

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между Министерством по физической культуре и спорту
Республики Саха (Якутия) и Якутской республиканской
общественной организацией Профсоюза работников
физической культуры, спорта и туризма
Российской Федерации
на 2020-2022 годы



Якутск, 2019

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее – Соглашение) является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений между представителями работников организаций и учреждений физической культуры и спорта и работодателем в условиях сложившейся экономической ситуации, в целях обеспечения социально-экономических прав работников, достойной оплаты труда, условий и охраны труда, регулирования социально-трудовых отношений и обеспечения занятости.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

1.2.1. Работодатели, в лице их представителя Министерства по физической культуре и спорту Республики Саха (Якутия) (далее – Министерство) в порядке, определенном статьей 34 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2.2. Представителем работников отрасли физической культуры и спорта по заключению настоящего Соглашения является Якутская республиканская общественная организация «Общероссийский профессиональный союз работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации» (далее - Профсоюз) в порядке, определенном статьей 29 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.3. Настоящее соглашение в качестве основы для заключения коллективных и трудовых договоров.

1.4. Стороны согласились в том, что:

1.4.1. Профсоюз, его первичные профсоюзные организации выступают в качестве полномочных представителей работников организаций и учреждений по физической культуре и спорту Республики Саха (Якутия):

- при разработке и заключении коллективных договоров;
- ведении переговоров по защите профессиональных и социально-трудовых прав;
- оплате труда (размеров тарифных ставок (окладов), компенсационных и стимулирующих выплат), размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма;
- условий и охраны труда, режим работы и отдыха, а также по другим вопросам социальной поддержки коллективов и отдельных работников.

1.4.2. Непосредственно в организациях и учреждениях физической культуры и спорта регулирование трудовых, профессиональных и социально – экономических отношений между работниками и работодателем осуществляется путем заключения коллективного договора. В коллективном договоре с учетом особенностей деятельности организации, учреждения и их финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные льготы работникам по сравнению с нормами и положениями Трудового кодекса Российской Федерации, федеральных законов, иных нормативных правовых актов и настоящим Соглашением.

1.5. Условия и оплата труда, социальные льготы и гарантии, установленные в соглашениях, в коллективных и трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам), ухудшающие положение работников отрасли по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением, являются недействительными.

1.6. Если условия и оплата труда, социальные льготы и гарантии, установленные в соглашениях, в коллективных и трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам), улучшают положение работников отрасли по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением, или когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, в этом случае действуют те соглашения, коллективные и трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам), условия которых являются наиболее благоприятными для работников.

1.7. Работодатели в соответствии со статьей 8 Трудового кодекса Российской Федерации принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее - локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, в том числе настоящим Соглашением.

Непосредственно в организациях регулирование трудовых, социальных, профессиональных и связанных с ними экономических отношений между работниками и работодателем осуществляется путем заключения коллективного договора на основе данного соглашения. При отсутствии в организации коллективного договора, используются нормы и требования данного Соглашения.

1.8. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. В случае необходимости внесения дополнений и изменений, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью.

1.9. В период действия Соглашения, при условии соблюдения его требований, стороны обязуются использовать все имеющиеся возможности для устранения причин и обстоятельств, которые могут повлечь индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законодательством способов их разрешения.

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

1.11. Обязательства и гарантии, включенные в настоящее Соглашение, являются минимальными, и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников отрасли.

1.12. Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, а так же нормы локальных нормативных актов, принятых без соблюдения установленного порядка, учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты. Содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашение.

1.13. социально-правовое, трудовое и связанное с ним экономическое положение работников отрасли, заменяют менее благоприятные нормы Соглашения с момента вступления их в силу.

1.14. На равной основе, из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон образуется Отраслевая комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением Соглашения (далее - Отраслевая комиссия).

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации полож

ений Соглашения решаются Отраслевой комиссией. Решения принятые Отраслевой комиссией, являются обязательными для их выполнения обеими сторонами.

1.17. Стороны согласились, что доводят текст настоящего Соглашения до Правительства Республики Саха (Якутия), Федерации профсоюзов Республики Саха (Якутия), органов местного самоуправления, организаций и учреждений физической культуры и спорта, первичных организаций профсоюза.

1.18. Профсоюз и его первичные организации осуществляют систематический анализ и обобщение опыта заключенных организациями и учреждениями физической культуры и спорта коллективных договоров.

1.19. Соглашение заключено на период 2020-2022 годов, вступает в силу с момента подписания и действует до 31 декабря 2022 года. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2022 года.

1.20. В случае реорганизации представителей сторон, права и обязанности по Соглашению переходят к правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются до

заключения нового Соглашения, но не более срока действия, определенного в Соглашении.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателями регулируются законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением, коллективными и трудовыми договорами.

2.2. 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 Российской Федерации 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, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

2.3. Трудовой договор с работниками организаций отрасли заключается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации как на определенный, так и на неопределенный срок.

3. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА СПОРТСМЕНОВ И ТРЕНЕРОВ

Стороны признают особую значимость регулирования трудовых отношений спортсменов и тренеров.

3.1. При заключении трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с тренерами и спортсменами рекомендуется руководствоваться статьей 348.2 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом положений настоящего Соглашения.

3.2. В штатном расписании организации (в зависимости от специфики ее деятельности) рекомендуется предусматривать следующие должности, соответствующие наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или соответствующих профессиональных стандартах.

3.2.1 Помимо условий, установленных частью второй статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации, рекомендуемыми условиями для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) со спортсменом являются условия об:

обязанности работодателя обеспечить проведение тренировочных мероприятий и участие спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера (тренеров);

обязанности спортсмена соблюдать спортивный режим, установленный работодателем, и выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям;

обязанности спортсмена соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, проходить допинг-контроль;

обеспечении работодателем страхования жизни и здоровья спортсмена, а также медицинского страхования в целях получения спортсменом дополнительного медицинского страхования с указанием условий этих видов страхования;

обязанности работодателя обеспечить проведение углубленного медицинского обследования спортсмена, не реже одного раза в год.

Продолжительность ежедневной работы для спортсменов, не достигших возраста восемнадцати лет, может устанавливаться коллективными договорами, соглашениями,

локальными нормативными актами при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной частью 1 статьи 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

Во время участия в спортивных мероприятиях допускается превышение спортсменом, не достигшим возраста восемнадцати лет, предельно допустимых норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную, если это необходимо в соответствии с планом подготовки спортсмена к официальным спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Заключение трудового договора со спортсменом, не достигшим возраста четырнадцати лет, допускается с согласия одного из законных представителей, а также с разрешения органа опеки и попечительства, выдаваемого на основании предварительного медицинского осмотра спортсмена, не достигшим возраста четырнадцати лет.

3.2.2. Введение в штатное расписание организации должностей педагогических работников осуществляется при наличии лицензии на право ведения образовательной деятельности.

Срочные трудовые договоры могут заключаться по соглашению сторон с тренерами, принимаемыми на работу в целях проведения со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществления руководства состязательной деятельности спортсменов для достижения спортивных результатов, а также с тренерами спортивных сборных команд.

3.3. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Соглашением, Уставом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и локальными нормативными актами, действующими в организации, регламентирующими трудовые отношения, а также с порядком, установленный статьей 348.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами могут предусматриваться условия о дополнительных гарантиях и компенсациях спортсменам, тренерам, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.5. тренеры пользуются в организации следующими правами:

- 1) свобода выбора и использования методически обоснованных форм, средств, методов тренировочного процесса;
- 2) право на участие в разработке программ спортивной подготовки, тренировочных планов, календарных графиков, методических материалов и иных компонентов программ спортивной подготовки;
- 3) 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;
- 4) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения тренировочного процесса, необходимым для качественного осуществления спортивной подготовки, научной или исследовательской деятельности;
- 5) право на участие в управлении организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;
- 6) право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- 7) право на обращение в комиссию по урегулированию трудовых споров;
- 8) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики тренеров.

9) иные права, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

3.5.1. тренерам, организация отрасли вправе предоставлять следующие социальные гарантии:

- 1) установление ставки заработной платы в неделю, соответствующей норме часов тренерской работы (тренерская нагрузка) – 24 часа;
- 2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю физкультурно-спортивной деятельности не реже чем один раз в четыре года;
- 3) право на дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого 40 календарных дней;
- 4) право на длительный отпуск сроком до трех месяцев не реже чем через каждые четыре года непрерывной работы тренера со спортсменами высокого класса – членами спортивных сборных команд Российской Федерации после успешного завершения цикла подготовки (занятие призовых мест по итогам проведения Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр, чемпионатов мира);
- 5) право на обеспечение спортивной экипировкой и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления профессиональной деятельности в соответствии с локальным нормативным актом организации;
- 6) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные коллективным договором организации, в соответствии действующим законодательством.

3.5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха тренеров в организациях определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, трудовым договором, в соответствии с требованием трудового законодательства и с учетом методических рекомендаций и указаний Министерства спорта России.

3.5.3. Тренерам и иным специалистам организаций отрасли, участвующим в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГТО, предоставляются гарантии и компенсации, в соответствии с принятым в организации коллективным договором.

3.5.4. В трудовом договоре, заключаемом с тренером, включается условие об обязанности тренера соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, принимать меры по предупреждению нарушения указанных антидопинговых правил спортсменов.

3.5.5. В трудовом договоре, заключаемом с тренером, помимо обязанностей, указанных в пункте 3.5.5, рекомендуется предусмотреть следующие обязанности тренера:

- 1) осуществление деятельности на профессиональном уровне, соответствующим занимаемой должности, обеспечение в полном объеме реализации тренировочного процесса в соответствии с утвержденной в организации программой спортивной подготовки;
- 2) соблюдение соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- 3) уважать честь и достоинство лиц, занимающихся под их руководством;
- 4) применение методически обоснованных и обеспечивающие высокое качество подготовки занимающихся форм, методов тренировочного процесса;
- 5) учет особенностей психофизического развития занимающихся и состояние их здоровья, соблюдение специальных условий, необходимых для прохождения тренировочного процесса лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- 6) прохождение аттестации в порядке, установленном действующим законодательством;
- 7) прохождение в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров по направлению работодателя;

- 8) прохождение в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- 9) соблюдать устав организации, не нарушать локальные нормативные акты организации (правила внутреннего трудового распорядка и другие).
- 3.5.6. Особенности регулирования труда работников образовательных организаций, подведомственных Министерства, определены законодательством Российской Федерации.

4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени в организациях отрасли определяется правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и трудовым договором.

4.2. Продолжительность рабочего времени, при его суммированном учете, не может превышать норму рабочего времени, установленную Трудовым кодексом Российской Федерации.

Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

При установлении, соответствии с пунктом 5 статьи 348.1 Трудового кодекса Российской Федерации особенностей режима рабочего времени спортсменов, тренера, рекомендовать устанавливать продолжительность рабочего времени для лиц, осуществляющих спортивную подготовку, исходя из продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю. При работе по совместительству до 20 часов в неделю.

4.3. Рабочее время тренера состоит не только из фактически отработанного времени со спортсменами, но и другой части работы, требующей затрат рабочего времени, не конкретизированного по количеству часов, вытекающего из его должностных обязанностей.

4.4. Тренерам рекомендуется устанавливать ставку заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 24 часа в неделю.

4.5. В рабочее время тренеров, кроме непосредственно тренерской работы, включая иная работа тренера: индивидуальная работа со спортсменами, научная, исследовательская работа, а так другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления организацией.

Конкретные трудовые обязанности тренера определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Соответствие непосредственно тренерской и иной работы тренера в пределах рабочей недели или тренировочного периода определяется соответствующим локальным нормативным актом организации. В локальном нормативном акте организации рекомендуется предусмотреть не менее 60% рабочего времени для использования на непосредственно тренерскую работу.

4.6. В локальном нормативном акте организации рекомендуется предусмотреть порядок и правила определения тренерской нагрузки работников, оговариваемом в трудовом договоре, основания его изменения, а также непосредственно связанные с определением и изменением тренерской нагрузки.

Локальные нормативные акты организации по вопросам определения тренерской нагрузки работников, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.7 Под тренерской нагрузкой работников предлагается понимать тренерскую работу, выполняемую во взаимодействии со спортсменами по видам деятельности, установленным программой спортивной подготовки (индивидуальным планом подготовки), в соответствии требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта. Объем тренерской нагрузки рекомендуется определять

ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) исходя из норм объема тренировочной нагрузки, указанного в федеральных стандартах спортивной подготовки по видам спорта, (в том числе специальных) и программ спортивной подготовки, и устанавливать распорядительным актом организации. Объем тренерской нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре.

Объем тренерской нагрузки работников, установленный на начало тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества занимающихся, групп.

При определении объема тренерской нагрузки работников на следующий год (тренировочный период, спортивный сезон) рекомендуется сохранять преемственность в подготовке спортсменов, не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества занимающихся, групп.

Об изменениях объема 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 объема тренерской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

4.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

В случаях, предусмотренных законодательством, привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника на основании письменного распоряжения работодателя.

Особенности, привлечения спортсменов, тренеров в выходные и нерабочие праздничные дни могут устанавливаться настоящим соглашением, коллективными договорами, локальными нормативными актами организации в соответствии со статьями 113, 348.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.9. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и определяется в соответствии с положениями коллективного договора, соглашения локальных нормативных актов. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.11. Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено освобождение от работы.

4.12. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска (без учета дополнительных оплачиваемых отпусков) должна быть не менее 14 календарных дней.

4.13. 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. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.14. Спортсменам и тренерам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективными договорами, локальными нормативными актами организации, трудовыми договорами, но не менее четырех календарных дней в соответствии со статьей 348.10 Трудового кодекса Российской Федерации.

Тренерам, рекомендуется устанавливать дополнительный оплачиваемый отпуск общей продолжительностью не менее четырнадцати календарных дней, предоставляемый по окончании спортивного сезона, который по желанию работника может быть заменен денежной компенсацией.

4.15. Работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьей 116 Трудового кодекса Российской Федерации предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором. Продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или иным локальным нормативным актом организации, разработанным на основании нормативных актов публично-правовых образований.

Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, не может быть менее 3 календарных дней.

Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

4.16. Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников.

Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.17. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.18. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. Неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему по письменному заявлению с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

5. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА

5.1. В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами,

соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Саха (Якутия).

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

5.2. Стороны содействуют обеспечению следующих своевременных гарантий по оплате труда работников:

заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников (гражданского персонала) и выполнения ими работ той же квалификации;

при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя;

нерабочие выходные и праздничные дни подлежат оплате в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, либо в размере, определяемом коллективным договором, локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), как при повременной, так и сдельной оплате труда.

5.3. Предлагается учитывать следующие подходы к формированию фонда оплаты труда работников организаций:

5.3.1. формирование фонда оплаты труда осуществлять за счет средств бюджета соответствующего уровня и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;

5.3.2. экономии средств по фонду оплаты труда, образовавшуюся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности организации, направлять на стимулирующие выплаты, премирование работников организации, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с коллективными договорами и локальными нормативными актами организации;

5.3.3. в случае если месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, то указанному работнику рекомендуется производить доплату до минимального размера оплаты труда;

5.3.4. оплату труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производить пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производить раздельно по каждой из должностей;

5.3.5. для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых организацией услуг, организация может привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.4. Учреждения руководствуются Положением об оплате труда работников учреждений, подведомственных Министерства, утвержденного приказом Министерства по физической культуре и спорту Республики Саха (Якутия) от 28.02.2019 № 67-ОД.

5.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

5.6. Персональные надбавки к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются работникам организаций с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Персональные надбавки к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

5.7. Решения о введении соответствующих надбавок принимаются учреждениями с учетом обеспеченности финансовыми средствами.

5.8. Применение надбавок не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.9. Выплаты компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Работникам организации устанавливается выплата компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных в соответствии со статьями 149–154 Трудового кодекса Российской Федерации. В организациях в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (Зарегистрирован Минюстом России 04.02.2008, регистрационный № 11081) могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

5.9.1. выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Руководители организаций принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда, установленной трудовым законодательством Российской Федерации.

Оплата труда в повышенном размере работников организаций устанавливается с учетом результатов специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

Оплата труда в повышенном размере работников организаций отрасли устанавливается с учетом результатов специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

5.9.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников организации применяются:

районные коэффициенты;

процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.9.3. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника организации без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за работу в ночное время производится работникам организаций за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час в ночное время в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам организаций, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.10. Выплаты стимулирующего характера.

В организациях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

Работникам организаций также могут производиться стимулирующие выплаты в следующих случаях:

- в связи с награждением ведомственными наградами Министерства спорта России и Министерства по физической культуре и спорту Республики Саха (Якутия);

- за добросовестный труд работникам, достигшим юбилейных дат в связи с 50, 60, 70-летием со дня рождения и каждые последующие пять лет, а также к другим датам, установленным локальным нормативным актом организации;

- при увольнении работника в связи с выходом на пенсию;

- при рождении ребенка;

- в случае регистрации брака работника;

- в связи с потерей близких родственников;

- в связи со смертью работника (выплачивается близким родственникам умершего работника);

- молодым специалистам (под которыми в целях настоящего Соглашения понимаются работники в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование при первичном трудоустройстве по специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору) с учетом разрабатываемых в организациях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих организаций.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований соответствующего бюджета.

Конкретный размер выплат может устанавливаться как в процентном отношении к окладу, так и в абсолютном значении.

Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение оформляется локальными нормативными актами учреждений с обязательным указанием причины.

5.11. При разработке и утверждении в учреждениях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников предлагается учитывать следующие основные принципы:

5.11.1. размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

5.11.2. работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

5.11.3. вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

5.11.4. вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

5.11.5. правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

5.11.6. принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

5.12. Из фонда оплаты труда работникам организаций может быть оказана материальная помощь.

Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются коллективным договором и локальными нормативными актами организации.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретный размер принимают руководители организаций с учетом мнения выборного профсоюзного органа, на основании письменного заявления работника.

5.13. Рекомендуется предусматривать в коллективных договорах организаций следующие положения:

5.13.1. производить оплату труда специалистов с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности), в следующих случаях:

а) при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе, если не истек срок действия квалификационной категории;

б) при выполнении работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, реализуемые программы, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

5.13.2. в целях материальной поддержки специалистов, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда (устанавливать доплату к ставке заработной плате) с учетом имевшейся квалификационной категории на

период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

5.13.3. в случае истечения у специалиста перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда (устанавливать доплату к ставке заработной платы) с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год;

5.14. Установление и изменение систем оплаты труда работников государственных учреждений рекомендуется осуществлять с учетом:

5.14.1. результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

5.14.2. достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников (определяется на основе статистических данных Росстата).

5.1. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ТРЕНЕРОВ

5.1.1. В целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы рекомендуется устанавливать системы оплаты труда тренеров и других работников организаций отрасли, включая оклады (должностные оклады), рассчитанные с учетом установленной в организации отрасли системы нормирования труда, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные для данной категории работников, с учетом мнения соответствующих профсоюзов.

5.1.2. При разработке коллективных договоров, локальных нормативных актов организаций отрасли рекомендуется предусматривать особенности нормирования и оплаты труда работников с учетом специфики их трудовой деятельности и настоящего соглашения.

5.1.2.1. Системы нормирования труда, определяемые работодателем, формируются с учетом мнения представительного органа работников и устанавливаются коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда), включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

5.1.3. Тарифицирование труда тренеров рекомендуется производить с учетом тренерской нагрузки.

В тарификации учитывается количество групп на этапах подготовки и (или) индивидуальная работа со спортсменами этапов ССМ и ВСМ, объем тренировочной нагрузки в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по виду спорта.

5.1.4. Норма часов непосредственно тренерской работы (24 часа в неделю) является расчетной величиной для исчисления тренерам заработной платы за месяц, с учетом установленного организацией, объема тренерской нагрузки в неделю:

5.1.4.1. Норма часов тренерской работы за ставку заработной платы устанавливается в часах. Непосредственная тренерская работа может включать в себя, в том числе. Короткие перерывы. Динамическую паузу, активный и пассивный отдых, время подготовку к занятию, мероприятия по соблюдению техники безопасности и иные мероприятия, согласно программ спортивной подготовки, утвержденных в организации.

5.1.5. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работника, получающим должностной оклад.

5.1.6. При одновременной работе двух и более тренеров установление заработной платы рекомендуется осуществлять по коэффициенту трудового участия каждого конкретного специалиста, с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы.

5.1.7. Допускается проведение тренировочных занятий по индивидуальным планам подготовки одновременно со спортсменами этапов совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства, при этом объем непосредственной тренерской нагрузки определяется исходя из объема тренировочной нагрузки этапа высшего спортивного мастерства.

5.1.8. Рекомендуется устанавливать следующие виды выплат стимулирующего характера (с учетом особенностей оплаты труда тренерского состава):

5.1.8.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

5.1.8.2. выплаты за качество выполняемых работ;

за своевременность и полноту выполняемых обязанностей;

за личное участие в мероприятиях, проводимых учреждением;

за наличие положительных отзывов о работе;

по итогам работы учреждения (организации), например: занятые с 1 по 6 места в официальном смотре-конкурсе по итогам года среди учреждений по профилю деятельности, также переход в течение года спортсменов в специализированную школу олимпийского резерва (СШОР), училище олимпийского резерва (УОР), центр спортивной подготовки (ЦСП).

5.1.8.3. выплаты молодым специалистам (до 10 процентов к ставке заработной платы);

5.1.8.4. Выплаты за стаж непрерывной работы в отрасли:

стаж работы от 1 до 5 лет – до 5 процентов к должностному окладу (к размеру ставки заработной платы);

стаж работы от 5 до 10 лет – до 10 процентов к должностному окладу (к размеру ставки заработной платы);

стаж работы свыше 10 лет - до 15 процентов к должностному окладу (к размеру ставки заработной платы);

5.1.8.5. выплаты за опыт работы и достижения работников в сфере физической культуры и спорта, работников в сфере образования, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, отмеченные государственными и ведомственными званиями и наградами;

за почетное звание «Заслуженный работник физической культуры и спорта Российской Федерации», за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации, и СССР, за почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР» в размере 15 процентов к должностному окладу (к размеру ставки заработной платы);

за почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта в Российской Федерации» в размере 10 процентов к должностному окладу (к размеру ставки заработной платы);

за спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР», за почетный знак «Отличник физической культуры и спорта Российской Федерации», в размере 15 процентов к должностному окладу (к размеру ставки заработной платы);

за почетные звания «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Саха (Якутия)», «Заслуженный тренер Республики Саха (Якутия)», почетные знаки «Почетный работник физической культуры и спорта Республики Саха (Якутия)», «За заслуги в развитии физической культуры и спорта Республики Саха (Якутия)», нагрудной знак «Отличник физической культуры и спорта Республики Саха (Якутия)» в размере 5 процентов к должностному окладу (к размеру ставки заработной платы);

за золотой знак отличия (актуальной возрастной степени) Всероссийского

физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в размере в размере 5 процентов к должностному окладу (к размеру ставки заработной платы).

за ученую степень (кандидат, доктор наук) по занимаемым должностям, персональной надбавки конкретному работнику, в соответствии с действующим в отрасли нормативным правовым актом и коллективным договором, действующим в организации.

5.1.8.6. стимулирующие выплаты работникам за результативное участие в подготовке спортсмена в видах спорта (спортивных дисциплинах), включенных в программу олимпийских игр, паралимпийских игр, сурдлимпийских игр и иных официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях рекомендуется устанавливать тренерам, участвовавшим в подготовке спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях.

Стимулирующая выплата к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса предлагается устанавливать по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок ее действия – с момента показанного спортсменом спортивного результата или с начала (финансового) года (соответственно, сдвигая срок действия) в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям – до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

Если в период действия установленной стимулирующей выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, спортсмен улучшил спортивный результат, размер стимулирующей выплаты предлагается соответственно увеличивать и устанавливать новое исчисление срока его действия.

5.1.9. Организациям, учреждениям отрасли, имеющим в соответствии с законодательством право использовать в своих наименованиях слово «олимпийский» или образованные на его основе слова и словосочетания, рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу) в размере до 100 процентов.

5.1.10. Работникам организаций отрасли, связанных с работой с лицами с ограниченными возможностями здоровья рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу) в размере до 45 процентов.

5.1.11. Рекомендуется устанавливать тренерам стимулирующие выплаты в соответствии с требованиями к результатам реализации программ спортивной подготовки на каждом из этапов спортивной подготовки определенными федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта.

5.1.12. По соответствующим профессиональным квалификационным группам, с учетом обеспечения финансовыми средствами в стимулирующие выплаты рекомендуется включать повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, в том числе:

5.1.12.1. коэффициент квалификации:

а) коэффициент квалификации по должностям «тренер»:

при наличии высшей квалификационной категории – до 0,15 к должностному окладу;

при наличии первой квалификационной категории – до 0,1 к должностному окладу;

при наличии второй квалификационной категории – до 0,05 к должностному окладу;

б) коэффициент квалификации по должностям «спортсмен»:

при наличии спортивного разряда «Кандидат в мастера спорта России» - до 0,25 к размеру должностного оклада за ставку заработной платы;

при наличии спортивного звания «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России» - до 0,30 к размеру должностного оклада за ставку заработной платы;

при наличии спортивного звания «Мастер спорта России международного класса» - до 0,50 к размеру должностного оклада за ставку заработной платы;

победителям и призерам официальных международных спортивных соревнований – до 0,75 к размеру должностного оклада за ставку заработной платы;

5.1.12.2. персональный повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам рекомендуется устанавливать на определенный период времени в течение соответствующего календарного года или на более длительный срок, например олимпийский цикл – 4 года.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников не предполагает образование нового оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника и не учитывается при начислении компенсационных и иных стимулирующих выплат.

Повышающий коэффициент квалификации к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника рекомендуется устанавливать с учетом уровня его профессиональной подготовки, компетентности и квалификации. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) предлагается определять путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу рекомендуется устанавливать на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

5.2. Условия оплаты труда руководителей организаций, заместителей руководителей, главных бухгалтеров

5.2.1. Заработная плата руководителя организации, учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2.2. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре, оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.2.3. Размер должностного оклада руководителя организации определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организации.

5.2.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации устанавливаются по решению учредителя с учетом достижения показателей государственного задания на выполнение государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей деятельности организации и ее руководителя.

5.2.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

5.2.6. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера организации устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

5.2.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя организации рекомендуется устанавливать с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю организации.

6. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА (ПЕРЕПОДГОТОВКА) РАБОТНИКОВ

6.1. Организациям рекомендуется самостоятельно планировать и осуществлять мероприятия по повышению квалификации работников и других специалистов, включающие в себя следующие виды обучения:

краткосрочное тематическое обучение по вопросам, касающимся специфики деятельности организации;

тематические и проблемные семинары по научно-практическим вопросам совершенствования спортивной подготовки;

длительное обучение специалистов в образовательной организации дополнительного профессионального образования, имеющей соответствующую лицензию, для углубленного изучения актуальных проблем в области физической культуры и спорта.

6.2. Работодателям рекомендуется осуществлять подготовку работников и дополнительное профессиональное образование работников со следующей периодичностью:

для педагогических работников – не реже одного раза в три года;

для лиц, осуществляющих спортивную подготовку – не реже чем один раз в четыре года;

для руководителей, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений и иных специалистов, не относящихся к основному персоналу – не реже чем один раз в пять лет.

Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников и их обучение могут проводиться как на базе самой организации, так и в образовательных организациях дополнительного профессионального образования, имеющих соответствующую лицензию, на основании договоров оказания услуг.

6.3. Работодателям рекомендуется разработать локальный нормативный акт (например, «Положение о повышении квалификации, профессиональной подготовке и переподготовке работников»), в котором предусмотреть следующее:

количество работников, ежегодно направляемых на обучение за счет средств соответствующего бюджета;

перечень видов и тематических направлений подготовки кадров, по которым тренерский состав и другие специалисты проходят обучение, подготовку и переподготовку по инициативе работодателя и, соответственно, за счет средств организации;

категории работников, которые могут обучаться по собственной инициативе и за свой счет.

6.4. Работники организации направляются на соответствующую подготовку в определенные сроки, в соответствии с утвержденным в организации, планом профессиональной подготовки на основании распорядительного акта организации (приказа работодателя).

По окончании обучения организации рекомендуется запросить у работника полученное по результатам обучения, свидетельство, сертификат или диплом (или копию), а в случае обучения за счет организации также договор, счет-фактуру и акт выполненных работ.

7. НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

7.1. В организациях в соответствии с законодательством Российской Федерации могут создаваться и действовать научно-исследовательские и проектные структурные подразделения, а также организации, осуществляющие научно - методическое, методическое, ресурсное и информационно-технологическое обеспечение физической культуры и спорта.

7.2. В целях участия специалистов в области физической культуры и спорта, в том числе тренеров и иных лиц, осуществляющих спортивную подготовку, педагогических, научных работников, представителей спортивных федераций, а также работодателей в разработке и внедрении профессиональных стандартов, федеральных стандартов спортивной подготовки, программ подготовки, экспериментальной и инновационной деятельности, координации организаций, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, в отрасли могут создаваться методические объединения.

7.3. Экспериментальная и инновационная деятельность в области физической культуры и спорта осуществляется в целях обеспечения модернизации и развития отрасли, в том числе подготовки спортивного резерва с учетом основных направлений социально-экономического развития Российской Федерации, реализации приоритетных направлений государственной политики Российской Федерации в сфере физической культуры и спорта.

7.4. Экспериментальная деятельность направлена на разработку, апробацию и внедрение новых спортивных технологий, методик и ресурсов и осуществляется в форме экспериментов, порядок и условия проведения которых, определяются Минспортом России.

7.5. Инновационная деятельность ориентирована на совершенствование научно-методического, педагогического, организационного, правового, финансово-экономического, кадрового, материально-технического обеспечения физической культуры и спорта и осуществляется в форме реализации инновационных проектов и программ организациями, а также их объединениями. При реализации инновационного проекта, программы должны быть обеспечены соблюдение прав и законных интересов участников проекта программы.

8. АТТЕСТАЦИЯ РАБОТНИКОВ

8.1. Организациям с целью установления соответствия работника занимаемой должности, а также присвоения квалификационных категорий работникам в соответствии с имеющимися полномочиями, рекомендуется проводить аттестацию на основании на основании самостоятельно разработанного локального нормативного акта, например: Приказ Министерства по физической культуре и спорту РС (Я) от 07.12.2018 № 357-ОД «О главной аттестационной комиссии Министерства по физической культуре и спорту РС (Я)»

8.2. Аттестация работников призвана способствовать повышению уровня профессионального мастерства и компетенции, квалификации, улучшению качества и эффективности работы руководителей, тренерского состава и других педагогических работников, оптимальной расстановки кадров, заинтересованности работников в результатах труда, приведения в соответствие наименований должностей работников с квалификационными требованиями по должности.

8.3. Аттестация педагогических работников организуется в соответствии с законодательством в сфере образования.

8.4. В случае установления нормативными правовыми актами систем оплаты труда, предусматривающих квалификационные категории для руководителей, тренерского состава, других специалистов и работников организаций и устанавливающих доплаты и надбавки за указанные категории, рекомендуется соответствующим органам управления в сфере физической культуры и спорта формировать аттестационные комиссии, рассматривающие вопросы присвоения квалификационных категорий указанным работникам.

8.5. Рекомендуется устанавливать традиционно сложившиеся в отрасли, следующие квалификационные категории тренеров и инструкторов-методистов, не являющихся педагогическими работниками в соответствии с профессиональными стандартами: вторая, первая, высшая.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ СОЗДАНИЯ ЗДОРОВЫХ И БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА

Стороны отраслевого соглашения строят свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

9.1. Министерство обязуется:

9.1.1. Ежегодно рассматривать на коллегии Министерства с участием Профсоюза состояние охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

9.1.2. Осуществлять учет и анализ производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в отрасли, разработку и контроль выполнения мероприятий по их предупреждению, содействовать Профсоюзу в проведении независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

9.1.3. Оказывать консультативно-методическую помощь подведомственным организациям в вопросах организации работы по охране труда и обеспечить координацию их деятельности в этой области.

9.1.4. Организовывать отраслевые совещания работников служб охраны труда отрасли, оказывать методическую помощь в организации обучения и повышения квалификации специалистов по охране труда органов управления здравоохранением районов и городов республики, организаций государственной системы здравоохранения.

9.1.5. Обеспечивать постоянный контроль и надзор за соблюдением работодателями или их представителями требований трудового законодательства, правил и норм охраны труда.

9.2. Министерство (работодатели) обеспечивает:

9.2.1. Выполнение статьи 212 Трудового кодекса Российской Федерации «Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда».

9.2.2. Разработать и утверждать по согласованию с профсоюзными организациями инструкции по охране труда для работников. Запрещать допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

9.2.3. Обеспечить порядок формирования комиссий по расследованию несчастных случаев в соответствии со статьей 229 трудового кодекса Российской Федерации с включением в их состав представителей профсоюзов, имеющих соответствующую подготовку по охране труда.

9.2.4. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах работников, в том числе трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям по определенному виду спорта или видам спорта.

9.2.5. Финансирование мероприятий по охране за счет средств предприятий, исходя из принципа достаточности направляемых средств на эти цели, но в размерах не менее нормативов, установленных трудовым законодательством. Обеспечить контроль за целевым расходованием средств на охрану труда в соответствии с Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателями мероприятий по улучшению условий и охраны труда, утвержденных Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 № 181н (зарегистрирован в минюсте России от 19.03.2012, регистрационный № 23513). Приказом Минтруда России от 01.06.2015 № 335н «Об утверждении особенностей проведения специальной оценки труда на рабочих местах работников, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и участии в спортивных соревнованиях по определенному виду или видам спорта» (Зарегистрирован в Минюсте России 29.07.2015 № 38260).

9.2.6. Создание в организациях с численностью более 10 работников комитетов (комиссий)

по охране труда.

9.2.7.Создание службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда в каждой организации с численностью 100 и более работников, обеспечении СОТ и специалистов помещением, компьютерной и оргтехникой, правилами, инструкциями, нормативными правовыми актами, содержащими требования охраны труда.

9.2.8.Создание кабинетов (уголков) охраны труда, оснащение кабинетов современными средствами обучения, плакатами и наглядными пособиями по охране труда.

9.2.9.Создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюзной организации по охране труда и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также обеспечить освобождение их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения по охране труда, содержащими требования охраны труда.

9.2.10.Осуществление обязательного страхования работников, работа которых связана с угрозой их жизни и здоровью.

9.3.Профсоюз (первичные профсоюзные организации) обязуются:

9.3.1.Содействовать Министерству, администрации организаций в реализации настоящего Соглашения, в работе по улучшению условий и охраны труда, укрепления материально-технической базы, создания работникам здоровых и безопасных условий труда.

9.3.2.Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

9.3.3.Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам безопасности и охраны труд в пределах своей компетенции;

9.3.4.Организовать с профсоюзными органами на местах, в рамках социального партнерства:

1)контроль за состоянием условий охраны труда и выполнением работодателями своих обязанностей в соответствии с требованиями законодательства российской Федерации;

2)формирование и организацию деятельности совместных комиссий по охране труда в организациях, обеспечение лиц и членов комиссий правами, инструкциями, другими документами по охране труда;

3)проведение контроля состояния охраны труда, пожарной и экологической безопасности в пределах своей компетенции;

4)контроль за расходованием средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

9.3.5.При выявлении нарушений , угрожающих жизни и здоровью работников, Профсоюз, профсоюзные органы в организации профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться государственную инспекцию труда для принятия неотложных мер (п.3и4 статьи 20 ФЗ от12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.3.6.Участвовать в работе государственных комиссий по приемке в эксплуатацию объектов производственного и социально-культурного назначения, а также оборудования и приборов.

9.3.7.Принимать участие в разработке нормативно-технической документации по охране труда, контролировать сохранение в этих документах существующих прав работников на безопасные условия труда.

9.3.8.Оказывать необходимую консультативную помощь членам профсоюза и организациям по вопросам охраны труда.

9.3.9.Оказывать членам профсоюза помощь в изучении законодательства Российской Федерации и Республики Саха (Якутия) о труде и охране труда.

9.3.10.Поощрять особо отличившихся в деле улучшения условий и охраны труда,

снижения производственного травматизма и профзаболеваний, реализации соглашений и коллективных договоров Почетными грамотами и знаками ФНПР, ЦК Профсоюза работников физической культуры, спорта и туризма РФ, Федерации профсоюзов Республики Саха (Якутия), Президиума ЯРО профсоюза работников физической культуры и спорта с материальным поощрением.

10. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Трудовые гарантии, льготы и компенсации предоставляются работникам отрасли на основании законодательства Российской Федерации.

10.1. Стороны договорились:

10.1.1. работодатели обязаны:

ежеквартально перечислять средства профсоюзным организациям на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работ в размерах, определяемых коллективным договором;

включать в коллективные договоры положения, предусматривающие выделение дополнительных финансовых средств для работников на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей;

предоставлять на льготных условиях путевки на санаторно-курортное лечение работникам организации на основании списков, согласованных с органом первичной профсоюзной организации;

устанавливать единовременные денежные выплаты работникам (членов их семей) сверх установленных законодательством в случаях:

при смертельном исходе и при установлении инвалидности I, II, III группы;

при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 4 месяцев;

при получении профессионального заболевания;

выплачивать семье умершего (погибшего) работника в случае смерти, не связанной с исполнением трудовых обязанностей, единовременного пособия в размере, предусмотренном на эти цели коллективным договором учреждения.

10.1.2. Конкретный размер единовременных денежных выплат работникам (членам их семей) устанавливается в коллективном договоре и в локальном нормативном акте организации.

10.2. Проводить необходимую организационную работу по обеспечению детей работников путевками на период каникул в оздоровительные лагеря. При необходимости работодатель предусматривает дополнительные финансовые средства. Условия предоставления оплаты отдыха детей оговариваются в коллективных договорах учреждения.

10.2.1. Рекомендовать в целях усиления социальной защиты детей, обеспечения доступности летнего отдыха в регионах с благоприятными природно-климатическими условиями и организации группового детского отдыха оплачивать стоимость проезда несовершеннолетним детям работника независимо от места и времени использования отпуска самого работника за счет его права на компенсацию проезда.

10.2.2. Проводить согласованную политику в области развития культуры, спорта, туризма, организации детского и семейного отдыха, санаторно-курортного лечения работников и членов их семей, сохранения и укрепления сети спортивных, социально-культурных объектов.

10.2.3. Рекомендовать предусматривать в коллективных договорах финансовые средства низкооплачиваемым сотрудникам учреждений на дотацию оплаты детских дошкольных учреждений для детей низкооплачиваемых сотрудников учреждений, на покупку угля (дров).

10.2.4. Содействовать предоставлению от 1 до 3 дней дополнительного отпуска с сохранения заработной платы работникам в случаях смерти близкого родственника (дети, родители, супруги), бракосочетания работника, 1 сентября для родителей учащихся с 1 по 3 класс.

10.2.5.Рекомендовать руководителям учреждений при наличии финансовых средств оплачивать проезд детям - студентам работников, находящихся на иждивении и обучающимся очно за пределами территории Республики Саха (Якутии), до 23 лет. Порядок и условия предусмотреть в коллективном договоре учреждений.

10.2.6.Рекомендовать работодателям в целях реализации социальной защиты работников физической культуры и спорта в срок до 20 декабря отчетного периода перечислять на специальный счет «Оздоровление» Профсоюза финансовые средства из расчета 1000 рублей на 1 работающего члена профсоюза для создания фонда по приобретению санаторно-курортных, туристическо-оздоровительных путевок.

10.2.7.Рекомендовать Министерству, в случае увольнения руководителя учреждения, не за виновные действия предлагать ему место работы с учетом специальности, квалификации при наличии вакантных мест.

10.2.8.Тренерам и иным лицам, осуществляющим спортивную подготовку, организацией, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта (за исключение педагогических работников), предоставляются социальные гарантии, установленные п. 3.5.1 настоящего Соглашения.

10.3.Министерство (работодатели) обязуется:

10.3.1.Компенсировать расходы на оплату стоимости проезда и провоза багажа (весом до 30 килограммов) к месту использования отпуска и обратно один раз в два года; компенсации расходов, связанных с переездом к новому месту работы, а также компенсации расходов, связанных с выездом за пределы Республики Саха (Якутия) работникам и неработающим членам их семей в соответствии с законодательством РФ, РС (Я).

10.3.2.По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставлять один раз для каждого ребёнка.

10.3.3.Одному из родителей, имеющих ребёнка в возрасте до 16 лет, по письменному заявлению предоставлять ежемесячный дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

10.3.4.Предоставлять на основании письменного заявления работника по семейным и другим уважительным причинам отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

10.3.5.Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставлять в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами РФ и РС (Я).

10.3.6.Предоставлять в полном объеме и в срок все льготы и гарантии для женщин, лиц с семейными обязанностями, несовершеннолетних работников в соответствии с ТК РФ и иными актами, регулирующими труд женщин, лиц с семейными обязанностями, несовершеннолетних работников.

10.4.Профсоюз обязуется:

10.4.1. Оказывать методическую и практическую помощь трудовым коллективам по подготовке и заключению коллективных договоров, соглашений по охране труда.

10.4.2.Проводить необходимую организационную работу по обеспечению детей работников учреждений здравоохранения льготными путевками, дополнительно привлекая средства других бюджетов, фондов и объединений.

10.4.3.За счет средств профсоюзного бюджета поощрять председателей профсоюзных комитетов, профсоюзных активистов, активных социальных партнеров в лице работодателей.

10.4.4. Организовывать и проводить культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия.

11. ГАРАНТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

В целях эффективного участия молодых специалистов и молодых работников в возрасте до 35 лет в практической работе, обеспечения их занятости, вовлечения молодых специалистов и молодых работников в активную общественную и профсоюзную деятельность, а также усиления их социально-экономической защищенности, Стороны настоящего Соглашения договорились:

проведение работы с молодежью в лечебно-профилактических и образовательных учреждениях;

содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;

развитие творческой активности молодежи;

обеспечение их правовой и социальной защищенности;

активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

11.1. Министерство обязуется:

11.1.1. При заключении коллективных договоров и соглашений содержание в них специальных разделов по защите социально-экономических и трудовых прав молодых специалистов и учащейся молодежи.

11.1.2. Организацию работ по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

11.1.3. Закрепление наставников за молодыми специалистами в первый год их работы в учреждениях физической культуры и спорта. Установление наставникам доплаты за работу с молодежью на условиях, определяемых коллективными договорами.

11.1.4. Осуществление при необходимости профессиональной подготовки и повышения квалификации для женщин до 35 лет, вышедших из декретного отпуска и отпуска по уходу за ребенком в течение первого года работы.

11.1.5. Рекомендует устанавливать выплаты молодому специалисту, впервые поступившему на работу, единовременного пособия в размере не менее должностного оклада на условиях, устанавливаемых трудовым договором, коллективным договором или локальным нормативным актом.

11.1.6. Предоставление гарантий и компенсаций молодым специалистам для обучения в образовательных и научных учреждениях в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором учреждения.

11.2. Профсоюз обязуется:

11.2.1. Предусматривать ежегодно финансовые средства на работу Молодежного Совета.

11.2.2. Оказывать молодым специалистам необходимую правовую помощь в защите своих трудовых, экономических и социальных прав.

12. ПЕНСИОННОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ, СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ

12.1. Стороны договорились продолжить работу по формированию системы полноценной защиты работников от социальных рисков на основе страховых принципов, направленную на:

совершенствование системы обязательного социального страхования, в том числе определение механизмов участия социальных партнеров в управлении и контроле над формированием и целевым расходованием страховых средств, последовательный переход

к определению тарифов страховых взносов по видам обязательного социального страхования на основе актуарных расчетов;

переход к определению тарифов страховых взносов по видам обязательного социального страхования на основе актуарных расчетов;

развитие добровольных систем пенсионного, медицинского и других видов страхования в организациях отрасли;

формирование без барьерной среды на объектах спорта, туризма для инвалидов и маломобильных групп населения.

12.2. Стороны содействуют:

разработке и принятию республиканских и локальных нормативных актов, предусматривающих дополнение страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний предупредительными и реабилитационными мерами в целях сбережения и восстановления трудовых ресурсов в рамках тарифной политики, направленной на стимулирование работодателя к сокращению продолжительности занятости работников во вредных и опасных условиях труда.

переходу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

12.3. Стороны способствуют распространению опыта реализации корпоративных социальных программ, направленных на поддержание здоровья на рабочем месте, включая профилактику профессиональных заболеваний.

12.4. Стороны договорились рассмотреть вопрос о создании экономически обоснованных механизмов доступного обеспечения санаторно-курортного лечения, оздоровления и социального туризма работников и членов их семей, отдыха и оздоровления детей и подростков.

13. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

13.1. Работодатели проводят профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, обучение вторым профессиям работников на условиях, которые определяются соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами организации.

13.2. Стороны признают целесообразным разработку следующих мероприятий по содействию занятости:

- 1) проведение анализа кадрового потенциала организаций, возрастного состава, текучести кадров, фактической нагрузки, дефицита кадров по специальностям;
- 2) разработку и реализацию совместно с профсоюзными органами соответствующих уровней программу действий по защите работников отрасли от безработицы на случай возникновения чрезвычайной ситуации на рынке труда;
- 3) отражение в соглашениях и коллективных договорах мер по развитию системы обучения, повышению профессионального уровня и опережающего обучения высвобождаемых работников;

13.3. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости и в первичную профсоюзную организацию не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства в письменной форме сообщить об этом в

службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

В случае если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по организации, это увеличение распространяется и на высвобождаемых работников.

14. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

14.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, его первичных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, настоящим Соглашением, иными нормативными правовыми актами.

14.2. Профсоюз, первичные профсоюзные организации и их органы представляют и защищают права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке, организует и проводит в соответствии с федеральным законом забастовки, собрания, митинги, уличные шествия, демонстрации, пикетирование и другие коллективные действия, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников.

14.3. Проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников отрасли, рассматриваются Министерством с учетом мнения Профсоюза.

14.4. Профсоюз принимает участие в разработке отраслевых программ занятости, предлагает меры по социальной защите работников и членов профсоюзов, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации, осуществляет профсоюзный контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости.

14.5. Ликвидация организации отрасли, ее подразделений, изменение формы собственности или организационно-правовой формы организации, полное или частичное приостановление производства (работы), влекущие за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда, могут осуществляться только после предварительного уведомления (не менее чем за три месяца) Профсоюза и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов работников и членов Профсоюза.

14.6. Министерство:

Соблюдает права Профсоюза, всемерно содействует его деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников отрасли в соответствии с законодательством Российской Федерации, не допускает вмешательства представителей работодателей в деятельность профсоюзных организаций.

14.7. Работодатели организаций соблюдают права Профсоюза, всемерно содействуют его деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников отрасли в соответствии с законодательством Российской Федерации, не допускают вмешательства представителей работодателей в деятельность профсоюзных организаций.

Работодатели организаций и учреждений обязаны:

- 1) безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставляют возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах);
- 2) передать в бесплатное пользование выборному органу Профсоюза в соответствии с действующим коллективным договором находящиеся на балансе работодателей здания,

сооружения, помещения и другие объекты, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-просветительной, физкультурно- оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей и осуществляют хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку, охрану, а также оборудование указанных объектов за свой счет;

3) обеспечить беспрепятственный допуск в организации отрасли представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции труда профсоюза) в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, а также - представителям профсоюзных органов в посещении организаций, в которых работают члены Профсоюза, для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, выполнением условий коллективных договоров и соглашений и предоставленных профсоюзам законодательством Российской Федерации прав;

5) обеспечить, при наличии письменных заявлений работников, ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату. Работодатели не имеют права задерживать перечисление указанных средств;

6) содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных средствах массовой информации для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза.

14.8.Стороны признают следующие гарантии для членов Профсоюза – работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы):

1) увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2 (сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя); пунктом 3 (несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации); или пункта 5 (неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, допускается, помимо общего порядка увольнения, только с учетом мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации;

2) члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением;

3) члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации - участники совместных с работодателем комиссий освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы;

4) члены выборных профорганов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы;

5) работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой и принимается во внимание при поощрении работника и его аттестации. Доплата неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации производится работодателем в размере, определяемом коллективным договором, но не менее чем в размере от 30 до 50 процентов от его заработной платы при условии численности членов профсоюза не менее 65 процентов от численности работников организации.

14.9. Стороны признают следующие дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, освобожденных от производственной деятельности (работы):

14.9.1. работнику в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее также - освобожденный профсоюзный работник), после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности соответствующей работы (должности) общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением общероссийского (межрегионального) профессионального союза.

14.9.2. время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации засчитывается в его общий и специальный трудовой стаж.

14.9.3. освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники организации, индивидуального предпринимателя в соответствии с коллективным договором.

14.9.4. увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, допускается в соответствии с условиями статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации.

15. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

Коллективные и индивидуальные трудовые споры разрешаются в соответствии с действующими нормами трудового законодательства Российской Федерации.

16. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПРОФСОЮЗА

Профсоюз обязуется:

16.1. Содействовать реализации настоящего Соглашения, коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли.

16.2. Проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов по социально-экономическим и социально-трудовым вопросам.

16.3. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических прав и интересов работников и членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать юридическую помощь членам Профсоюза.

16.4. Содействовать обучению и профессиональному росту работников отрасли.

16.5.Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников, развитию системы оздоровительных организаций отрасли.

16.6.Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах оплаты труда, обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

16.7.Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения организаций и работников отрасли.

16.8.Анализировать социально-экономическое положение работников отрасли, взаимодействовать с депутатами Государственного Собрания Республики Саха (Якутия) Ил Тумэн для разработки предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательства в области физической культуры и спорта, усиления социальной защищенности работников и обучающихся.

16.9.Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования работников отрасли о деятельности сторон Соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

16.10.Способствовать реализации подтверждения соответствия работ (услуг) в форме добровольной сертификации по формированию без барьерной среды на объектах спорта для инвалидов и маломобильных групп населения

16.11.Профсоюз вправе ходатайствовать перед Министерством о награждении ведомственными наградами лиц, внесших значительный вклад в профсоюзное движение и (или) развитие физической культуры и спорта в Российской Федерации, Республики Саха (Якутия).

16.12.Осуществлять в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации профсоюзный контроль за соблюдением работодателями законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени, времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в организациях отрасли, имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

Для осуществления профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде, Профсоюз создает собственные инспекции труда, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми Профсоюзом.

17. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ МИНИСТЕРСТВА ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ И СПОРТУ РС (Я)

Министерство:

17.1.Содействует реализации настоящего Соглашения, коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли.

17.2.Представляет в Профсоюз проекты нормативных правовых актов, носимых на рассмотрение в Правительство Республики Саха (Якутия), и проекты ведомственных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников отрасли, для дальнейшего учета мнения Профсоюза.

17.3.Предусматривает выделение необходимых бюджетных средств для проведения ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров, оздоровления работников отрасли.

17.4.Размещает информацию о ходе выполнения Соглашения по всем направлениям на официальном сайте Министерства.

18. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ОБЪЕДИНЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Объединение работодателей обязуется:

- 18.1. Содействовать реализации настоящего Соглашения, коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли.
- 18.2. Проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов по социально-экономическим и социально-трудовым вопросам.
- 18.3. Участвовать в установленном порядке в разработке и принятии проектов законодательных и других нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников отрасли.
- 18.4. Осуществлять защиту социально-экономических прав и интересов работодателей отрасли, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать им юридическую помощь.
- 18.5. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения организаций и работников отрасли.
- 18.6. Анализировать социально-экономическое положение работников отрасли, взаимодействовать с депутатами Государственной Думы, членами Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации для разработки предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательства в области физической культуры и спорта, усиление социальной защищенности работников.
- 18.7. Участвовать в создании и работе отраслевого совета по профессиональным квалификациям в сфере физической культуры и спорта.
- 18.8. Участвовать в проведении взаимных консультаций при разработке профессиональных стандартов.
- 18.9. Содействовать заключению региональных и (или) территориальных отраслевых соглашений в субъектах и (или) муниципальных образованиях Российской Федерации.

В случае отсутствия на региональном или муниципальном уровне социального партнерства отраслевого объединения работодателей его полномочия может осуществлять соответственно региональное, территориальное объединение работодателей при условии, что состав членов такого объединения отвечает требованиям, установленным федеральным законом для соответствующего отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей.

19. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

- 19.1. Обязательства и ответственность сторон Соглашения в процессе его реализации регламентируются Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Закона Республики Саха (Якутия) от 18.06.2009 696-З № 327-IV «О физической культуре и спорте в Республике Саха (Якутия)».
- 19.2. Ход и итоги выполнения Соглашения не реже одного раза в год рассматриваются Отраслевой комиссией и доводятся до сведения выборных профсоюзных органов, работников и работодателей.
- 19.3. Отраслевая комиссия ежегодно разрабатывает план мероприятий по реализации Соглашения с указанием сроков проведения вышеуказанных мероприятий.
- 19.4. Отчеты о выполнении настоящего Соглашения рассматриваются на заседании Комитета Профсоюза и доводятся до сведения первичных организаций, работодателей организаций и учреждений отрасли.
- 19.5. Стороны осуществляют систематический анализ и обобщение опыта заключенных коллективных договоров и территориальных соглашений.
- 19.6. Стороны осуществляют совместные консультации по разработке нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников отрасли.

19.7.Стороны осуществляют постоянный контроль за выделением финансовых средств для проведения профилактических осмотров и состоянием медицинской помощи работникам отрасли.

19.8.Стороны Соглашения совместно разрабатывают предложения и экономическое обоснование по выделению денежных средств Профсоюзу для организации и проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в трудовых коллективах работников отрасли.

19.9.Стороны Соглашения совместно готовят предложения по разработке и реализации мероприятий по повышению доступности санаторно-курортного лечения, отдыха, оздоровления и социального туризма работников отрасли и членов их семей.

19.10.Стороны Соглашения совместно готовят предложения по разработке и реализации мероприятий по усилению социальной защиты детей работников отрасли, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, включая обеспечение доступности летнего отдыха в регионах с благоприятными природно-климатическими условиями.

19.11.Стороны Соглашения содействуют соблюдению в организациях отрасли законодательства Российской Федерации о занятости населения, охране труда и социальной защите работников отрасли.

19.12.Стороны Соглашения примут все необходимые меры для предотвращения массовых увольнений, а также социальной защиты высвобождаемых работников.

19.13.Контроль за ходом выполнения Соглашения осуществляется сторонами, их представителями в составе Отраслевой комиссии, действующей на постоянной основе, организациями Профсоюза и работодателями, а также соответствующими органами по труду. Для осуществления контроля стороны предоставляют всю необходимую для этого информацию.

19.14.Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для осуществления контроля за соблюдением Соглашения, а также виновные в невыполнении и нарушении обязательств по Соглашению, несут ответственность в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

19.15.При невыполнении положений Соглашения представители сторон в рамках Отраслевой комиссии проводят взаимные консультации по существу представленной информации, готовят предложения по исправлению создавшегося положения и представляют их лицам, подписавшим Соглашение.

19.16.В случае если работодатели нарушают настоящее Соглашение, и, если согласительные процедуры, предпринятые для разрешения сложившейся ситуации созданной по этому случаю совместной комиссией работодателя и представителей работников в лице Профсоюза ни к чему не привели, и Профсоюз планирует забастовку, Профсоюз информирует Министерство по физической культуре и спорту РС (Я) о сложившейся ситуации не менее чем за два месяца до планируемой даты забастовки.

19.17. Отраслевое соглашение вступает в силу с 01 января 2020 г.

Министерство по физической культуре и спорту Республики Саха (Якутия)

Председатель Якутской республиканской общественной организации профсоюза работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации

И. Ю. Григорьев

Г.Г. Сивцев

2019 г.

2019 г.

