

Филиал ГКУ РЦЗН по городу Кумертау

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

« 18 » 03 20 26 г.

Регистрационный номер 12

Подпись [подпись]

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного учреждения дополнительного
образования «Детская хореографическая школа»
городского округа город Кумертау Республики Башкортостан
на 2026– 2028 годы

Представитель работодателя:



Директор МАУ «ДХорШ»
ГО г. Кумертау РБ

С.П. Кондратьева
« 26 » февраля 2026 г.

Представитель работников:

Председатель
представительного органа
работников МАУ «ДХорШ»
ГО г. Кумертау РБ
[подпись] Л.М. Саляхова
« 26 » февраля 2026 г.

Утвержден на общем собрании
работников МАУ «ДХорШ»
ГО г. Кумертау РБ
« 26 » февраля 2026 г.

г. Кумертау 2026г.

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1. Общие положения	стр. 3
2. Срок действия договора	стр. 3
3. Трудовой договор. Обеспечение занятости	стр. 4
4. Рабочее время	стр. 6
5. Отпуск. Время отдыха	стр. 7
6. Оплата труда	стр. 8
7. Охрана труда и экологическая безопасность	стр. 10
8. Социальные гарантии, компенсации и льготы	стр. 12
9. Социальные гарантии для лиц с семейными обязанностями	стр. 13
10. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.	стр. 14
11. Перечень приложений к коллективному договору	стр. 15
12. Положение о материальных поощрениях и материальной помощи работникам	стр. 16
13. Положение об оплате труда работников	стр. 41
14. План мероприятий по охране труда	стр. 55
15. Правила внутреннего трудового распорядка	стр. 57
16. Примерная форма трудового договора (пустой бланк)	стр. 73
17. Состав комиссии по трудовым спорам Состав комиссии по охране труда	стр. 79

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1 Настоящий договор заключается между администрацией Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская хореографическая школа» городского округа город Кумертау Республики Башкортостан (МАУ «ДХорШ» ГО г. Кумертау РБ) г. Кумертау РБ ул. Ломоносова д.27 тел. 4 - 35 - 74 в лице директора Кондратьевой Светланы Павловны, действующей на основании Устава, с одной стороны и трудовым коллективом в лице председателя представительного органа работников МАУ «ДХорШ» ГО г. Кумертау РБ Саяховой Лилией Мигдатовной с другой стороны.

1.2 Предметом договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.3 Коллективный договор принимается, как средство согласования интересов коллектива и администрации, регулирования трудовых отношений на предприятии.

1.4 Договор признает исключительное право администрации на планирование, управление и контроль деятельностью учреждения, найм, продвижение, повышение квалификации работников, обеспечение занятости и совершенствование оплаты и условий труда.

1.5 Коллективный договор заключается в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ.

2. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА.

2.1 Стороны пришли к согласию, что коллективный договор вступает в силу с 01.03.2026 и действует по 28.02.2029.

2.2 Действие настоящего договора распространяется на всех работников МАУ «ДХорШ» ГО г. Кумертау РБ.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1 Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет, а так же на время выполнения определенной работы (приложение № 5). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.2 Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок, но в трудовом договоре, заключенном с работником могут предусматриваться условия об испытательном сроке до 3-х месяцев. Если Работодателя не устраивает качество выполняемой работником деятельности, то Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив работника об этом в письменной форме не позднее, чем за 3 дня до окончания испытательного срока с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (ст. 71 ТК РФ). Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые соглашения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.3 Стороны исходят из того, что срочный трудовой договор может быть заключен и для замещения временно отсутствующего работника.

3.4 В трудовом договоре оговариваются определенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72, 74 ТК РФ).

3.5 Условия трудового договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

3.6 Работодатель применяет профессиональные стандарты по мере утверждения их Минтрудом России, если требования к квалификации, которая необходима Работнику для выполнения определенной трудовой функции, установлены Трудовым кодексом, федеральными законами или иными нормативно – правовыми актами, а также если по занимаемой должности (профессии, специальности) предусмотрено предоставление компенсаций, льгот или ограничений.

Для остальных работников профессиональные стандарты носят рекомендательный характер.

Работодатель обязан ознакомить Работника с требованиями, содержащимися в профессиональных стандартах, если в соответствии с ТК РФ или иными нормативно–правовыми актами установлены требования к квалификации для выполнения трудовой функции по занимаемой должности, а так же если по занимаемой (профессии, специальности) предусмотрено предоставление компенсаций, льгот или ограничений.

Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения Работника, если окажется, что он не соответствует им.

При несоответствии Работника требованиям профессионального стандарта в части требований к образованию и стажу Работодатель использует право проведения аттестации с участием председателя представительного органа работников.

По Работникам, которые уже работают в данной должности и не соответствуют профессиональным стандартам, Работодатель обязуется:

- повышать квалификационный уровень Работника в соответствии с требованиями профессионального стандарта;
- повышать квалификационный уровень, переобучать женщин, имеющих перерывы в трудовой деятельности в связи с рождением и воспитанием детей для соответствия профессиональным стандартам по квалификационному уровню;
- перевести Работника с его согласия на другую должность, профессиональному стандарту которой соответствует квалификационный уровень Работника.

3.7 Квалификационные характеристики, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), профессиональных стандартов служат основой для разработки должностных инструкций педагогических работников и работников учреждения.

3.8 О введении изменений определенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 72, 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.9 Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного договора.

3.10 Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его преобразованием, а также сокращением численности штатов, рассматриваются с участием представительного органа работников.

3.11 Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, согласовать с представительным органом работников проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращенных должностей и работников.

3.12 Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие свыше 10 лет в учреждении;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;

- родитель, имеющий ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- беременные женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, кроме случаев полной ликвидации учреждения;
- наиболее квалифицированные кадры.

3.13 В случае массового высвобождения работников МАУ «ДХорШ» ГО г. Кумертау РБ обязан извещать председателя представительного органа работников и службу занятости населения за три месяца.

3.14 Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественного права приема на работу при появлении вакансии.

3.15 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

4.1 Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения представительного органа работников (приложение № 4)

4.2 Педагоги и концертмейстеры работают ежедневно, согласно часовой нагрузке и еженедельному расписанию уроков.

В день дежурства по школе:

1 смена с 08.00 до 12.30 час.

2 смена с 14.30 до окончания уроков по расписанию.

Выходной день – воскресенье.

4.3 Заместитель директора по учебно – воспитательной работе:

с 09.00 до 18.30 час.

обед с 12.30 до 14.00 час. Выходной день – суббота, воскресенье.

4.4 Заведующий хозяйством, секретарь руководителя, заведующий костюмерной, водитель:

с 09.00 до 18.00 час.

обед с 13.00 до 14.00 час. Выходной день – суббота, воскресенье.

4.5 Методист:

понедельник с 09.00 до 18.00 час.

вторник – пятница с 09.00 до 17.00 час.

обед с 13.00 до 14.00 час. Выходной день – суббота, воскресенье.

4.6 Работники могут привлекаться к сверхурочным работам, только с их письменного согласия. При этом продолжительность таких работ не должна

превышать для каждого работника 4 часа в течении 2 дней подряд и 120 часов в год.

За работу в праздничные дни работникам производится оплата в соответствии со ст. 153 ТК РФ или предоставляется по желанию другой день отдыха в каникулярное время.

4.7 Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни в учреждении может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих неотложных текущих вопросов, не входящих в круг обязанностей дежурящего работника.

К дежурству могут привлекаться только специалисты по списку, согласованному с председателем представительного органа работников с оплатой в соответствии со ст. 153 ТК РФ или последующим предоставлением другого дня отдыха (по желанию работника).

Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность работы сокращается на 1 час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

4.8 В каникулярные дни время работы преподавателей регулируется согласно недельной нагрузки.

4.9 Оплачивать пособия по государственному социальному страхованию в случае временной утраты трудоспособности работника.

5. ОТПУСК. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1 В соответствии с законодательством устанавливается основной отпуск для педагогических работников – 56 календарных дней, а для АУП (заведующий хозяйством, заведующий костюмерной, секретарь руководителя, водитель) – 28 календарных дней. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемый работодателем (ст. 123 ТК РФ), не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

5.2 За работу во внеурочное время (концерты, лекции) предоставляется дополнительное время отдыха в каникулярное время или производится оплата репетиционными часами.

5.3 Администрация предоставляет дни, без ущерба учебному процессу при наличии серьезных причин без сохранения заработной платы:

- 1) со свадьбой самого работника – до 5 дней;
- 2) свадьбой детей – до 5 дней;
- 3) похороны – до 5 дней;
- 4) уход за тяжелобольным (неделя на основании справки от врача или листка временной нетрудоспособности).
- 5) в других случаях администрация может предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

6) женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, продолжительностью до 2 недель (если отпуск менее 28 дней);

7) мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске, продолжительностью до 2 недель.

5.4 В интересах коллектива в исключительных случаях и создания лучших условий для отдыха администрация может перенести день отдыха на другой день с тем, чтобы объединить его с ближайшими праздничными днями.

5.5 Сотрудникам отработавшим в течение года без листка временной нетрудоспособности, предоставлять, дополнительное время отдыха - 3 дня с сохранением заработной платы.

5.6 За активную общественную работу (председателю представительного органа работников МАУ «ДХорШ») - 3 дня с сохранением заработной платы.

5.7 Работодатель обязуется предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) от коронавирусной инфекции (COVID-19) два оплачиваемых дня отдыха с возможностью их присоединения к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску по желанию работника, или использования их раздельно в удобное для работника время, согласованное с работодателем.

6. ОПЛАТА ТРУДА.

6.1 Заработная плата работникам устанавливается трудовым договором на основе должностных окладов, указанных в штатном расписании (ст. 135 ТК РФ).

6.2 Работодатель обеспечивает заработную плату работникам, отработавшим в этот период норму рабочего времени и выполнившим норму труда (трудовые обязанности), в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда».

6.3 Выплата заработной платы работникам МАУ ДХорШ в соответствии с новой системой оплаты труда включает в себя:

- базовую единицу, устанавливаемую Правительством Республики Башкортостан, коэффициенты для определения размеров окладов (должностных окладов) и размеров ставок заработной платы;
- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), квалификационным уровням, занимаемой должности, профессиональной подготовке, категории, разряду работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником;
- размеры ставок заработной платы по ПКГ, квалификационным уровням и достижениям;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам и ставкам заработной платы;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- условия оплаты труда руководителей учреждения, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Сроки выплаты заработной платы 31 и 15 числа каждого месяца с обязательной выдачей расчетных листов индивидуально каждому работнику.

6.4 Обеспечивает своевременную выплату заработной платы, не допускает применения «теневых» схем оплаты труда.

6.5 Обеспечивает безусловное соблюдение норм трудового законодательства в вопросах регулирования оплаты труда и трудовых правоотношений.

6.6 Размеры окладов и ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения на основе окладов и ставок заработной платы, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6.7 За время отпуска заработная плата выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

6.8 О введении новых условий оплаты труда и их изменений работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ).

6.9 При совмещении профессий, выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к должностным окладам (ст. 151 ТК РФ). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора.

6.10 Работодатель вправе устанавливать отдельным работникам надбавки к должностным окладам за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы. Размер надбавки определяется работодателем.

6.11 Работа в праздничные дни, оплачивается в двойном размере, с учетом стимулирующих и компенсационных выплат, или по желанию работника предоставляется другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ).

День отдыха, указанный в части четвертой ст. 153 ТК РФ, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии с частями первой - третьей ст. 153 ТК РФ, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

Ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в полуторном размере и сверхурочное время в двойном размере.

6.12 В случае направления работников учреждения в вынужденные отпуска по инициативе администрации в связи с отсутствием работы производить оплату за дни вынужденного отпуска не менее $\frac{2}{3}$ средней заработной платы работника, но не менее минимального размера оплаты труда установленного Правительством РФ (ст. 157 ТК РФ).

Расчет отпускных и компенсаций за неиспользованный отпуск при увольнении производить в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

6.13 Оплачивает в размере не менее средней заработной платы работника время приостановления работы ввиду задержки работодателем выплаты работнику заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме.

6.14 При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже установленного статьей 236 ТК РФ.

6.15 При наличии финансовых средств и производственной необходимости производить ежемесячно руководителям крупных коллективов доплату до 50% к должностному окладу, а также крупные ансамбли (состав не менее 15 человек) до 50% к должностному окладу, при условии высокого качества работы.

6.16 Ввести оплату за заведование отделом, если того требует производственная необходимость (с учетом контингента учащихся)

до 50 учащихся - 15%	от 50 до 75 - 20%	от 75 до 100 – 25%
от 100 до 125 - 30%	от 125 до 150 – 35%	от 150 до 175 – 40%
от 175 до 200 - 45%	теоретический отдел – 25%	

6.17 Ввести премиальную систему на поощрение работников за достижение конечных результатов учреждения и его отделов. Суммы премий не ограничиваются и разрабатываются администрацией.

6.18 За подготовку и участие в конкурсах ввести премиальные согласно Положению о порядке введения надбавок за сложность, напряженность и высокое качество работы. (Приложение № 1 Положение о материальных поощрениях и материальной помощи работникам МАУ «ДХорШ» ГО г.Кумертау РБ, Приложение № 2 Положение об оплате труда работников МАУ «ДХорШ» ГО г.Кумертау РБ).

7. ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Обязанности работодателя:

7.1 Работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда, включая управление профессиональными рисками для предотвращения производственного травматизма.

7.2 Выделяет средства на мероприятия по охране труда в размерах, предусмотренных законодательством, а также коллективным договором и соглашениями.

7.3 Организует обучение по охране труда членов комиссий по проведению специальной оценки условий труда, членов аттестационных комиссий по проверке знаний требований охраны труда, членов комиссии по охране труда организаций.

7.4 Организует контроль со стороны администрации по вопросам охраны труда.

7.5 Создает санитарный пост с аптечкой, укомплектованной набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

7.6 В случаях, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами, работодатель обязан устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время.

7.7 При несчастном случае в учреждении работодатель обязан:

- немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в учреждение здравоохранения;
- принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;
- сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения – зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия);
- немедленно проинформировать о несчастном случае в учреждении родственников пострадавшего.

7.8 Своевременно проводит инструктаж по охране труда со всеми работниками, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой медицинской помощи пострадавшим.

7.9 В учебных целях противопожарной безопасности, для совершенствования навыков работников и детей по быстрой эвакуации их из здания при пожаре, проводит один раз в полугодие тренировки по эвакуации людей при пожаре.

7.10 Проводит вводный, первичный инструктаж по охране труда вновь поступивших работников, а также работников, переводимых с одной работы на другую.

7.11 Возмещает вред, причиненный жизни и здоровью работника в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении им своих трудовых обязанностей, сверх выплат, предусмотренных законодательством, на условиях, установленных коллективным договором.

Размер единовременной денежной выплаты семье в результате смерти работника, наступившей по вине работодателя, от несчастного случая на производстве должен составлять не менее годового заработка пострадавшего. В случае трудового увечья, полученного работником на производстве, размер единовременной денежной выплаты определяется в соответствии со степенью

утраты профессиональной трудоспособности исходя из размера годового заработка пострадавшего.

7.12 Возмещает в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством, а также смерти инвалида труда, наступившей вследствие трудового увечья либо профессионального заболевания, на условиях, установленных коллективным договором, расходы на погребение сверх расходов, установленных законодательством.

7.13 Проводит регулярный мониторинг и анализ охраны труда на предмет соответствия требованиям, установленным законодательством, а также факторов, влияющих на работоспособность и здоровье работников, разрабатывает и внедряет меры по поддержанию здоровья, направленных на профилактику заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа.

7.14 Проводит мероприятия по профилактике не медицинского потребления наркотических веществ, злоупотребление алкогольной и спиртосодержащей продукции, употребление табака.

7.15 Проводит мероприятия по созданию условий и формированию мотиваций для ведения здорового образа жизни, занятий физкультурой и спортом, включая подготовку и выполнение требований Всероссийского физкультурно – спортивного комплекса «Готов к труду и обороне», включение в режим рабочего дня производственной гимнастики для поддержания умственной и физической работоспособности.

7.16 Содержит в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использование не по назначению.

7.17 Трудовой коллектив обсуждает и принимает план мероприятий по улучшению условий и охраны труда в МАУ «ДХорШ» ГО г.Кумертау РБ и контролирует их выполнение (приложение № 3).

7.18 Проводит экологические субботники.

7.19 Проводит медицинский осмотр работников.

7.20 Проводит специальную оценку условий труда.

7.21 Обеспечивает выполнение плана мероприятий по охране окружающей среды.

Обязанности работников.

7.22 Каждый работник имеет право на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

7.23 Каждый работник несет ответственность за ухудшение условий работы на своем рабочем месте или рабочих местах других работников, если оно произошло в результате его небрежности или умышленных действий (порча инструмента, оборудования и прочее).

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

При согласовании сторон коллективным договором устанавливаются дополнительно следующие гарантии:

- 8.1 Выплата пособий неработающим женщинам, воспитывающим детей до 1,5 лет.
- 8.2 Выплата единовременного пособия при уходе на пенсию из фонда экономии заработной платы в размере 2-х должностных окладов.
- 8.3 Выплата разовых пособий на рождение ребенка.
- 8.4 За счет средств местного бюджета обеспечить финансирование для повышения педагогической квалификации кадров.
- 8.5 Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего профессионального образования (по профилю) (ст. 173 – 176 ТК РФ).
- 8.6 Все гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также опекунов (попечителей) несовершеннолетних.
- 8.7 Работодатель обязуется при наличии финансовых средств и экономии заработной платы оказывать материальную помощь:
- в связи со смертью близких родственников в размере одного должностного оклада;
 - в связи со сложной операцией или длительной болезнью свыше 2-х месяцев в размере одного должностного оклада;
 - в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение и др) в размере двух должностных окладов.
- 8.8 Выделять денежные средства или подарки Ко Дню Пожилых людей пенсионерам ушедшим на пенсию из МАУ ДХорШ.
- 8.9 Организовывать концерты ко Дню Пожилых людей.
- 8.10 Производить при необходимости повышение квалификации молодым работникам не реже 1 раза в 3 года.
- 8.11 Обеспечивать качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и зарплате Работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Социальный фонд.
- 8.12 Обеспечивать оздоровление в детских оздоровительно – воспитательных организациях круглогодично, в период школьных каникул.
- 8.13 Предоставлять работникам оплачиваемые выходные дни для диспансеризации согласно законодательству Российской Федерации.
- 8.14 Осуществлять премирование Работников с связи с юбилейными датами со дня рождения, уходом на пенсию в размере одного должностного оклада.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

- 9.1 Предоставление преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штата работников одиноким родителям, имеющим детей в возрасте от 16 до 18 лет.
- 9.2 Запрет на увольнение в связи с сокращением штата одновременно двух членов одной семьи работников.

9.3 Преимущественное право на предоставление ежегодного отпуска в удобное время родителям, имеющим детей в возрасте до 18 лет, родителям первоклассников и выпускников.

9.4 Право одновременного предоставления ежегодного отпуска совместно работающим супругам (детям) работников.

9.5 Предоставление краткосрочного оплачиваемого отпуска отцу при выписке новорожденного из роддома – 1 день.

9.6 Предоставление женщинам, имеющим ребенка – первоклассника, дополнительный нерабочий день в первый учебный день сентября при совпадении его с рабочим днем, с сохранением средней заработной платы.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10.1 Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Вступает в силу с 01.03.2026 и действует по 28.02.2029.

10.2 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, при реорганизации в форме преобразования.

10.3 При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

10.4 При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

10.5 При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

10.6 Не реже двух раз в год информируют работников, в том числе на конференциях (собраниях), их представителей о выполнении коллективного договора, соглашений, о результатах финансово – экономической деятельности организации, представляют Сторонам информацию о предстоящей реорганизации, реформировании, перепрофилировании или ликвидации учреждения.

Предоставляет сведения о формировании и расходовании фонда оплаты труда, системах оплаты труда, формы статистической отчетности и аналитические документы, обоснования проведения мероприятий, влекущих массовое увольнение работников, в порядке и объеме, установленном коллективным договором.

10.7 Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения.

Перечень приложений к коллективному договору:

1. Приложение № 1 – Положение о материальных поощрениях и материальной помощи работникам Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская хореографическая школа» городского округа город Кумертау Республики Башкортостан.
2. Приложение № 2 – Положение об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская хореографическая школа» городского округа город Кумертау Республики Башкортостан.
3. Приложение № 3 – План мероприятий по улучшению условий и охраны труда в МАУ «ДХорШ» ГО г.Кумертау РБ
4. Приложение № 4 – Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская хореографическая школа» городского округа город Кумертау Республики Башкортостан.
5. Приложение № 5 – Примерная форма трудового договора (пустой бланк).
6. Приложение № 6 – Состав комиссии по трудовым спорам, по охране труда.

Коллективный договор с Приложениями утвержден на общем собрании работников МАУ «ДХорШ» ГО г. Кумертау РБ 26.02.2026 протокол № 3.