

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального автономного учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа по хоккею «Арслан»
Бугульминского муниципального района Республики Татарстан
на 2026-2029 гг.

Коллективный договор
прошёл уведомительную
регистрацию
в ГКУ «ЦЗН города Бугульмы»
Регистрационный № 551
от «02» июня 2026 г.

г. Бугульма, 2026 г.



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа по хоккею «Арслан» Бугульминского муниципального района Республики Татарстан (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со статьями 40-44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются муниципальное автономное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа по хоккею «Арслан» Бугульминского муниципального района Республики Татарстан (МАУ ДО «СШ по хоккею «Арслан») в лице директора Каюмова Адиса Ахатовича, действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем Работодателем, и работники МАУ ДО «СШ по хоккею «Арслан», представителем которых является председатель первичной профсоюзной организации Биктирякова Нина Владимировна, именуемые в дальнейшем Работниками, а совместно именуемые в дальнейшем Сторонами.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определённым Сторонами.

1.4. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Закона Республики Татарстан от 18.01.1995 № 2303-ХІІ «О профессиональных союзах», Федерального закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан, содержащими нормы трудового права.

1.5. Настоящий коллективный договор распространяется:

- на всех Работников Учреждения, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах;
- на членов первичной профсоюзной организации (в части дополнительных льгот, предоставляемых за счёт денежных средств профсоюзного бюджета);
- на членов семей Работников и неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию с данного Учреждения (в части специально оговорённых льгот).



2. Трудовой договор. Рабочее время и время отдыха

2.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором, настоящим коллективным договором, должностной инструкцией, локальными нормативными актами Учреждения.

2.2. Трудовой договор не может содержать условия, ухудшающие положение Работника по сравнению с нормами трудового законодательства, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

2.3. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению Сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.4.1. Соглашение об изменении определённых Сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.4.2. Об изменении условий труда по инициативе Работодателя Работник извещается письменно не позднее, чем за два месяца.

2.4.3. Изменения определённых Сторонами условий трудового договора, вводимые по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с установленным настоящим коллективным договором.

2.5. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1) и другими локальными нормативными актами Работодателя: графиками сменности, графиками работы, расписаниями занятий и т.д.

2.6. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников не может превышать 40 (Сорока) часов в неделю.

2.7. Если приостановка работы невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания потребителей, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе Работников согласно графикам сменности, утверждаемым Работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.8. При выполнении отдельных видов работ, где не может быть соблюдена установленная для данной категории Работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени применяется суммированный учёт рабочего времени. Порядок ведения суммированного учёта рабочего времени определён Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.9. Помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством и Правилами внутреннего трудового распорядка,



неполное рабочее время может устанавливаться для следующих Работников на основании их личных заявлений:

- в случае болезни самого Работника – на весь период лечения;
- женщин с двумя и более детьми дошкольного возраста.

2.10. При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляются два выходных дня, при шестидневной – один выходной день в неделю.

2.11. В целях социальной защиты работников Учреждения помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Работникам на основании их письменного заявления предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска без сокращения продолжительности ежегодного отпуска с оплатой в размере среднего заработка по следующим основаниям:

- в случае регистрации брака самого Работника, его детей – три календарных дня;
- в случае рождения ребёнка – один календарный день;
- в случае смерти близких родственников (супруги, дети, родители, братья, сестры) – три календарных дня;
- одному из родителей либо законных представителей (опекунов, попечителей), воспитывающих ребёнка – учащегося младших классов (с первого по третий класс) – в День знаний (первое сентября) или в другой первый день начала занятий;
- одному из родителей либо законных представителей (опекунов, попечителей), воспитывающих ребёнка, заканчивающего 9 и 11 класс – один календарный день
- родителям в случае призыва ребёнка на военную службу – один календарный день.

2.13. Помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, Работодатель по письменному заявлению Работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 (Четырнадцати) лет, имеющим ребёнка-инвалида до достижения им возраста 18 (Восемнадцати) лет, одиноким родителям, имеющим ребёнка в возрасте до 14 (Четырнадцати) лет, продолжительностью до 14 (Четырнадцати) календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по их желанию может быть присоединён к ежегодному отпуску или использован отдельно (полностью либо по частям). Перенесение данного отпуска на следующий год не допускается.

2.14. Женщинам, а также одиноким родителям, имеющим детей в возрасте до 16 (Шестнадцати) лет, предоставляется право на еженедельный отдых не менее двух часов свободного времени или ежемесячный дополнительный выходной день с сохранением заработной платы. На женщин, работающих в режиме неполного рабочего дня или находящихся в очередном отпуске, в отпуске по уходу за ребёнком до трёх лет, указанные льготы не распространяются. Суммирование свободного



времени не допускается (Постановление Совета Министров Татарской ССР от 14.06.1991 № 261 «О дополнительных мерах по социальной поддержке материнства и детства в ТССР»).

2.15. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 13.10.2014 № 1048 «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами».

2.16. Работникам, непрерывно использующим в работе персональные компьютеры, предоставляются кратковременные перерывы для отдыха. Перерывы предоставляются каждые два часа на 10-15 минут. Работники, использующие в своей работе персональные компьютеры большую часть рабочего времени, должны переключаться на выполнение работы, не связанной с использованием персональных компьютеров, не реже чем один раз в течение 1-1,5 часа. Кратковременные перерывы для отдыха и снятия зрительного напряжения, предоставляемые Работникам, занятым работой с электронно-вычислительной техникой, включаются в рабочее время Работников.

3. Особенности регулирования труда работников, занимающих должность тренера-преподавателя, инструктора-методиста

3.1. Для Работников, занимающих должность тренера-преподавателя, инструктора-методиста устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 (Тридцати шести) часов в неделю.

3.2. Работникам, занимающим должность тренера-преподавателя, осуществляющим спортивную подготовку и спортивно-оздоровительную работу, устанавливается ставка заработной платы в неделю, соответствующая норме часов тренерской работы (тренерской нагрузки) – 18 (Восемнадцать) часов.

3.2.1. Объём тренерской нагрузки Работников, занимающих должность тренера-преподавателя, определяется ежегодно на начало тренировочного года и устанавливается локальным нормативным актом Учреждения с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, до ухода Работников в отпуск исходя из количества часов по тренировочному плану и тренировочным программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Учреждении.

3.2.2. Объём тренерской нагрузки Работников, занимающих должность тренера-преподавателя, установленный на начало



тренировочного года, не может быть изменён в текущем тренировочном году по инициативе Работодателя, за исключением изменения объёма тренерской нагрузки в сторону её снижения, связанного с уменьшением количества часов по тренировочным планам, календарным графикам, сокращением количества занимающихся, групп, а также в некоторых других исключительных случаях.

3.2.3. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объёма тренерской нагрузки Работников, занимающих должность тренера, по сравнению с тренерской нагрузкой, установленной трудовым договором, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объёма тренерской нагрузки в сторону её снижения в вышеуказанных случаях.

3.2.4. Об изменениях объёма тренерской нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить Работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объёма тренерской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

3.3. Рабочее время и время отдыха Работников, занимающих должность тренера-преподавателя, устанавливается в соответствии с расписанием занятий и планами массовых мероприятий.

3.4. Работникам, занимающим должность тренера-преподавателя, инструктора-методиста предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 (Четырнадцать) календарных дней.

3.5. Работникам, занимающим должность тренера-преподавателя, в Учреждении устанавливается особый статус, в связи с чем они наделяются следующими правами и свободами:

- свобода выбора и использования методически обоснованных форм, средств, методов тренировочного процесса;

- право на участие в разработке программ спортивной подготовки и по спортивно-оздоровительной работе, тренировочных планов, календарных графиков, методических материалов и иных компонентов программ спортивной подготовки;

- право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций в соответствии с трудовым договором;

- право на бесплатное пользование книжными и информационными ресурсами, а также доступ к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения тренировочного процесса, необходимым для качественного осуществления спортивной подготовки,



научной или исследовательской деятельности;

- право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, установленные законодательством Российской Федерации;

- право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики тренеров-преподавателей;

- иные права, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

3.6. Особый статус тренера-преподавателя помимо обязанностей Работников, закреплённых в Правилах внутреннего трудового распорядка, предусматривает следующие обязанности:

- соблюдение тренером-преподавателям общероссийских антидопинговых правил и антидопинговых правил, утверждённых международными антидопинговыми организациями, принятие мер по предупреждению нарушения указанных антидопинговых правил обучающимся (обучающимися);

- осуществление деятельности на профессиональном уровне, соответствующем занимаемой должности, обеспечение в полном объёме реализации тренировочного процесса в соответствии с утверждённой в Учреждении программой спортивной подготовки;

- соблюдение правовых, нравственных и этических норм и требований профессиональной этики;

- необходимость уважения чести и достоинства лиц, занимающихся под его руководством;

- применение методически обоснованных и обеспечивающих высокое качество подготовки занимающихся форм, методов тренировочного процесса;

- учёт особенностей психофизического развития занимающихся и состояния их здоровья;

- прохождение аттестации в порядке, установленном действующим законодательством;

- прохождение в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров по направлению Работодателя;

- прохождение в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;

- соблюдение устава Учреждения и иных локальных нормативных актов, действующих у Работодателя.

3.6.1. Работникам, занимающим должность тренера-преподавателя, запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание тренировочных



занятий и график работы;

- отменять, удлинять или сокращать продолжительность тренировочных занятий;
- удалять обучающихся с тренировочных занятий;
- освобождать обучающихся от тренировочных занятий для выполнения общественных поручений, участия в спортивных или иных мероприятиях;
- оставлять обучающихся без присмотра;
- допускать присутствие в группах посторонних лиц, в том числе других обучающихся;
- применять меры психического и (или) физического воздействия над личностью обучающегося.

3.7. При переходе Работников на должность тренера-преподавателя квалификационные категории, присвоенные Работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников, утверждённым Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276, учитываются в течение срока их действия.

3.8. Работники, занимающие должность тренера-преподавателя, имеют право работать по совместительству у другого работодателя в качестве тренера-преподавателя или спортсмена только с разрешения работодателя по основному месту работы.

3.9. Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе Работодателя, предусмотренных действующим законодательством, Учреждение вправе расторгнуть трудовой договор с Работником, занимающим должность тренера-преподавателя, по дополнительным основаниям в случаях:

1) повторного в течение года грубого нарушения Работником трудовой дисциплины:

- появление Работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического и иного токсического опьянения, употребление на рабочем месте алкогольных, наркотических и иных токсических веществ;
- отсутствие на работе без объяснения и уважительных причин более четырёх часов подряд в течение рабочего дня;
- использование имущества Учреждения не по целевому назначению;
- совершения Работником аморального проступка, несовместимого с продолжением работы по занимаемой должности;
- невыполнение в полном объёме рабочей программы;

2) однократного применения форм психического и (или) физического воздействия над личностью обучающегося;

3) нарушения тренером-преподавателем, в том числе однократного, общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утверждённых международными антидопинговыми организациями, признанного нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации.



3.10. Работник, занимающий должность тренера-преподавателя, имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе (по собственному желанию), предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее чем за один месяц, за исключением случаев, когда трудовой договор заключён на срок менее четырёх месяцев.

3.11. Работодатель обязан за счёт собственных средств обеспечивать тренеров-преподавателей спортивной экипировкой, спортивным оборудованием и инвентарём, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления их трудовой деятельности, а также поддерживать указанные экипировку, оборудование, инвентарь и средства в состоянии, пригодном для использования.

3.12. Работодатель обязан по вызовам (заявкам) общероссийских спортивных федераций направлять тренеров-преподавателей с их письменного согласия в спортивные сборные команды для участия в тренировочных и других мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям.

На время отсутствия тренера-преподавателя в течении срока действия трудового договора на рабочем месте в связи с проездом к месту расположения спортивной сборной команды и обратно, а также в связи с участием в спортивных мероприятиях за тренером-преподавателем сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

4. Условия и охрана труда

4.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права Работника на охрану труда и обязуется обеспечить:

4.1.1. Условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда.

4.1.2. Ежегодное планирование мероприятий по охране труда (приложение № 4).

4.1.3. Выполнение в установленные сроки комплекса организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда (приложение № 8).

4.1.4. Соответствие нормативно-технической документации Работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

4.1.5. Своевременное, не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

4.1.6. Информирование Работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными условиями труда под подпись.



4.1.7. Обучение Работников безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил по охране труда.

4.1.8. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Предоставление инструкций по охране труда для Работников на рабочих местах.

4.1.9. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

4.1.10. Проведение за счёт средств Учреждения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров Работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) согласно Графику прохождения периодических медицинских осмотров (обследований) (приложение № 5).

Работники установленных категорий без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний, к выполнению ими трудовых обязанностей не допускаются.

4.1.11. Своевременное приобретение за счёт средств Учреждения и в полном объёме выдачу смывающих и обезвреживающих средств Работникам согласно перечню должностей и профессий работников, на получение смывающих и обезвреживающих средств (приложение № 6).

4.1.12. Своевременное приобретение за счёт средств Учреждения и в полном объёме выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением согласно перечню профессий и должностей на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви, других средств индивидуальной защиты (СИЗ) (приложение № 7), а также контроль за правильностью их применения Работниками, обеспечение их хранения, стирки (чистки), сушки, ремонта и замены.

Работа без соответствующей специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

4.1.13. Анализ причин несчастных случаев и микротравм, профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.



4.1.14. Расследование и учёт несчастных случаев и микротравм в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.

4.1.15. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

4.1.16. Сохранение за Работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине Работников.

4.1.17. Выплату денежного пособия Работникам (членам их семей) в целях возмещения вреда, причинённого их здоровью, в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

- гибели Работника – в размере не менее 30 000 (Тридцати тысяч) рублей;

- получения Работником инвалидности – в размере не менее 15 000 (Пятнадцати тысяч) рублей;

- утраты Работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы, – в размере не менее 5 000 (Пяти тысяч) рублей.

4.1.18. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

4.1.19. Обучение уполномоченных лиц по охране труда не реже одного раза в год, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

4.1.20. Оборудование уголка по охране труда и пожарной безопасности.

4.1.21. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников, а именно оборудование санитарно-бытовых помещений, помещения для приёма пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки.

4.1.22. Комплектацию аптечек для оказания первой медицинской помощи на рабочих местах.

4.1.23. Проведение мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе, пропаганды и агитации здорового образа жизни, в том числе проведение физкультурных и спортивных мероприятий, а также мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне».



4.1.24. Обеспечение совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации проведение производственной гимнастики и физкультурных пауз на рабочих местах, где это целесообразно и технологически реализуемо.

До Работников доводятся порядок и условия проведения физкультурных пауз, время и место проведения производственной гимнастики и физкультурных пауз. Данная норма является рекомендательной, а участие Работников в указанных мероприятиях – добровольным.

4.2. Профсоюзный комитет организует совместные действия Работодателя и Работников по обеспечению требований охраны труда, в том числе:

- обеспечивает контроль за ходом выполнения мероприятий по улучшению состояния условий и охраны труда и обязательств настоящего коллективного договора;

- вносит предложения об устранении выявленных нарушений в области охраны труда и техники безопасности;

- регулярно рассматривает на совместных заседаниях с администрацией Учреждения вопросы по реализации мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе и по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне».

4.3 Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

4.3.1. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

4.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, и оказанию первой помощи, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

4.3.3. Немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания.

4.3.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

4.4. В целях сотрудничества по охране труда в Учреждении может создаваться и действовать на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей Работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.4.1. Работодатель создаёт необходимые условия для работы комитета



(комиссии) и уполномоченных лиц по охране труда.

5. Оплата труда

5.1. Стороны настоящего коллективного договора договорились о безусловном выполнении норм по оплате труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, обязательствами Республиканского соглашения и Соглашения о минимальной заработной плате в Республике Татарстан.

5.2. Системы оплаты труда, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, система доплат и надбавок стимулирующего характера устанавливаются согласно положению об оплате труда работников (приложение № 2).

Система оплаты труда устанавливается Работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.3. Работодатель обеспечивает реализацию мер по:

- установлению размера базового оклада (базового должностного оклада) и базовой заработной ставки работника государственных физкультурных спортивных организаций, осуществляющих подготовку спортивного резерва в Республике Татарстан, деятельность которого входит в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- повышению уровня заработной платы работников бюджетной сферы в соответствии Постановлением Кабинета министра Республики Татарстан от 25.09.2018 №853 «Об условиях оплаты труда работников государственных физкультурных спортивных организаций, осуществляющих подготовку спортивного резерва в Республике Татарстан».

5.4. Условия оплаты труда, определённые трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором.

5.5. Оплата труда Работникам осуществляется в соответствии с заключёнными трудовыми договорами по утверждённым должностным окладам, в соответствии с их квалификацией и конкретными результатами труда.

5.6. Размеры должностных окладов Работников устанавливаются в соответствии с должностью и квалификацией Работника штатным расписанием, утверждаемым Работодателем.

5.7. Премирование всех категорий Работников осуществляется согласно положению о премировании и выплате материальной помощи работникам (приложение № 3).



5.8. Изменение условий оплаты труда Работников производится с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и извещением работников не менее чем за два месяца до их введения.

5.9. Компенсации и гарантии, установленные при выполнении Работниками трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей, предоставляются по основаниям и в размерах возмещения расходов, предусмотренных статьями 165-188 Трудового кодекса Российской Федерации и локальными актами Работодателя:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой по вине Работодателя или уполномоченных им лиц выдачи трудовой книжки при увольнении Работника;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- при переводе Работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу;
- при временной нетрудоспособности;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- при направлении на медицинское обследование;
- при сдаче Работником крови и её компонентов;
- при направлении Работника для повышения квалификации;
- при использовании личного имущества Работника.

5.9.1. При расторжении трудового договора в связи с призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую её альтернативную гражданскую службу Работодателем обеспечивается выплата Работнику выходного пособия в повышенном размере, равном одному среднемесячному заработку.

6. Социальные гарантии и компенсации

6.1. В целях рационального использования потенциала Работников, обеспечения социальной стабильности и защищённости Работников, членов их семей, неработающих пенсионеров Работодатель и первичная профсоюзная организация договорились совместно разрабатывать и осуществлять социальные программы и реализовывать социальные льготы, гарантии и компенсации, установленные настоящим коллективным договором.

6.2. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, устанавливаемых локальным



нормативным актом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации:

6.2.1. Выплату материальной помощи:

- при уходе Работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск;
- в связи с рождением у Работника ребёнка;
- в связи с регистрацией брака;
- членам семьи умершего Работника или Работнику в связи со смертью близкого родственника (матери, отца, брата, сестры, мужа, жены, детей);
- при наличии обоснованного ходатайства выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.2.2. Выплату единовременного вознаграждения Работникам, удостоенным отраслевых наград и почётных званий.

6.2.3. Выплату единовременного вознаграждения Работникам в связи с достижением пенсионного возраста.

6.2.4. Предоставление социальных гарантий неработающим пенсионерам, ушедшим на трудовую пенсию (включая трудовую пенсию на льготных условиях) по инициативе работника, по сокращению численности или штата работников или по инвалидности (I, II групп) из Учреждения, в том числе в виде адресной благотворительной помощи.

6.2.5. Обеспечение детей Работников в возрасте до 14 (Четырнадцати) лет в новогодние праздники новогодними подарками за счёт средств Работодателя.

6.2.6. Обеспечение Работников и их семей необходимыми условиями для занятий физкультурой и спортом. В целях массового привлечения Работников к здоровому образу жизни и предоставления возможности регулярно заниматься физической культурой и спортом Работодатель обеспечивает Работникам, а также детям Работников, бесплатное предоставление коньков и времени проката на ледовой арене Учреждения в часы, установленные для массового катания.

6.3. Семьям с детьми, нуждающимися в дополнительной социальной поддержке, также предоставляются дополнительные социальные льготы и компенсации.

6.4. В целях соблюдения законодательства в сфере охраны здоровья Работников Работодателем предоставляются следующие гарантии и компенсации.

6.4.1. Работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, предоставляется освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимися получателями



пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, предоставляется освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании их письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем.

6.4.2. Работники освобождаются от работы в день сдачи крови и её компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра.

В случае если по соглашению с Работодателем Работник в день сдачи крови и её компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход Работника на работу в это день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и её компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день Работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и её компонентов Работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию Работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и её компонентов.

При сдаче крови и её компонентов Работодатель сохраняет за Работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

6.5. В целях установления дополнительных гарантий Работодатель обязуется трудоустроить уволенных из Учреждения в связи с призывом на срочную военную службу и обратившихся по вопросу трудоустройства в Учреждение после увольнения с военной службы по призыву не позднее, чем в трёхмесячный срок с даты увольнения с военной службы по призыву при наличии в Учреждении вакансий.

6.6. Работодатель обязуется:

6.6.1. Обеспечить государственное социальное страхование всех Работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.6.2. Своевременно перечислять средства в Пенсионный фонд Российской Федерации.

6.6.3. Беспрепятственно предоставлять информацию Работникам о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, а также в другие социальные фонды.

6.7. Первичная профсоюзная организация берёт на себя обязательство:



6.7.1. По организации посещения Работниками спортивных и культурных мероприятий.

6.7.2. По проведению организаторской работы по оздоровлению и отдыху Работников Учреждения и их детей.

6.7.3. По осуществлению санаторно-курортного оздоровления Работников.

6.7.4. По организации проведения новогодних и других вечеров, поздравлению детей Работников Учреждения, поздравлению мужчин в День защитников отечества и женщин в День 8 Марта, поздравлению детей сотрудников до достижения 16 лет с началом учебного года, чествованию юбиляров.

6.7.5. По обеспечению денежными средствами в целях поощрения членов первичной профсоюзной организации к праздничным датам (Новый год, 23 февраля, 8 марта) и юбилеям Работников, а также для оказания материальной помощи членам первичной профсоюзной организации в случаях их нахождения на стационарном лечении.

6.8. Выплаты, производимые за счёт средств первичной профсоюзной организации, производятся только Работникам – членам первичной профсоюзной организации.

7. Гарантии при возможном высвобождении.

Обеспечение занятости

7.1. Стороны признают, что гарантированная занятость является одним из важнейших условий жизнеобеспечения Работников, и несут ответственность за принятие мер по обеспечению их стабильной занятости.

7.2. Работодатель проводит политику содействия занятости Работников на основе повышения трудовой мобильности у самого Работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого Работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых Работников.

7.3. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Учреждения, сокращения объёмов оказываемых услуг, при ухудшении финансово-экономического положения Учреждения.

7.4. Увольнение Работников по сокращению численности или штата Работодатель применяет только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства в Учреждении и через органы службы занятости.



7.5. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками Работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

7.5.1. В случае если решение о сокращении численности или штата Работников Учреждения может привести к массовому увольнению Работников, Работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и выборному органу первичной профсоюзной организации информацию о возможном массовом увольнении.

7.5.2. Массовым считается высвобождение десяти процентов Работников от общей численности, работающих в течение 90 (Девяноста) календарных дней.

7.6. При сокращении численности или штата Работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе, при равной производительности труда и квалификации предоставляется Работникам:

- при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании Работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- получившим в период работы в данном Учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы.

7.6.1. Помимо категорий, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, преимущественным правом оставления на работе пользуются также следующие Работники:

- являющимся одинокими родителями, имеющих детей в возрасте до 16 (Шестнадцати) лет;

- предпенсионного возраста (за пять лет до выхода на пенсию);

- проработавшим в Учреждении более десяти лет и имеющим поощрения Работодателя.

7.6.2. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух Работников из одной семьи одновременно.

7.7. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата Работников Учреждения, предоставляется свободное от работы время (не менее двух часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

7.8. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата Работников



Работодатель при участии первичной профсоюзной организации создаёт фонд социальной поддержки, средства которого направляются на оказание материальной помощи всем высвобождаемым Работникам в размере не менее одного должностного оклада.

7.9. Первичная профсоюзная организация обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости;
- выявлять и предупреждать факты административного давления, дискриминации по половому, возрастному признакам при сокращениях, увольнениях и т.д.;
- принимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений Работников.

8. Повышение квалификации.

Подготовка и дополнительное профессиональное образование Работников

8.1. Необходимость подготовки Работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления Работников на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям для собственных нужд определяет Работодатель.

8.2. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования Работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления Работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются Работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.3. Работникам, проходящим подготовку, Работодатель обязан создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные действующим трудовым законодательством.

8.4. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска, предусмотренные действующим трудовым законодательством, с сохранением среднего заработка.

8.4.1. Все гарантии, предусмотренные статьями 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации для Работников, совмещающих работу с обучением, предоставляются также Работникам, обучающимся в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации.



8.5. Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

Предусмотренные действующим законодательством гарантии и компенсации также могут предоставляться Работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования Работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключённым между Работником и Работодателем в письменной форме.

8.6. При направлении Работодателем Работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

8.7. Работодатель обязуется предоставлять Работнику, прошедшему по направлению Работодателя профессиональную подготовку или обучение, работу, соответствующую полученной специальности, квалификации.

9. Гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. Работодатель и первичная профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства, взаимного сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации и другими законодательными актами.

9.2. Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию в лице председателя профсоюзной организации единственным полномочным представителем Работников, чьи интересы защищены настоящим коллективным договором, содействует её укреплению, не препятствует вступлению Работников в первичную профсоюзную организацию, обеспечивает соблюдение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации.

9.3. Права, обязанности, ответственность первичной профсоюзной организации установлены Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»,



Законом Республики Татарстан от 18.01.1995 № 2303-ХП «О профессиональных союзах».

9.4. Работодатель ежемесячно и бесплатно по письменным заявлениям

Работников производит безналичное удержание членских профсоюзных взносов в размере одного процента от заработной платы и перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации одновременно с перечислением денежных средств для расчётов по оплате труда.

9.4.1. Работодатель предусматривает данный порядок удержания и перечисления денежных средств для Работников, не являющихся членами первичной профсоюзной организации (по их заявлениям), уполномочивших первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем.

9.4.2. Работодатель не имеет права задерживать перечисление членских профсоюзных взносов.

9.4.3. Работодатель ежегодно производит сверку по членским профсоюзным взносам между Работодателем и первичной профсоюзной организацией.

9.5. Работодатель признаёт, что проведение профсоюзных собраний и конференций в рабочее время допускается по согласованию Сторон без нарушения нормальной деятельности Учреждения, и обязуется выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

9.5.1. Работодатель для обеспечения деятельности первичной профсоюзной организации и хранения документации предоставляет в бесплатное пользование, оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, оргтехнику, средства связи другое необходимое оборудование, а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте.

9.6. Работодатель предоставляет в установленном законодательством порядке первичной профсоюзной организации информацию о деятельности Учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего коллективного договора, в том числе обо всех изменениях (экономических, финансовых, структурных, организационных), если они могут привести к нарушению реализации настоящего коллективного оговора, не позже, чем за 30 (Тридцать) календарных дней до их принятия, предоставлять все документы, необходимые для объективной оценки ситуации.

9.7. Членам первичной профсоюзной организации, не освобождённым от основной работы, предоставляется необходимое время с условием сохранения места работы и среднего заработка для выполнения профсоюзных обязанностей (участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, в работе пленумов, президиумов и комиссий, на период профсоюзной учёбы, а также при проведении спортивно-культурных мероприятий профсоюзов) за счёт средств Учреждения.



9.8. Признавая важность работы председателя первичной профсоюзной организации в области социального партнерства работодатель обязуется предоставлять председателю ППО один дополнительный оплачиваемый день отпуска, который может быть присоединен к основному отпуску или использован в любое время по желанию работника.

9.9. Работники, являющиеся членами профсоюзной организации, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без учета мнения выборных органов первичной профсоюзной организации, а председатель первичной профсоюзной организации – без учета мнения профсоюзного органа.

10. Сотрудничество и ответственность Сторон за выполнение принятых обязательств

10.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отражённые в настоящем коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения Сторонами всех условий и обязательств по настоящему коллективному договору.

10.2. Стороны, признавая принципы социального партнёрства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению настоящего коллективного договора.

10.3. После подписания настоящего коллективного договора каждая из Сторон составляет план мероприятий по его выполнению с определением сроков и ответственных.

10.4 Контроль за выполнением настоящего коллективного договора на всех уровнях осуществляется Сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

10.5. При осуществлении контроля за выполнением настоящего коллективного договора стороны обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию не позднее месяца со дня получения соответствующего запроса.

10.6. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении настоящего коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

10.7. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11. Порядок внесения в коллективный договор изменений, дополнений и разрешения споров, возникающих в процессе его реализации

11.1. Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор возможно в течение срока его действия только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.



11.2. Изменения и дополнения, вносимые в настоящий коллективный договор в период его действия или при продлении действия на новый срок, оформляются отдельным документом в виде дополнительного соглашения, регистрируются в органе службы занятости в порядке, установленном для коллективного договора, и являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

11.3. Разрешение разногласий по выполнению настоящего коллективного договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

11.4. При возникновении разногласий Стороны должны стремиться использовать все имеющиеся возможности для урегулирования споров (конфликтов), для чего создается примирительная комиссия, порядок действия которой устанавливается сторонами в соответствии с действующим законодательством.

12. Заключительные положения

12.1. Настоящий коллективный договор заключён сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его обеими Сторонами и сохраняет своё действие в течение всего срока.

12.1.1. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трёх лет.

12.2. Стороны обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия настоящего коллективного договора или о принятии нового не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

12.3. Настоящий коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

12.3.1. При смене формы собственности Учреждения настоящий коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

12.3.2. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

12.4. В течение семи дней после подписания настоящего коллективного договора Работодатель направляет его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.4.1. Первичная профсоюзная организация осуществляет контроль за своевременностью уведомительной регистрации коллективного договора.

12.4.2. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.



12.5. Стороны договорились, что текст настоящего коллективного договора должен быть доведён Работодателем до сведения Работников в течение семи календарных дней со дня его подписания.

12.6. При приёме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с настоящим коллективным договором до заключения с ним трудового договора под подпись.

12.7. Все приложения к настоящему коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

Представитель работодателя:
 Директор
 МАУ ДО «СШ по хоккею
 «Арслан» А.А. Каюмов
 «26» мая 2026 г.

Представитель работников:
 Председатель первичной
 профсоюзной организации
 Н.В. Биктирякова
 «26» мая 2026 г.

Идентификатор документа 49bae51f-ea99-4b79-b320-46d05bf57e63



Документ подписан и передан через оператора ЭДО АО «ПФ «СКБ Контур»

| | Организация, сотрудник | Доверенность: рег. номер, период действия и статус | Сертификат: серийный номер, период действия | Дата и время подписания |
|----------------------|---|--|---|---|
| Подписи отправителя: | МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ "СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ПО ХОККЕЮ "АРСЛАН" БУГУЛЬМИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН Каюмов Адис Ахатович директор | Не требуется для подписания | 397AE63845848EB925A9AF864 9615CBE с 08.07.2025 10:26 по 01.10.2026 10:26 GMT+03:00 | 17.06.2026 15:44 GMT+03:00 Подпись соответствует файлу документа |
| Подписи получателя: | МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ "СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ПО ХОККЕЮ "АРСЛАН" БУГУЛЬМИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН Каюмов Адис Ахатович директор | Не требуется для подписания | 397AE63845848EB925A9AF864 9615CBE с 08.07.2025 10:26 по 01.10.2026 10:26 GMT+03:00 | 17.06.2026 15:45 GMT+03:00 Подпись соответствует файлу документа |