Министр спорта
Российской Федерации

О.В.МАТЫЦИН

«__» _____ 2024 г.
м.п.

Председатель Общественной
организации «Общероссийский
профессиональный союз работников
физической культуры, спорта и
туризма Российской Федерации»

П.А.РОЖКОВ

«__» _____ 2024 г.
м.п.

Председатель Правления
Общероссийского отраслевого
объединения работодателей
«Союз работодателей в сфере
физической культуры и спорта»

М.Г.МАМИАШВИЛИ

«__» _____ 2024 г.
м.п.

ТРЕХСТОРОННЕЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ СФЕРЫ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА 2024 - 2026 ГОДЫ

г. Москва

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Трехстороннее отраслевое соглашение по организациям сферы физической культуры и спорта Российской Федерации на 2024 - 2026 годы (далее - Соглашение) основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, Гражданском кодексе Российской Федерации, Федеральных законах от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», от 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей», от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», от 30 апреля 2021 г. № 127-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» и Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Единых рекомендациях по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, и иных нормативных правовых актах, регулирующих социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения, и направлено на регулирование социально-трудовых отношений работников и работодателей, входящих в отраслевую систему физической культуры и спорта Российской Федерации (далее – отрасль), развитие социального партнерства, учет интересов работников, работодателей и государства в вопросах оплаты труда, занятости, обеспечения нормальных и безопасных условий труда и согласованного уровня социальных гарантий, компенсаций и льгот.

Соглашение устанавливает общие условия оплаты и охраны труда, режимы труда и отдыха, другие условия, а также трудовые гарантии, компенсации и льготы работникам сферы физической культуры и спорта независимо от организационно-правовых форм и форм собственности организаций, в которых они работают.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

1.2.1. Министерство спорта Российской Федерации (далее - Минспорт России), действующее на основании Положения о Министерстве спорта Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 19.06.2012 № 607.

1.2.2. Работодатели - предприятия и организации, входящие в отраслевую систему физической культуры и спорта Российской Федерации (далее - организации отрасли) в лице их представителя - Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Союз работодателей в сфере физической культуры и спорта» (далее - Объединение работодателей), действующего на основании Устава и в порядке, предусмотренном статьей 33 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2.3. Работники отрасли физической культуры и спорта в лице их представителя - Общероссийского профессионального союза работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации (далее - Профсоюз), действующего на основании Устава и в порядке, предусмотренном статьей 29 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.3. Условия Соглашения обязательны для организаций отрасли, на которые оно распространяется.

1.4. Настоящее Соглашение может применяться в качестве основы для заключения соглашений на уровне субъектов Российской Федерации, территориальных соглашений, коллективных и трудовых договоров в организациях отрасли.

1.5. Соглашение открыто для присоединения к нему работодателей и работников отрасли, заявивших свое согласие на присоединение к Соглашению.

1.6. Профсоюз, его территориальные, первичные организации и их выборные органы выступают, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Уставом Профсоюза, в качестве полномочных представителей работников отрасли, при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических задач.

Объединение работодателей выступает, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Уставом, в качестве полномочного представителя работодателей отрасли для защиты интересов и прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических задач.

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

1.8. Если условия и оплата труда, социальные льготы, гарантии и компенсации, установленные в соглашениях, в коллективных и трудовых договорах, улучшают положение работников отрасли по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением или в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, в этом случае действуют те соглашения, коллективные и трудовые договоры, условия которых являются наиболее благоприятными для работников.

1.9. 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 Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, в том числе настоящим Соглашением.

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

1.10. 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 другим сторонам письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению, проходят уведомительную регистрацию в Федеральной службе по труду и занятости, являются его неотъемлемой частью.

1.11. 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 Российской Федерации способов их разрешения.

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

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

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

1.15. Для ведения коллективных переговоров, подготовки, заключения Соглашения и контроля за его выполнением, внесения в него изменений и дополнений на равноправной основе из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон образована Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в сфере физической культуры и спорта (далее - Отраслевая комиссия).

1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Соглашения решаются Отраслевой комиссией. Решения, принятые Отраслевой комиссией, являются обязательными для выполнения сторонами Соглашения.

1.17. Стороны согласились, что ход, промежуточные и итоговые результаты выполнения настоящего Соглашения, иных соглашений и коллективных договоров организаций отрасли целесообразно регулярно освещать на официальных сайтах заинтересованных организаций в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в средствах массовой информации, включая профессиональные печатные издания организаций, подведомственных Минспорту России.

1.18. Соглашение заключено на период 2024 - 2026 годов, вступает в силу с момента подписания и действует до 31 декабря 2026 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2026 года.

1.19. 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.

1.20. Стороны могут в своих действиях при рассмотрении вопросов социально-экономического положения работников отрасли

руководствоваться конвенциями и рекомендациями Международной Организации Труда.

II. 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 и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у 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.

III. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ТРЕНЕРОВ, СПОРТСМЕНОВ И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ТРУДОВУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ОТРАСЛИ

Особенности регулирования труда спортсменов, тренеров (в том числе тренеров по адаптивной физической культуре и спорту) и педагогических работников[1], осуществляющих трудовую деятельность в организациях отрасли, устанавливаются с учетом вступившего в силу с 1 января 2023 года Федерального закона от 30 апреля 2021 года № 127-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О физической культуре и спорте

[1] Педагогический работник – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности (п.21 ст.2 федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»)

в Российской Федерации» и Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», в соответствии с которым организации, ранее осуществлявшие спортивную подготовку, переведены в организации дополнительного образования, а тренеры, с их письменного согласия, переведены на должность тренера-преподавателя (старшего тренера-преподавателя).

Тренеры, при переходе на должность тренера-преподавателя, а также другие работники отраслевых организаций дополнительного образования, включая руководителей указанных организаций, становясь педагогическими работниками, остаются работниками сферы физической культуры и спорта, поэтому вопросы дальнейшего урегулирования и совершенствования их трудовых отношений будут решаться через механизмы межотраслевого характера в рамках социального партнерства.

Стороны признают особую значимость регулирования трудовых отношений спортсменов, тренеров (в том числе тренеров по адаптивной физической культуре и спорту) и педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей), осуществляющих свою деятельность в организациях отрасли (далее – педагогические работники).

3.1. При заключении трудового договора с тренерами, спортсменами необходимо руководствоваться статьей 348.2 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом положений настоящего Соглашения.

При заключении трудового договора с педагогическими работниками (в том числе тренерами-преподавателями) необходимо руководствоваться статьей 331 и 331.1 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом положений настоящего Соглашения.

3.2. В штатном расписании организации отрасли (в зависимости от специфики ее деятельности) рекомендуется предусматривать 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, обязательными условиями для включения в трудовой договор со спортсменом являются условия об:

обязанности работодателя обеспечить проведение учебно-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 принимать участие в спортивных соревнованиях только по указанию работодателя;

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

обязанности спортсмена предоставлять информацию о своем местонахождении в соответствии с общероссийскими антидопинговыми правилами в целях проведения допинг-контроля;

обеспечении работодателем страхования жизни и здоровья спортсмена, а также медицинского страхования в целях получения спортсменом дополнительных медицинских и иных услуг сверх установленных программами обязательного медицинского страхования с указанием условий этих видов страхования;

обязанности работодателя обеспечить проведение углубленного медицинского обследования спортсмена не реже двух раз 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 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 достигшего возраста четырнадцати лет.

3.3. При заключении трудового договора с тренерами (в том числе тренерами по адаптивной физической культуре и спорту), спортсменами, педагогическими работниками (в том числе

тренерами-преподавателями) работодатель обязан ознакомить его под роспись с настоящим Соглашением, Уставом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и локальными нормативными актами, действующими в организации, регламентирующими трудовые отношения.-

3.4. Коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами могут предусматриваться условия о дополнительных гарантиях, компенсациях и правах спортсменов, тренеров (в том числе тренеров по адаптивной физической культуре и спорту), предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе:

право на дополнительное профессиональное образование по профилю физкультурно-спортивной деятельности не реже чем один раз в четыре года;

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, но не менее четырех календарных дней;

право на длительный отпуск сроком до трех месяцев не реже чем через каждые четыре года непрерывной работы тренера, 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);

право на обеспечение спортивной экипировкой и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления профессиональной деятельности в соответствии с локальным нормативным актом организации;

иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные коллективным договором организации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации о проведении восстановительных мероприятий в целях улучшения здоровья спортсмена;

дополнительное пенсионное страхование;

предоставление тренерам (в том числе тренерам по адаптивной физической культуре и спорту), спортсменам, достигшим возраста сорока лет, но не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, и не являющимися получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, -

права на освобождение от работы на один рабочий день раз в год с сохранениями за ними места работы (должности) и среднего заработка;

гарантии спортсмену в случае его спортивной дисквалификации;

размеры и порядке выплаты дополнительных компенсаций в связи с переездом на работу в другую местность;

предоставление питания за счет работодателя;

социально-бытовое обслуживании;

обеспечение спортсмена, тренера (в том числе тренера по адаптивной физической культуре и спорту) и членов их семей жилым помещением на период действия трудового договора;

компенсации транспортных расходов;

дополнительное медицинском обеспечении;

о дополнительных денежных выплатах спортсмену в случаях возникновения временной нетрудоспособности или полной утраты трудоспособности в период действия трудового договора;

об оплате работодателем обучения спортсмена в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

об обязанности работодателя проводить повышение квалификации тренеров (в том числе тренеров по адаптивной физической культуре и спорту);

о предоставлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, продолжительность которого определяется коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.5. Педагогические работники пользуются в организации отрасли следующими правами и гарантиями:

свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании; право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных

предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;

право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;

право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

право на уважение человеческого достоинства, защиту от всех форм физического и психического насилия, оскорбления личности;

право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников;

продолжительность рабочего времени тренеров-преподавателей определяется с учетом положений статьи 333 Трудового Кодекса Российской Федерации;

право на дополнительное профессиональное образование по профилю физкультурно-спортивной деятельности;

право на обеспечение спортивной экипировкой и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления

профессиональной деятельности в соответствии с локальным нормативным актом организации;

иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные коллективным договором организации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха тренеров (в том числе тренеров по адаптивной физической культуре и спорту), спортсменов и педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей) в организациях отрасли определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации и с учетом методических рекомендаций и указаний Минспорта России.

3.5.2. Тренерам (в том числе тренерам по адаптивной физической культуре и спорту), спортсменам и педагогическим работникам (в том числе тренерам-преподавателям) и иным специалистам отрасли, участвующим в подготовке и проведении мероприятий по реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) (далее - комплекс ГТО), а также в проведении тестирования населения по нормативам испытаний (тестов) комплекса ГТО в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения мероприятий и тестирования комплекса ГТО, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с принятым в организации коллективным договором.

3.5.3. В трудовой договор, заключаемый с тренерами (в том числе тренерами по адаптивной физической культуре и спорту), спортсменами и педагогическими работниками (в том числе тренерами-преподавателями) включается условие о соблюдении общероссийских антидопинговых правил и антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, а также принятию мер по предупреждению их нарушения.

3.5.4. В трудовом договоре, заключаемом с тренером (в том числе тренером по адаптивной физической культуре и спорту), тренером-преподавателем рекомендуется предусмотреть следующие обязанности:

1) осуществление деятельности на профессиональном уровне, соответствующем занимаемой должности, обеспечение в полном объеме реализации учебно-тренировочного процесса в соответствии с утвержденной в организации программой учебно-тренировочных мероприятий по

индивидуальному плану подготовки или дополнительной образовательной программой спортивной подготовки;

2) соблюдение правовых, нравственных и этических норм и требований профессиональной этики;

3) необходимость уважения чести и достоинства обучающихся и спортсменов;

4) применение методически обоснованных и обеспечивающих высокое качество подготовки обучающихся и спортсменов форм, методов учебно-тренировочного процесса;

5) учет особенностей психофизического развития обучающихся и спортсменов, состояния их здоровья, соблюдение специальных условий, необходимых для прохождения учебно-тренировочного процесса лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействие при необходимости с медицинскими организациями;

6) прохождение процедуры аттестации тренеров и присвоения квалификационных категорий тренеров, тренеров-преподавателей в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации;

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

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

9) соблюдение устава организации, в том числе локальных нормативных актов организации (правила внутреннего трудового распорядка и другие).

IV. 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 продолжительность 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, в соответствии с частью 5 ст. 348.1 Трудового кодекса Российской Федерации, особенностей режима рабочего времени спортсменов, тренеров (в том числе тренеров по адаптивной физической культуре и спорту) рекомендовать устанавливать продолжительность рабочего времени для спортсменов и тренеров (в том числе тренеров по адаптивной физической культуре и спорту), исходя из продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю. При работе по совместительству - до 20 часов в неделю.

4.3. В рабочее время тренеров-преподавателей, наряду с учебной (преподавательской) и воспитательной работой (фактически отработанного времени со спортсменами (обучающимися), включается другая педагогическая работа, требующая затрат рабочего времени, предусмотренная его должностными обязанностями (другая часть педагогической работы).

4.4. К другой части педагогической работе относится творческая, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами (обучающимися), участие в работе коллегиальных органов управления отраслевой организации, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом.

4.5. В локальном нормативном акте организации рекомендуется предусматривать порядок и правила определения учебно-тренировочной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, а также непосредственно связанные с определением и изменением тренерской нагрузки особенности исчисления заработной платы работников.

Локальные нормативные акты организации по вопросам определения учебно-тренировочной нагрузки, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

4.6. Под учебно-тренировочной нагрузкой предлагается понимать непосредственно учебно-тренировочную работу, выполняемую во взаимодействии со спортсменами (обучающимися) по видам деятельности, установленным дополнительной образовательной программой спортивной подготовки.

Объем учебно-тренировочной нагрузки рекомендуется определять ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона), исходя из норм объема дополнительных образовательных программ спортивной

подготовки, указанных в федеральных стандартах спортивной подготовки по виду спорта (в том числе специальных), и устанавливать распорядительным актом организации.

Объем учебно-тренировочной нагрузки оговаривается в трудовом договоре.

Объем учебно-тренировочной нагрузки, 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 спортсменов (обучающихся) групп.

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

Об изменениях объема учебно-тренировочной нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема педагогической учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

4.6.1. Работникам, проводящим учебно-тренировочные занятия в населенных пунктах с численностью населения менее 3000 человек, при превышении транспортной доступности до его административного центра и обратно в течение рабочего дня, которым не может быть обеспечена тренерская нагрузка в объеме, соответствующем норме часов тренерской работы за ставку заработной платы в неделю, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии дозагрузки их до установленной нормы часов другой (например, методической) работой.

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

В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного

органа первичной профсоюзной организации на основании письменного распоряжения работодателя.

Особенности привлечения к работе тренеров (в том числе тренеров по адаптивной физической культуре и спорту), спортсменов и педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей) в выходные и нерабочие праздничные дни могут устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации в соответствии со ст. 113, 348.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и определяется в соответствии с положениями коллективного договора, соглашений и 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.

4.9. 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.

4.10. 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.

4.11. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней, в соответствии со статьей 125 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.12. 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.

4.13. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работникам отрасли устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Тренерам (в том числе тренерам по адаптивной физической культуре и спорту) и спортсменам 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 ст. 348.10 Трудового кодекса Российской Федерации.

Тренерам (в том числе тренерам по адаптивной физической культуре и спорту) 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.

Педагогическим работникам (в том числе тренерам-преподавателям) предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективными договорами, локальными нормативными актами организации, трудовыми договорами, в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

4.14. Работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии о 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 отрасли, разработанным на основании нормативных правовых 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.

4.15. 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.

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

4.17. 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).

Регулирование дистанционной (удаленной) работы

4.18. Работник и работодатель в соответствии со ст. 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации идентично понимают и трактуют термины:

4.18.1. Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного

обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

4.18.2. «Дистанционный работник» - работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее выполнение работником трудовой функции дистанционно:

а) на постоянной основе - в течение срока действия трудового договора;

б) временно:

- непрерывно - на срок, не превышающий 6 (шесть) месяцев в соответствии с условиями трудового договора или дополнительным соглашением к трудовому договору;

- периодически - чередование периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте;

в) выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом принятым работодателем по согласованию с выборным коллегиальным органом первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.19. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно, распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права в полном объеме с учетом особенностей, установленных Главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.20. Трудовые договоры и дополнительные соглашения к ним, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться, изменяться и расторгаться путем обмена электронными документами между субъектами трудовых правоотношений с использованием:

- усиленной квалифицированной электронной подписью работодателя;

- усиленной квалифицированной электронной подписью работника;

- усиленной неквалифицированной электронной подписью работника.

Данная процедура по оформлению трудовых взаимоотношений должна проходить в строгом соответствии с требованиями ч. 1 ст. 312.2, ч. 1 ст. 312.3 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. 5 Федерального закона от 06.04.2011 № 63-ФЗ «Об электронной подписи».

По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе. Передача документов осуществляется при личной встрече с работником, либо документ направляется почтовой связью заказным письмом с уведомлением о вручении адресату.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами дистанционный работник может предоставить их работодателю в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию работодателя дистанционный работник обязан предоставить ему нотариально заверенные копии документов на бумажном носителе, перечень которых определен в ст. 65 Трудового кодекса Российской Федерации и является исчерпывающим.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами, предусмотренными ч. 3 ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации, может осуществляться путем обмена электронными документами

4.21. По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

4.22. Особенности, связанные с регулированием:

- Порядка взаимодействия работодателя и дистанционного работника (ст. 312.3 Трудового кодекса Российской Федерации);

- Режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника и работодателя (ст. 312.4 Трудового кодекса Российской Федерации);

- Организации труда дистанционных работников (ст. 312.6 Трудового кодекса Российской Федерации);

- Охраны труда дистанционных работников (ст. 312.7 Трудового кодекса Российской Федерации),

Определяются нормами Трудового кодекса Российской Федерации, коллективным договором, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, иными актами, содержащими нормы трудового права и локальными нормативными актами, согласованными с представительным органом работников.

4.23. Помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, с дистанционным работником может быть расторгнут трудовой договор по инициативе работодателя в случае, если:

- Работник в период выполнения трудовой функции дистанционно без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с трудовой функцией, более 2 (двух) рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренного ч. 9 ст. 312.3 Трудового кодекса Российской Федерации);

- Дистанционный работник, выполняющий трудовую функцию на постоянной основе, изменяет местность выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

4.24. В случае если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно постоянно или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение 3 (трех) рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях (ст. 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.25. В случае:

- катастрофы природного или техногенного характера;
- производственной аварии;
- несчастного случая на производстве;
- пожара;
- наводнения;
- землетрясения;
- эпидемии или эпизоотии;
- любых исключительных случаев, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части,

работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

4.26. Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Согласие работника на такой перевод не требуется.

4.27. Работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно:

- оборудованием;
- программно-техническими средствами;
- средствами защиты информации;
- иными средствами, необходимыми работнику для выполнения трудовой функции.

4.28. В случае если работодатель не может по какой-либо причине обеспечить работника техническими, программными средствами и т.д., работодатель обязан:

- выплатить дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования и других средств обеспечения трудовой деятельности работника;
- возместить расходы, связанные с использованием средств обеспечения трудовой деятельности работника;
- возместить работнику другие расходы, связанные с выполнением им трудовой функции дистанционно.

4.29. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

4.30. Работодатель по согласованию с представительным органом работников принимает локальный нормативный акт (приказ, распоряжение, регламент, положение, порядок и т.д.) о временном переводе работников на дистанционную работу, в котором содержатся существенные условия, регламентирующие механизм перевода:

- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в п. 4.26 настоящего Соглашения и послужившие основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу, но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами;

- порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им, арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств;

- порядок возмещения расходов, связанных с использованием дистанционными работниками принадлежащего им, арендованного ими оборудования и других сопутствующих средств;

- порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу, включая режим рабочего времени, периоды времени взаимодействия работника и работодателя в пределах рабочего времени, установленного Правилами внутреннего трудового распорядка (ПВТР) или трудовым договором;

- порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию);

- порядок и сроки представления работником работодателю отчетов о выполнении работы;

- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

4.31. Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с принятыми локальными нормативными актами способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

4.32. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст. 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации и п. 4.25 настоящего Соглашения, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

4.33. По окончании срока перевода на дистанционную работу, но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия решения работодателем о временном переводе работников на дистанционную работу, работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

4.34. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные Главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации и п. 4.27, п. 4.28 настоящего Соглашения, включая гарантии, связанные с охраной труда.

4.35. Если специфика работы, выполняемая работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя, либо работодатель не может обеспечить работника необходимым для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно ч. 2 ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективным договором, соглашениями и (или) локальным нормативным актом, принятым работодателем по согласованию с представительным органом работников.

V. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации системы оплаты труда работников организаций отрасли

устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 №583, а также Примерным положением об оплате труда работников федеральных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству спорта Российской Федерации по видам экономической деятельности, утвержденным приказом Минспорта России от 30.05.2014 № 382 (зарегистрирован в Минюсте России 29.07.2014, регистрационный № 33332).

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 на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, 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:

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 стопятидесятой 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 ли 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 отрасли, принимаемым с учетом

мнения представительного органа работников, трудовым договором, как при повременной, так и сдельной оплате труда.

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

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

5.3.2. Экономию 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. Организации отрасли, в пределах имеющихся у них средств на оплату труда работников, самостоятельно определяют размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

5.5. Положениями об оплате труда работников организаций отрасли может быть предусмотрено установление надбавок к окладам (должностным окладам), ставкам работников, имеющих ученую степень (кандидат, доктор

наук) по занимаемым должностям, а также персональной надбавки конкретному работнику.

5.6. Персональные надбавки к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются работникам организаций отрасли 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 организациями отрасли 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 отрасли 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 отрасли 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.

Специальная оценка условий труда на рабочих местах тренеров (в том числе тренеров по адаптивной физической культуре и спорту), спортсменов и тренеров-преподавателей должна проводиться в соответствии с приказом Минтруда России от 01.06.2015 № 335н «Об утверждении особенностей проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах работников, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и в участии в спортивных соревнованиях по определенному виду или видам спорта» (зарегистрировано в Минюсте России 29.07.2015 № 38260).

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 отрасли применяются:

районные коэффициенты;

коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях;

коэффициенты за работу в высокогорных районах;

процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской области, Забайкальского края, Республики Бурятия, в Республике Хакасия.

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 отрасли 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 отрасли 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 в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

5.9.4. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

5.10. Выплаты стимулирующего характера.

В организациях отрасли могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

за своевременность и полноту выполняемых обязанностей;

за соответствие качества выполняемой работы квалификационной категории и трудовым (должностным) обязанностям;

выплаты молодым специалистам и их наставникам;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе другой части педагогической работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

стимулирующие выплаты за переход обучающегося и спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации;

специалистам учреждений физической культуры и спорта, 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, рекомендовать устанавливать стимулирующие выплаты к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу);

единовременная стимулирующая выплата тренерам, тренерам-преподавателям (в том числе тренерам и тренерам-преподавателям по адаптивной физической культуре и спорту), осуществляющим или осуществлявшим спортивную подготовку спортсмена, в связи с заключением спортсменом договора (профессионального контракта) с профессиональным спортивным клубом и участием в профессиональных спортивных соревнованиях;

выплаты за спортивные звания;

выплаты 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;

выплаты за золотой знак отличия (актуальной возрастной степени) комплекса ГТО;

тренерам (в том числе тренеров по адаптивной физической культуре и спорту) и иным специалистам отрасли рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты по результатам прохождения независимой оценки квалификации и получения соответствующего свидетельства.

К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений физической культуры и спорта рекомендуется применять повышающие коэффициенты за наличие спортивных званий и разрядов, наличие ученой степени в сфере физической культуры и спорта, ведомственных наград.

Работникам организаций также могут производиться стимулирующие выплаты в следующих случаях:

в связи с награждением ведомственными наградами Минспорта России;

к юбилейным датам за многолетний и добросовестный труд в связи с 50-летием, 60-летием, 70-летием и каждые последующие десять лет, а также к другим датам, установленным локальным нормативным актом организации;

в связи с выходом на пенсию;

в связи с уходом работника в ежегодный оплачиваемый отпуск;

при рождении ребенка;

в случае регистрации брака работника;

по результатам прохождения в соответствии с законодательством Российской Федерации независимой оценки квалификации и получения соответствующего свидетельства;

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).

Помимо вышеуказанных выплат возможны иные выплаты, в том числе в рамках оказания материальной помощи, выплачиваемые работникам в следующих случаях:

в связи с потерей близких родственников;

в связи со смертью работника (выплачивается близким родственникам умершего работника).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами 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 организации с обязательным указанием причины.

5.11. При разработке и утверждении в организациях отрасли показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников предлагается учитывать следующее:

5.11.1. Размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

5.11.2. Работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

5.11.3. Вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности организации, его опыту и уровню квалификации;

5.11.4. Вознаграждение должно следовать за достижением результата;

5.11.5. Правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

5.11.6. Принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.12. Из фонда оплаты труда работникам организаций отрасли 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 территориальных соглашениях, в коллективных договорах организаций отрасли 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 их подготовки к аттестации для установления соответствия требованиям, предъявляемым к

квалификационной категории, и ее прохождения, но не более чем в течение одного года 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 организации 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).

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

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

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.

5.17. Тарификация тренеров-преподавателей составляется ежегодно, не позднее чем за 2 недели до начала учебно-тренировочного (спортивного) сезона.

5.18. Тарификация тренеров-преподавателей, участвующих в реализации дополнительных образовательным программ спортивной подготовки с несколькими группами обучающихся, может осуществляться с применением разных методов по каждой группе.

5.18.1. Распределение (закрепление) тренеров-преподавателей рекомендуется проводить в соответствии с планом комплектования организации, тарификационными списками работников, локальными нормативными актами организации, при этом используя следующие методы работы:

а) работа по реализации программы более чем одним тренером-преподавателем, непосредственно осуществляющим учебно-тренировочный процесс по этапам (периодам), с контингентом обучающихся, закрепленным персонально за каждым тренером-преподавателем.

а) Тарифицирование указанных тренеров-преподавателей рекомендуется осуществлять с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы, с последующим распределением фонда оплаты труда по коэффициенту трудового участия каждого конкретного тренера-преподавателя (норме отработанных часов) и вклада в выполнение норм и показателей результативности работы;

б) одновременная работа двух и более тренеров-преподавателей с одним и тем же контингентом обучающихся, закрепленным одновременно за несколькими тренерами-преподавателями, с учетом специфики избранного вида спорта (группы видов спорта, спортивной дисциплины).

Тарифицирование указанных тренеров-преподавателей осуществляется с учетом их одновременной работы с обучающимися.

5.19. Объединение учебно-тренировочных групп или проведение учебно-тренировочных занятий с обучающимися спортсменами осуществляется с учетом положений Приказа Минспорта России от 03.08.2022 № 634 «Об особенностях организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки»

5.20. Тренерам-преподавателям рекомендуется устанавливать ставку заработной платы за норму часов преподавательской работы в неделю, являющуюся нормируемой частью педагогической работы.

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

5.22. За тренерско-преподавательскую работу, выполняемую работником с его письменного согласия выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплату рекомендуется производить пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерской работы.

5.23. Тренерам-преподавателям рекомендуется также устанавливать выплаты стимулирующего характера:

– стимулирующие выплаты за отсутствие травматизма и сохранение здоровья обучающихся;

– стимулирующие выплаты за спортивные результаты обучающихся;

– стимулирующие выплаты за статус «олимпийский», «паралимпийский», «сурдлимпийский» или образованные на их основе слова и словосочетания в размере 15 процентов;

– стимулирующие выплаты за работу с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляются согласно Приложению к настоящим методическим рекомендациям в зависимости от вида спорта, спортивно-функционального класса (группы);

– стимулирующие выплаты за переход обучающегося на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации;

– стимулирующие выплаты в размере до 50 процентов при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации в течение первых 4 лет;

– стимулирующие выплаты за наставничество специалистам, оказывающим помощь тренерам-преподавателям при первичном трудоустройстве по профильной специальности в целях адаптации и приобретения профессиональных навыков;

– стимулирующие выплаты при трудоустройстве в организацию, где тренер-преподаватель проходил спортивную подготовку в качестве спортсмена на этапах спортивной подготовки;

– стимулирующие выплаты тренерам-преподавателям, реализующим экспериментальные и инновационные проекты в сфере физической культуры и спорта.

5.23.1. Стимулирующие выплаты рекомендуется устанавливать тренерам-преподавателям в соответствии с требованиями к результатам реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки на каждом из этапов спортивной подготовки, определенным в федеральных стандартах спортивной подготовки по видам спорта, в том за эффективность другой части педагогической работы.

5.23.2. При установлении стимулирующих выплат рекомендуется учитывать требования по соответствию интенсивности физической и психической нагрузки возрастным психофизиологическим параметрам обучающихся, установленные в федеральных стандартах спортивной подготовки по видам спорта.

5.24. Стимулирующие выплаты работникам за результативное участие в подготовке обучающегося или 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-преподавателям и тренерам (в том числе по адаптивной физической культуре и спорту), ранее участвовавшим (прежде всего первому тренеру, тренеру-преподавателю) в подготовке обучающегося или спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, в том числе в случаях перехода данного спортсмена в другую организацию, осуществляющую спортивную подготовку;

тренерам-консультантам, оказавшим практическую помощь тренеру-преподавателю (тренерам-преподавателям) при подготовке обучающегося или спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;

заместителям руководителя организации отрасли, непосредственно отвечавшим за организацию подготовки спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;

иным работникам организации, оказавшим практическую помощь тренеру-преподавателю (тренерам-преподавателям) при подготовке спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях (лицам,

участвовавшим в спортивной подготовке, медицинским работникам организаций).

Стимулирующую выплату 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 ее действия.

5.25. Рекомендуется предусматривать стимулирующие выплаты для работников организаций, расположенных в сельской местности. Педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), предоставить право на компенсацию расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения.

5.26. Организациям отрасли, имеющим, в соответствии с законодательством Российской Федерации, право использовать в своих наименованиях слово «Олимпийский», «Паралимпийский» и «Сурдлимпийский» или образованные на их основе слова и словосочетания, рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу) в размере 15 процентов.

5.27. Работникам организаций отрасли, связанных с работой с лицами с ограниченными возможностями здоровья, рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу) в размере 20 процентов.

5.28. Коэффициент квалификации по должностям «спортсмен»:

при наличии спортивного разряда «Кандидат в мастера спорта России» - до 1,0 к размеру должностного оклада за ставку заработной платы;

при наличии спортивного звания «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России» - до 1,5 к размеру должностного оклада за ставку заработной платы;

при наличии спортивного звания «Мастер спорта России международного класса» - до 2,0 к размеру должностного оклада за ставку заработной платы;

победителям и призерам официальных международных спортивных соревнований - до 3,0 к размеру должностного оклада за ставку заработной платы.

5.29. 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.

Условия оплаты труда руководителей организаций, заместителей руководителей, главных бухгалтеров

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

5.31. Условия оплаты труда руководителя организации отрасли 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».

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

5.33. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации отрасли 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.

5.34. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя организации отрасли, 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.

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

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

VI. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА (ПЕРЕПОДГОТОВКА) РАБОТНИКОВ

6.1. Организациям отрасли рекомендуется самостоятельно планировать и осуществлять мероприятия по повышению уровня квалификации работников, в режиме непрерывного образования, включающие в себя:

формальное образование: курсы повышения квалификации и профессиональной переподготовки с выдачей удостоверений государственного образца;

неформальное образование: научно-практические конференции, обучающие семинары, круглые столы, практикумы и другие мероприятия, направленные на повышение уровня квалификации с выдачей сертификатов участия;

информальное образование: самообразование.

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 одного раза в четыре года;

для руководителей, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений и иных специалистов, не относящихся к основному персоналу - не реже одного раза в пять лет.

Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников и их обучение могут проводиться как на базе самой организации отрасли, так и в организациях, имеющих соответствующую лицензию на ведение образовательной деятельности, 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 предлагается предусмотреть следующее:

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

перечень видов и тематических направлений подготовки кадров, по которым работники организации отрасли 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;

периодичность повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки работников.

6.4. Работники организации отрасли 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 соответствующую копию), а в случае обучения за счет организации - также договор, счет-фактуру и акт выполненных работ.

VII. НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

7.1. В организациях отрасли, в соответствии с законодательством Российской Федерации, могут создаваться и действовать научно-исследовательские и проектные структурные подразделения, а также осуществляться 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, тренеров-преподавателей 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, дополнительных образовательных программ спортивной подготовки, в экспериментальной и инновационной деятельности, координации организаций отрасли, 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, методического, педагогического, организационного, правового, финансово-экономического, кадрового, материально-технического и иного обеспечения отрасли, в том числе системы подготовки спортивного резерва, и осуществляется в форме реализации инновационных проектов и программ организациями отрасли, а также их объединениями. При реализации инновационного проекта, программы должно быть обеспечено соблюдение прав и законных интересов участников проекта, программы.

7.6. Работникам, реализующим экспериментальные и инновационные проекты в сфере физической культуры и спорта, рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу).

VIII. АТТЕСТАЦИЯ РАБОТНИКОВ И НЕЗАВИСИМАЯ ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИИ

8.1. Организациям отрасли с целью установления соответствия работников занимаемым должностям в соответствии с имеющимися полномочиями рекомендуется проводить аттестацию на основании самостоятельно разработанного локального нормативного акта (например: «Положение об аттестации работников»).

8.2. Аттестация работников призвана способствовать повышению уровня профессионального мастерства и компетенции, квалификации, улучшению качества и эффективности работы руководителей, тренеров и иных специалистов отрасли, оптимальной расстановке кадров, заинтересованности работников в результатах труда, приведению в соответствие наименований должностей работников с квалификационными требованиями по должности.

Квалификационные категории тренерам и иным специалистам в области физической культуры и спорта присваиваются в соответствии с законодательством Российской Федерации в сфере физической культуры и спорта.

8.3. Аттестация педагогических работников, занимающих должности в организациях отрасли, осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации в сфере образования.

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

8.5. Аттестация работников, квалификация которых должна соответствовать профессиональным стандартам в соответствии с законодательством Российской Федерации, осуществляется с учетом сведений о прохождении независимой оценки квалификации этих работников.

8.6. Рекомендуется устанавливать традиционно сложившиеся в отрасли следующие квалификационные категории тренеров и инструкторов-методистов, не являющихся педагогическими работниками в соответствии с законодательством Российской Федерации в сфере физической культуры и спорта и профессиональными стандартами: вторая, первая, высшая.

8.7. Работодателям рекомендуется за счет собственных средств направлять работников для прохождения независимой оценки квалификации для подтверждения соответствия квалификации работника положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в соответствующие центры оценки квалификаций в порядке, установленном Федеральным законом от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации».

IX. ОХРАНА ТРУДА

9.1. Стороны 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 Российской Федерации по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

Конкретный перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков определяется работодателем, исходя из специфики его деятельности, в соответствии с Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, утвержденным приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней» (Зарегистрирован в Минюсте России 03.12.2021 регистрационный № 66196).

9.2. Профильные департаменты Минспорта России и Объединение работодателей оказывают содействие Профсоюзу по внедрению на объектах и в организациях отрасли следующих организационных решений:

9.2.1. Осуществление работ по охране труда, противопожарной и экологической безопасности, направленных на снижение риска возникновения несчастных случаев, профессиональных заболеваний;

9.2.2. Регулирование вопросов безопасности и охраны труда работников в организациях отрасли, на спортивных сооружениях, в рамках действующего федерального законодательства, национальных стандартов, существующей нормативной правовой базы.

9.2.3. Согласование Программы первоочередных мер по улучшению условий труда и снижению травматизма среди работников отрасли, разработанной Профсоюзом в рамках системы управления охраной труда в отрасли, в соответствии с требованиями статьи 214 Трудового кодекса Российской Федерации, на основе Типового положения о системе управления охраной труда, утвержденного федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере охраны труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений с использованием рекомендаций следующих ГОСТ:

- ГОСТ 12.0.230-2007 Межгосударственный стандарт. ССБТ. Системы управления охраной труда. Общие требования;

- ГОСТ Р 12.0.007-2009 ССБТ. Системы управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию;

- ГОСТ Р 12.0.008-2009 Национальный стандарт Российской Федерации. ССБТ. Системы управления охраной труда в организациях. Проверка (аудит);

- ГОСТ Р 12.0.009-2009 Национальный стандарт Российской Федерации. ССБТ. Системы управления охраной труда на малых предприятиях. Требования и рекомендации по применению;

- ГОСТ Р ИСО 45001-2020. Национальный стандарт Российской Федерации. Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Требования и руководство по применению;

- ГОСТ Р12.0.010-2009 Национальный стандарт Российской Федерации. ССБТ. Системы управления охраной труда. Определение опасностей и оценка рисков.

Основные направления Программы:

а) вывод из эксплуатации травмоопасного оборудования, машин и механизмов;

б) сокращение тяжелого физического труда, особенно женщин;

в) улучшение условий и охраны труда женщин и подростков;

г) улучшение условий и охраны труда инвалидов;

д) строительство и реконструкция санитарно-бытовых помещений;

е) создание отраслевой информационной консультативной базы данных нормативно-правовых документов по охране труда, а также - технологических решений, улучшающих условия труда в организациях отрасли;

9.2.4. Создание и укрепление отраслевой службы охраны труда;

9.2.5. Организация центров охраны труда (учебно-методические центры и центры повышения квалификации специалистов) для обучения работников отрасли;

9.2.6. Создание комитетов (комиссий) по охране труда в соответствии со статьей 224 Трудового кодекса Российской Федерации;

9.2.7. Проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах работников, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и в участии в спортивных соревнованиях по определенному виду или видам спорта;

9.2.8. Разработка отраслевого стандарта по обеспечению работников средствами индивидуальной защиты;

9.2.9. Создание в отрасли структуры, обеспечивающей лечебно-профилактические меры по предотвращению профессиональных заболеваний;

9.2.10. Формирование статистического учета и отчетности по производственному травматизму и профессиональной заболеваемости работников отрасли, выполнению мероприятий по охране труда и обеспечению работников компенсационными выплатами за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;

9.2.11. Обобщение и распространение зарубежного и отечественного опыта по улучшению условий и охраны труда в отрасли;

9.2.12. Содействие Профсоюзу в проведении независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

9.3. Работодатели организаций отрасли обязаны:

9.3.1. Обеспечивать:

а) представление информации и документов, необходимых для осуществления органами государственного надзора и/или профсоюзного контроля своих полномочий;

б) выполнение представлений органов государственного надзора и/или профсоюзного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами сроки;

9.3.2. Разрабатывать и утверждать по согласованию с профсоюзными организациями инструкции по охране труда для работников;

9.3.3. Обеспечивать проведение инструктажа по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

9.3.4. Запрещать допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

9.3.5. В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), получение необходимых документов, подтверждающих, что работник не состоит на учете в психиатрических и наркологических диспансерах, внеочередных медицинских осмотров (обследований), с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

9.3.6. Установить и обеспечить по согласованию с профсоюзными организациями нормы бесплатной выдачи работникам лечебно-профилактического питания, витаминизации, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения;

9.3.7. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах работников, в том числе тех, чья трудовая функция состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и в участии в спортивных соревнованиях по определенному виду или видам спорта;

9.3.8. Участвовать на паритетных началах совместно с профсоюзными организациями в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства Российской Федерации об условиях и охране труда, обязательств, установленных Соглашением, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда;

9.3.9. 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;

9.3.10. Создать условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации 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;

9.3.11. Повышать заинтересованность уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации, предусмотрев доплату к должностным окладам в соответствии с коллективным договором;

9.3.12. Предусмотреть введение в штатное расписание должности специалиста по охране труда при численности работников организации отрасли более 10 человек либо привлечение специалиста (организации), оказывающего услуги в области охраны труда;

9.3.13. Внедрять систему управления охраной труда, построенную на передовых международных и отечественных принципах;

9.3.14. Предусмотреть возможность создания медицинских пунктов для лечебно-профилактического и медицинского обслуживания работников в организациях отрасли с выделением необходимых денежных средств для их содержания и для приобретения медицинского оборудования, инструмента, материалов, медикаментов;

9.3.15. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;

осуществить комплекс мероприятий по исключению женского труда на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;

в случае необходимости выделять рабочие места в подразделениях для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин;

9.3.16. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;

по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, вправе устанавливать индивидуальные режимы труда;

9.3.17. Обеспечить условия и охрану труда инвалидов;

9.3.18. Обеспечить квоту для приема на работу инвалидов в соответствии с действующим законодательством;

9.3.19. Обеспечить выполнение содержания профессиональных стандартов и требования об обязательности их применения (статья 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях).

9.4. Профсоюз обязуется:

9.4.1. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

9.4.2. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организациях отрасли;

9.4.3. Создать правовую и техническую инспекцию труда в соответствии со структурой отраслевой службы охраны труда и организовать обучение инспекторов не реже чем один раз в три года;

9.4.4. 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 отрасли, обеспечение уполномоченных лиц и членов комиссий правилами, инструкциями, другими нормативными 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;

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

9.4.6. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

9.5. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, Профсоюз, профсоюзные органы в организации отрасли, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия

неотложных мер (пункты 3 и 4 статьи 20 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

При невыполнении требований по устранению нарушений, в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, Профсоюз вправе требовать от работодателя, органа управления организацией, должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда.

Работодатель, должностное лицо обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить Профсоюзу о результатах его рассмотрения и о принятых мерах, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации и представителей администрации работодателя либо представителей уполномоченных на то государственных органов.

X. ТРУДОВЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

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

10.1. Работодатели могут:

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 отрасли на основании списков, согласованных с органом первичной профсоюзной организации;

устанавливать единовременные денежные выплаты работникам (членам их семей) сверх установленных законодательством Российской Федерации в случаях:

при смертельном исходе и при установлении инвалидности I группы;

при установлении инвалидности II группы;

при установлении инвалидности III группы;

при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 4 месяцев;

при получении профессионального заболевания;

производить полное возмещение близким родственникам расходов на погребение сверх установленных законодательством Российской Федерации в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством, а также смерти инвалида труда, наступившей вследствие полученного им трудового увечья либо профессионального заболевания.

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

10.3. Работникам организаций отрасли предоставляются социальные гарантии, установленные п. 3.4. и п. 3.5. настоящего Соглашения.

10.4. Работодатель организации отрасли в соответствии со статьей 348.10 Трудового кодекса Российской Федерации обязуется обеспечить финансирование обеспечения спортсменов, тренеров, спортивной экипировкой, оборудованием и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления их деятельности, поддерживать указанные экипировку, оборудование, инвентарь и средства в состоянии, пригодном для использования, и установить определенные нормы обеспечения и сроков пользования спортивной экипировкой, оборудованием и инвентарем, другими материально-техническими средствами в локальных нормативных актах организации.

XI. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРАВ МОЛОДЕЖИ

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

11.1. Рекомендовать в организациях отрасли принимать локальный нормативный акт, устанавливающий статус молодого специалиста следующего содержания:

11.1.1. Статус молодого специалиста определяется как совокупность прав и обязанностей, возникающих у выпускника

образовательной организации со дня заключения трудового договора с работодателем.

Под молодым специалистом понимается сотрудник в возрасте до 35 лет, получивший среднее профессиональное или высшее образование, при первичном трудоустройстве по специальности в организацию отрасли в течение года после окончания учебного заведения. Статус однократно действителен в течение 3-х лет с момента заключения с сотрудником трудового договора.

11.1.2. В случае перевода из одной организации отрасли в другую статус за молодым специалистом сохраняется, и срок его действия не прерывается.

11.1.3. Статус молодого специалиста однократно продлевается (на период действия причины продления, но не более чем на 3 года, и до возраста, не превышающего полных тридцати пяти лет) в случае:

призыва на военную службу;

направления на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;

направления в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;

длительного, более 3 месяцев, нахождения на больничном листе, в том числе по причине беременности и родов;

предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

11.1.4. Статус молодого специалиста до истечения срока его действия утрачивается в случае:

расторжения трудового договора по инициативе молодого специалиста;

расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации, в частности пунктами 5 - 8, 11, 14 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

11.1.5. Для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию организации профессионального образования и образовательные организации высшего образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательной организации, в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации, испытание при приеме на работу не устанавливается;

11.1.6. Молодой специалист не подлежит аттестации на соответствие занимаемой должности в течение срока действия статуса молодого специалиста в течение первых двух лет после трудоустройства.

11.2. Для скорейшей адаптации молодого специалиста и приобретения им профессиональных навыков организуется наставничество, и на основании письменного распоряжения руководителя молодой специалист закрепляется за специалистом-наставником.

11.3. При выборе специалиста-наставника учитывается мнение молодого специалиста.

11.4. Организации отрасли, принимающей на работу молодого специалиста, рекомендуется заключать трудовой договор с работником, в котором предлагается предусмотреть:

11.4.1. Предоставление молодому специалисту должности в соответствии с полученной им в образовательной организации специальностью и квалификацией, а также требованиями квалификационных характеристик должностей руководителей и специалистов;

11.4.2. Установление молодому специалисту, проявляющему профессиональную компетентность, ответственность, стремление к саморазвитию, доплаты к ставке заработной платы (окладу, должностному окладу) до прохождения им аттестации на присвоение квалификационной категории, но не более чем на 3 года, с тем, чтобы размер заработной платы молодого специалиста составлял не менее 80 процентов от средней заработной платы работника по соответствующей (аналогичной) должности, включая должности тренерского состава организации;

11.4.3. Создание условий для профессиональной адаптации молодого специалиста в организации;

11.4.4. Планирование деловой карьеры молодого специалиста с учетом его профессиональных знаний и личностных качеств;

11.4.5. Обеспечение индивидуального подхода в работе с молодым специалистом, направленного на наиболее полное использование и развитие его творческого, инновационного и научного потенциала.

11.5. Молодому специалисту предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, коллективным договором, локальными нормативными актами организации отрасли.

11.6. При направлении молодого специалиста на работу, связанную с переездом в другую местность, за счет работодателя, в соответствии с частью 4 статьи 169 Трудового кодекса Российской Федерации, ему возмещаются:

расходы на переезд молодого специалиста и членов его семьи, а также на провоз имущества в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами (к членам семьи молодого специалиста относятся жена (муж), а также дети и родители обоих супругов, находящиеся на его иждивении и проживающие вместе с ним);

расходы по обустройству на новом месте жительства: в размере одного должностного оклада и одной четвертой должностного оклада молодого специалиста на каждого переезжающего члена семьи; в размере двух должностных окладов и половины должностного оклада молодого специалиста на каждого переезжающего члена семьи при переезде в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности;

суточные за каждый день нахождения в пути следования к месту работы в размерах, не менее установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета;

дополнительный отпуск для обустройства на новом месте жительства продолжительностью до семи календарных дней;

расходы по временному найму жилого помещения (кроме стоимости коммунальных услуг) или в установленном порядке предоставляется специализированное жилье.

11.7. Молодым специалистам при трудоустройстве может выплачиваться за счет средств организации отрасли:

единовременное пособие в размере до 3 должностных окладов;

беспроцентная ссуда на обустройство сроком на 5 лет с отсрочкой начала погашения ссуды в 1 год;

ежемесячная плата за содержание детей в государственных дошкольных образовательных организациях в размере 5 процентов ежемесячных затрат на содержание воспитанника с возмещением расходов до полной стоимости;

другие выплаты и компенсации, предусмотренные коллективным договором и локальными актами организации.

XII. 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;

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 безбарьерной среды на объектах спорта, физической культуры и туризма для инвалидов и маломобильных групп населения.

12.2. Стороны содействуют:

разработке и принятию федерального закона, предусматривающего 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. В целях дальнейшего улучшения пенсионного обеспечения работников отрасли стороны содействуют:

12.3.1. Совершенствованию отраслевой пенсионной системы, связанной в первую очередь с основными четырьмя направлениями:

1) обязательное пенсионное страхование;

2) корпоративные пенсионные программы;

3) дополнительное пенсионное обеспечение (ДПО) или негосударственное пенсионное обеспечение (НПО);

12.3.2. Стимулированию участия работников и работодателей в формировании накоплений на цели добровольного пенсионного страхования и негосударственного пенсионного обеспечения;

12.3.3. Формированию экономических, административных и контрольных механизмов, обеспечивающих рост пенсионных накоплений и гарантии их сохранности;

12.3.4. Разработке пенсионных программ для работников бюджетных организаций отрасли в условиях расширения финансово-экономической самостоятельности бюджетных учреждений.

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

12.5. Стороны договорились рассмотреть комплекс мер, направленных на улучшение условий санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников отрасли, а также обучающихся в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях отрасли.

12.6. 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.

12.7. Для обеспечения социальной защищенности и улучшения качества жизни работников отрасли при уходе на пенсию, в рамках законодательства Российской Федерации, а также для привлечения инвестиций в развитие отрасли, стороны считают возможным:

создание отраслевого Негосударственного пенсионного фонда (далее - Отраслевой НПФ);

выстраивание эффективной системы пенсионного обеспечения работников организаций отрасли;

проведение семинаров и обучения, направленных на повышение грамотности среди работников и работодателей, а также на информирование их о проводимых государством реформах и об участии в этом сторон настоящего Соглашения;

целенаправленную деятельность по реализации государственной программы добровольных пенсионных накоплений как со стороны работодателей, так и работников отрасли.

Для выполнения этих условий стороны считают целесообразным:

принимать исчерпывающие меры по разъяснению работодателям и работникам необходимости и преимуществ их участия в реализации государственной программы добровольных пенсионных накоплений на базе Отраслевого НПФ;

предусматривать включение в соглашения и коллективные договоры пунктов, в которых работник дает согласие на заключение договора по обязательному пенсионному страхованию с Отраслевым НПФ.

12.8. Профсоюз осуществляет контроль за соблюдением работодателями законодательства по вопросам организации корпоративных пенсионных систем, за деятельностью Отраслевого НПФ, а также по другим социально-трудовым вопросам в организациях отрасли и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

Работодатели обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить Профсоюзу о результатах его рассмотрения и принятых мерах.

XIII. 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 отрасли.

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

1) проведение анализа кадрового потенциала организаций отрасли, возрастного состава, текучести кадров, фактической нагрузки, дефицита кадров по специальностям;

2) разработку и реализацию совместно с профсоюзными органами соответствующих уровней программы 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 отрасли, 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 работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

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

13.5. Минспорт России принимает меры, направленные на создание системы упреждающей переподготовки кадров и развитие кадрового резерва работников ведущих профессий отрасли.

XIV. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

14.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, его территориальных, 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, территориальные профсоюзные организации, 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 от 19.06.2004 № 54-ФЗ «О собраниях, митингах, демонстрациях, шествиях и пикетированиях», 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 Минспортом России с учетом мнения Профсоюза и Отраслевой комиссии.

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 отрасли, 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. Минспорт России 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 отрасли 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 отрасли обязаны:

1) безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах);

2) 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 прав, предоставленных профсоюзам законодательством Российской Федерации;

3) 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.

Работодатели организаций отрасли могут:

1) 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;

2) содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных средств 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 пунктом 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 профсоюзных органов 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 может производиться работодателем в размере, определяемом коллективным договором, но не менее чем в размере 50 процентов от его заработной платы при условии численности членов Профсоюза более 50 процентов от численности организации отрасли.

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

14.9.1. Работнику, освобожденному от работы в организации или у индивидуального предпринимателя в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее - 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 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, избиравшихся в состав профсоюзных органов, допускается в соответствии с условиями статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации.

XV. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

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

15.2. Индивидуальные трудовые споры спортсменов, тренеров в профессиональном спорте и спорте высших достижений рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами, а также могут быть переданы по арбитражному соглашению между работодателем и спортсменом, тренером в арбитраж (третейское разбирательство), администрируемый постоянно действующим арбитражным учреждением «Национальный Центр Спортивного Арбитража» (далее - НЦСА), созданном при Автономной некоммерческой организации «Спортивная Арбитражная Палата» (далее - АНО «САП»).

15.2.1. В арбитраже (третейском разбирательстве), администрируемым НЦСА, рассматриваются индивидуальные трудовые споры спортсменов, тренеров по исковому заявлению работодателя, спортсмена, тренера либо профессионального союза, представляющего интересы спортсмена или тренера.

15.2.2. Арбитражное соглашение о передаче в арбитраж (третейское разбирательство) индивидуальных трудовых споров спортсменов, тренеров в профессиональном спорте и спорте высших достижений заключается между работодателем и спортсменом или тренером в виде отдельного соглашения.

15.2.3. До заключения арбитражного соглашения спортсмен, тренер должен быть ознакомлен работодателем под роспись с правилами арбитража (третейского разбирательства) индивидуальных трудовых споров, администрируемого НЦСА, включая порядок оплаты расходов, связанных с разрешением споров.

15.2.4. Арбитраж (третейское разбирательство) индивидуального трудового спора будет осуществляться в соответствии с правилами

арбитража (третейского разбирательства) индивидуальных трудовых споров, утвержденными НЦСА в установленном законом порядке, являющимися частью арбитражного соглашения.

15.3. Утвержденные НЦСА правила арбитража (третейского разбирательства) индивидуальных трудовых споров в профессиональном спорте и спорте высших достижений согласованы с Профсоюзом.

15.4. Не менее одной трети арбитров в рекомендованный список арбитров НЦСА включены по представлению Профсоюза.

15.5. Профсоюз в порядке, установленном законодательством и уставом АНО «Спортивная Арбитражная Палата» (далее - АНО «САП»), участвует в формировании органов управления АНО «САП».

XVI. 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 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, усиления социальной защищенности работников.

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 безбарьерной среды на объектах спорта для инвалидов и маломобильных групп населения.

16.11.Профсоюз вправе ходатайствовать перед Минспортом России о награждении ведомственными наградами лиц, внесших значительный вклад в профсоюзное движение и/или развитие физической культуры и спорта в Российской Федерации.

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.

16.13.Участвовать в создании и в работе отраслевого совета по профессиональным квалификациям в сфере физической культуры и спорта; в проведении взаимных консультаций при разработке профессиональных стандартов.

16.14.Содействовать заключению региональных и (или) территориальных отраслевых соглашений в субъектах и (или) муниципальных образованиях Российской Федерации.

XVII.ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ МИНИСТЕРСТВА СПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Минспорт России:

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

17.2. Представляет в Профсоюз и в Отраслевую комиссию проекты нормативных правовых актов, вносимых на рассмотрение в Правительство Российской Федерации, и проекты ведомственных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников отрасли, для дальнейшего учета мнения Профсоюза и Отраслевой комиссии.

XVIII. 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.

XIX. 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», Федеральным законом от 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» и иными действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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 совместном заседании Коллегии Минспорта России, Президиума ЦК Профсоюза и Правления Объединения работодателей и доводятся до сведения органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, территориальных и первичных организаций Профсоюза, организаций 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 страхования жизни, здоровья, проведения профилактических осмотров и состоянием медицинской помощи работникам отрасли.

19.8. Стороны добиваются привлечения средств Социального фонда России для оздоровления и санаторно-курортного лечения спортсменов и работников отрасли, содержания санаториев-профилакториев, спортивно-оздоровительных лагерей, домов отдыха, спортивных и туристских баз и других оздоровительных организаций отрасли.

19.9. 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.

19.10. 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.

19.11. 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.

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

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

19.14. Контроль за ходом выполнения Соглашения осуществляется сторонами, их представителями в составе Отраслевой комиссии, действующей на постоянной основе, территориальными, первичными организациями Профсоюза и работодателями, а также соответствующими

органами по труду. Для осуществления контроля стороны предоставляют всю необходимую для этого информацию.

19.15. Лица, виновные в непредоставлении 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.

19.16. 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.

19.17. В случае если работодатели нарушают настоящее Соглашение и 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 Минспорт России о сложившейся ситуации не менее чем за два месяца до планируемой даты забастовки.