхований в размерах, определяемых законодательством;
- Работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются выплаты компенсационного характера в размере 4% от должностного оклада (ст.146,147 ТК РФ, специальная оценка условий труда).

6.2. Материальная помощь выплачивается работникам учреждения в следующих случаях:

- рождение ребенка у работника учреждения - 4000 руб. 00 коп.;
- свадьба работника учреждения – 3000 руб. 00 коп.;
- смерть родственника работника учреждения (родителей, детей) и супругов – 4000 руб. 00 коп.;
- юбилейная дата (50,55,60) - 3000 руб. 00 коп.;
- смерть работника - 4000 руб. 00 коп..

6.3. В случае смерти супруга (супруги), родителей, детей работника учреждения материальная помощь может выплачиваться при представлении заявления работника, копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим.

6.4. Материальная помощь выплачивается по приказу руководителя учреждения.

6.5. Материальная помощь руководителю учреждения оказывается на основании приказа Администрации Главы Чувашской Республики.

6.6. Материальная помощь выплачивается по основному месту работы.

6.7. Материальная помощь может быть оказана только при наличии экономии фонда оплаты труда. Работодатель обязуется учитывать количество фактически отработанных дней и качество выполненных обязанностей при поощрении Работников стимулирующими выплатами.

6.8. В случае направления в служебную командировку Работодатель обязан возмещать Работникам:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные Работниками с разрешения или ведома Работодателя.

7. Развитие социального партнерства

7.1. Работодатель и представитель трудового коллектива строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства. Стороны договорились сотрудничать, обмениваться информацией, проводить взаимные консультации,

коллективно–договорного урегулирования социально – трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

7.2. В целях развития системы социального партнерства Стороны обязуются рассматривать и обсуждать следующие вопросы:

- оплата и нормирование труда;
- обеспечение занятости;
- улучшение условий, безопасности и охраны труда Работников;
- поощрение и награждение Работников за особые трудовые заслуги;
- выделение средств на социальные нужды, установление социальных гарантий для работников;
- другие вопросы трудовых отношений и иные непосредственно связанные с ними отношения.

7.3. Участие представителя трудового коллектива, как представителя органа Работников является обязательным, в решении вопросов в работе Учреждения, о реорганизации, сокращения численности и штата Работников, введения изменения, влекущих за собой изменение условий труда Работников, а также он представляет интересы членов трудового коллектива при решении вопросов об их увольнении по инициативе Работодателя.

7.4. Работодатель ежегодно информирует представителя трудового коллектива о финансово – экономическом положении учреждения, в том числе о фонде оплаты труда, основных направлениях деятельности учреждения, затрагивающей интересы Работников.

8. Обязательства представителя трудового коллектива

Представитель трудового коллектива обязуется:

Содействовать соблюдению Работниками Правил внутреннего трудового распорядка, полному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей.

Вести переговоры с Работодателем в целях урегулирования разногласий по социально – трудовым вопросам, возникшим при заключении коллективного договора.

Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем оплаты труда.

Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно – бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

Обеспечить избрание уполномоченных лиц по охране труда, участие в комиссии по охране труда представителя трудового коллектива.

Осуществлять контроль за выдачей Работникам, занятых на работах с вредными условиями труда сертифицированной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.

Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства об охране труда РФ в учреждении. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников требовать от Работодателя устранения выявленных нарушений и принятия неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы.

Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в Учреждении. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту работников.

Оказывать необходимую консультативную помощь членам трудового коллектива в вопросах охраны труда и помочь в изучении законодательства по охране труда РФ.

Проводить работу по защите прав и интересов молодых работников, оказывать помощь в соблюдении для них законодательных льгот и дополнительных гарантий.

Контролировать соблюдение Работодателем и Работниками трудового законодательства РФ, Правил внутреннего трудового распорядка, условий Коллективного договора.

Добиваться от Работодателя приостановки или отмены управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям и принятых локальных нормативных актов без необходимого согласования трудового коллектива.

Представлять интересы работников – членов трудового коллектива при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

Проводить разъяснительную работу среди членов трудового коллектива о правах и роли представителя трудового коллектива в защите трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников учреждения. Организовывать обучение профсоюзного актива по всем направлениям профсоюзной деятельности.

9. Обеспечение прав и гарантий деятельности представителя трудового коллектива

9.1. Работодатель и представитель трудового коллектива строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ и другими законодательными актами.

9.2. Работодатель признает представителя трудового коллектива как единственного полномочного представителя Работников, на которых распространяется действие настоящего коллективного договора, строит свои взаимоотношения с ним в соответствии с Конституцией РФ, Гражданского кодекса РФ, Трудового кодекса РФ.

9.3. Работодатель признает представителя трудового коллектива как единственного полномочного представителя Работников защищающего их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении коллективного договора и контроля за его выполнением, выполняющего функции представительства и защиты социально – трудовых прав и интересов Работников при урегулирование индивидуальных и коллективных трудовых споров.

9.4. Работодатель, должностные лица Учреждения оказывают содействие представителю трудового коллектива в его деятельности.

9.5. Работодатель рассматривает заявление представителя трудового коллектива о нарушении должностными лицами, руководителями структурных подразделений, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к нарушителю дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

9.6. Работодатель включает представителя трудового коллектива в коллегиальные органы управления Учреждением.

9.7. В целях создания условий для успешной деятельности представителя трудового коллектива, работодатель обязуется:

– не препятствовать представителю трудового коллектива посещать рабочие места, на которых работают члены трудового коллектива для контроля соблюдения предоставленных законодательством прав;

– представлять представителю трудового коллектива по его запросу информацию, необходимую для заключения коллективного договора и подведения итогов его выполнения;

– обеспечивать участие представителя трудового коллектива в рассмотрении работодателем жалоб и заявлений работников;

– предоставляет бесплатно представителю работников оборудованные помещения для проведения собраний, заседаний, хранения документов, средства связи (городской и

местные телефоны), возможность пользования факсимильной связью, транспортные средства, по возможности, производят множительные и машинописные работы.

10. Контроль за выполнением коллективного договора

10.1. Стороны обязуются обеспечить постоянный контроль за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору. Каждая из сторон, подписавшая настоящий коллективный договор, признает свою ответственность за его реализацию и обязуется сотрудничать при выполнении взятых на себя обязательств, разрешении возникающих конфликтов и противоречий, руководствуясь принципами социального партнерства.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

10.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, соответствующими органами по труду.

10.3. Итоги выполнения коллективного договора за год проводятся на общем собрании трудового коллектива. С докладами об итогах выполнения коллективного договора выступают представители сторон, подписавших коллективный договор. Отчету должна предшествовать проверка хода выполнения коллективного договора. По результатам проверки составляется акт.

11. Заключительные положения

11.1 Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня его подписания и действует в течение всего срока. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

11.2. Изменения и дополнения к настоящему коллективному договору в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон, при этом условия коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения Работников.

11.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае расторжения трудового договора с Руководителем учреждения.

11.4. Итоги выполнения условий настоящего коллективного договора ежегодно рассматриваются на общем собрании трудового коллектива.

Представители:

Работодателя

Директор ГАУ ЧР ДО "ЦЕНТР АВАНГАРД"


Д.А. Ефимов

Работников

Представитель трудового коллектива ГАУ ЧР ДО "ЦЕНТР АВАНГАРД"


А. К. Таланцев

Прошито, прошнурковано и

скреплено печатью 10 листов.

Скроено печатью Д.А.Ефимов листов.

2025

