

Директор Департамента
физической культуры и спорта
Ханты-Мансийского автономного
округа – Югры


С.И. Артамонов
« 25 » сентября 2020 года
М.П.

Председатель Ханты-Мансийского
окружного комитета профсоюза
работников физической культуры,
спорта и туризма


А.А. Емельянов
« 25 » сентября 2020 года
М.П.

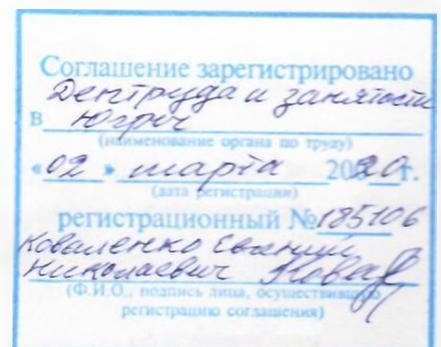
Исполнительный директор
объединения работодателей
Ханты-Мансийского автономного
округа – Югры


А.А. Рожков
« 15 » сентября 2020 года
М.П.

РЕГИОНАЛЬНОЕ ТРЕХСТОРОННЕЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между Департаментом физической культуры и спорта Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры, Ханты-Мансийским окружным комитетом
профсоюза работников физической культуры, спорта и туризма, объединением
работодателей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

на 2020-2022 годы

г. Ханты-Мансийск
2020 год



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Трёхстороннее соглашение по организациям сферы физической культуры и спорта на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее - Соглашение) основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом 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»; Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации; Трёхстороннего отраслевого соглашения по организациям сферы физической культуры и спорта Российской Федерации на 2019-2021 годы; Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа – Югры с учетом положений Трёхстороннего соглашения между органами государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, Объединением работодателей Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, Объединением организаций профсоюзов Ханты-Мансийского автономного округа - Югры на 2020 - 2022 годы и направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности организаций, регулирование социально-трудовых отношений работников и работодателей, входящих в отраслевую систему физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (далее - отрасль), в целях обеспечения защиты социально-экономических прав работников, достойной оплаты труда, охраны труда, обеспечения нормальных и безопасных условий труда и согласованного уровня социальных гарантий, компенсаций и льгот.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

1.2.1. Департамент физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (далее – Депспорт Югры), действующий на основании Положения о Департаменте физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, утвержденного постановлением Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 8 июля 2010 г. № 123;

1.2.2. Работники отрасли физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа - Югры в лице их представителя – Ханты-Мансийского окружного комитета профсоюза работников физической культуры, спорта и туризма (далее – Профсоюз), действующего на основании Устава и в порядке, предусмотренном статьей 29 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2.3. Работодатели – предприятия и организации, входящие в отраслевую систему физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее – организации отрасли) в лице их представителя – Объединения работодателей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры действующего на основании Устава и в порядке, предусмотренном статьей 33 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 муниципалитетов Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальных соглашений, коллективных и трудовых договоров.

Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.5. Соглашение открыто для присоединения к нему организаций в соответствии с действующим законодательством.

1.6. Профсоюз, его первичные организации и их выборные органы выступают, в соответствии с 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.

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 и гарантии, установленные в соглашениях, в коллективных и трудовых договорах, улучшают положение работников отрасли по сравнению с действующим законодательством 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. Настоящее Соглашение рекомендуется к применению органами местного самоуправления муниципальных образований Ханты-Мансийского автономного округа - Югры при реализации ими функций в сфере физической культуры и спорта, муниципальными физкультурно-спортивными организациями.

1.10. Работодатели в соответствии со статьей 8 Трудового кодекса Российской Федерации принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее - локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, в том числе настоящим Соглашением.

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

1.11. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности.

В случае необходимости внесения дополнений и изменений, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению, проходят уведомительную регистрацию в Департаменте труда и занятости населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, являются его неотъемлемой частью.

1.12. В период действия Соглашения, при условии соблюдения его требований, стороны обязуются использовать все имеющиеся возможности для устранения причин и обстоятельств,

которые могут повлечь индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законодательством способов их разрешения.

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

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

1.15. 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 и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

1.16. Расходы на реализацию настоящего Соглашения осуществляются в пределах фонда оплаты труда, с учетом доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета автономного округа, бюджета муниципальных образований, средств государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.17. Для ведения коллективных переговоров, подготовки, заключения Соглашения и контролю за его выполнением, внесения в него изменений и дополнений на равноправной основе, из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон образуется Отраслевая комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением Соглашения (далее - Отраслевая комиссия).

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

1.19. 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, подведомственных Депспорту Югры организаций.

1.20. Соглашение заключено на период 2020-2022 годов, вступает в силу с момента подписания и действует до 31 декабря 2022 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2022 года.

1.21. 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.

1.22. 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 Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее – автономный округ), содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным Соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

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

III. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА СПОРТСМЕНОВ И ТРЕНЕРОВ

Стороны признают особую значимость регулирования трудовых отношений спортсменов и тренеров.

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

3.2. В штатном расписании организации (в зависимости от специфики ее деятельности) рекомендуется предусматривать 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 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.

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

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

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

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

- о проведении восстановительных мероприятий в целях улучшения здоровья спортсмена;
- о гарантиях спортсмену в случае его спортивной дисквалификации;
- о размерах и порядке выплаты дополнительных компенсаций в связи с переездом на работу в другую местность;
- о предоставлении питания за счет работодателя;
- о социально-бытовом обслуживании;
- об обеспечении спортсмена, тренера и членов их семей жилым помещением на период действия трудового договора;
- о компенсации транспортных расходов;
- о дополнительном медицинском обеспечении;
- о внеочередном медицинском осмотре тренера, спортсмена за счет средств работодателя в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра;

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

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

об обязанности работодателя проводить повышение квалификации тренеров; о предоставлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, продолжительность которого определяется коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовым договором; о дополнительном пенсионном страховании.

3.5. Организации отрасли, не являющиеся образовательными, вправе принимать локальный нормативный акт, устанавливающий особый статус тренера.

Под статусом тренера и иных лиц, осуществляющих спортивную подготовку, (далее - тренеры) понимается совокупность трудовых прав, социальных гарантий и компенсаций, ограничений, обязанностей и ответственности, которые устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

3.5.1. Тренеры пользуются в организации следующими правами:

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

2) право на участие в разработке программ спортивной подготовки, тренировочных планов, календарных графиков, методических материалов и иных компонентов программ спортивной подготовки;

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

4) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения тренировочного процесса, необходимым для качественного осуществления спортивной подготовки, научной или исследовательской деятельности;

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

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

7) право на обращение в комиссию по урегулированию трудовых споров;

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

9) иные права, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

3.5.2. Тренерам организация отрасли вправе предоставлять следующие социальные гарантии:

1) установление ставки заработной платы в неделю, соответствующей норме часов тренерской работы (тренерская нагрузка) 24 часа;

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

3) право на обеспечение спортивной экипировкой и инвентарем, другими материально-

техническими средствами, необходимыми для осуществления профессиональной деятельности в соответствии с локальным нормативным актом организации;

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

3.5.3. режим рабочего времени и времени отдыха тренеров в организациях, 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 и с учетом методических рекомендаций и указаний Депспорта Югры.

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

3.5.5. В трудовой договор, заключаемый с тренером, включается условие об обязанности тренера соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, принимать меры по предупреждению нарушения указанных антидопинговых правил спортсменом (спортсменами).

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

1) осуществление деятельности на профессиональном уровне, соответствующем занимаемой должности, обеспечение в полном объеме реализации тренировочного процесса в соответствии с утвержденной в организации программой спортивной подготовки;

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

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

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

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

6) прохождение аттестации в порядке, установленном действующим законодательством;

7) прохождение в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, 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 норму рабочего времени, установленную Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

4.3. Рабочее время тренера состоит не только из фактически отработанного времени со спортсменами (непосредственно тренерской работы), но и другой части работы, требующей затрат рабочего времени, не конкретизированного по количеству часов, вытекающей из его должностных обязанностей (иная работа тренера).

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

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

Конкретные трудовые (должностные) обязанности тренера определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Соотношение непосредственно тренерской и иной работы тренера в пределах рабочей недели или тренировочного периода (спортивного сезона) определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, с учетом программы спортивной подготовки, специальности и квалификации работника. В локальном нормативном акте организации рекомендуется предусмотреть не менее 60% рабочего времени для использования на непосредственно тренерскую работу.

4.6. В локальном нормативном акте организации рекомендуется предусмотреть порядок и правила определения тренерской нагрузки работников, 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 тренерской нагрузки работников, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

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

4.7.1. Объем тренерской нагрузки рекомендуется определять ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) исходя из норм объема тренировочной нагрузки, указанного в федеральных стандартах спортивной подготовки по виду спорта (в том числе

специальных) и (или) программ спортивной подготовки, и устанавливать распорядительным актом организации.

Объем тренерской нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре.

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

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

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

4.7.2. Работникам проводящим 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.

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

В случаях, предусмотренных законодательством, привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на основании письменного распоряжения работодателя.

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

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

4.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

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

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

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

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

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

4.15. Работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьей 116 Трудового кодекса Российской Федерации предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором. Продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или иным локальным нормативным актом организации 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.

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

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

4.17. Запрещается 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.

4.18. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему по письменному заявлению с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

V. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации системы оплаты труда работников организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами автономного округа, постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 3 ноября 2016 г. N 431-п "О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры", а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть третья статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации) и мнения соответствующих профсоюзов.

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:

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

при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной 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 или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя;

нерабочие выходные и праздничные дни подлежат оплате в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, либо в размере, определяемом

коллективным договором, локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором как при повременной, так и сдельной оплате труда.

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

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

5.3.2. 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. месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в автономном округе.

Минимальная заработная плата работников устанавливается в размере, установленном, равном минимальному размеру оплаты труда, установленному федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, но не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре.

В целях недопущения выплаты заработной платы ниже размера минимальной заработной платы в автономном округе руководители организаций осуществляют ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до размера минимальной заработной платы (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется руководителем организации в пределах средств фонда оплаты труда.

Не допускается регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до размера минимальной заработной платы за счет выплат за выполнение работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, за выполнение работ в ночное время (за исключением работников, которым графиком работы предусмотрена работа в ночное время), в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением работников, которым графиком работы предусмотрена работа в ночное время), и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, а также за счет совместительства.

При регулировании размера минимальной заработной платы учитываются компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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 отдельно 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. Положениями об оплате труда работников организаций 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.

5.5. Персональные надбавки к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются работникам организаций с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Персональные надбавки к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

5.6. Решения о введении соответствующих надбавок принимаются организациями с учетом обеспеченности финансовыми средствами.

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

5.8. 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 производятся компенсационные выплаты в размерах и в порядке установленном статьями 147-154, 315-317 ТК РФ и Законом Ханты- Мансийского автономного округа - Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры», в том числе следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

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

Оплата труда в повышенном размере работникам, на рабочих местах которых по результатам проведенной до 31 декабря 2013 года аттестации рабочих мест по условиям труда установлены вредные (опасные) условия труда, должна сохраняться до улучшения условий труда на данных рабочих местах, подтвержденных результатами проведения специальной оценки условий труда.

При этом руководитель организации принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

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

5.8.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников организации 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;

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

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

Доплата за работу в ночное время производится работникам организаций за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час в ночное время в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

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

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам организаций, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с законодательством Российской Федерации, включая все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда.

5.8.4. 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.

5.9. Выплаты стимулирующего характера.

В организациях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

Работникам организаций также могут производиться 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, 55-летием и каждые последующие 5 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;

в связи с потерей близких родственников;

в связи со смертью работника (выплачивается близким родственникам умершего работника); молодым специалистам (под которыми в целях настоящего Соглашения понимаются работники в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование при первичном трудоустройстве по специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.12. Рекомендуется предусматривать, в коллективных договорах организаций следующие положения:

5.12.1. 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);

5.12.2. 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 после выхода из указанного отпуска;

5.12.3. 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;

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

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

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

Особенности оплаты труда тренеров

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

5.15. 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.

5.16. Тарификацию труда тренеров рекомендуется производить с учетом тренерской нагрузки.

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

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

Норма часов тренерской работы за ставку заработной платы устанавливается в часах. Непосредственная тренерская работа может включать в себя, в том числе, короткие перерывы, динамическую паузу, активный и пассивный отдых, время на подготовку к занятию, мероприятия по соблюдению техники безопасности и иные мероприятия, согласно программам спортивной подготовки, утвержденным в организации отрасли.

При этом необходимо учитывать, что в рабочее время тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, включается тренерская работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

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

5.19. За тренерскую 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.

5.20. Допускается одновременная работа двух и более тренеров, а также иных работников, осуществляющих спортивную подготовку, с одним и тем же контингентом спортсменов, закрепленным одновременно за несколькими тренерами с учетом специфики избранного вида спорта, в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта.

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

5.22. В связи с производственной необходимостью, (временно отсутствующий работник, участие в спортивных мероприятиях и иные) с письменного согласия работника, допускается проведение тренировочных занятий по программам спортивной подготовки одновременно со спортсменами из разных групп (этапов спортивной подготовки), при

соблюдении разницы в уровне подготовки спортсменов не превышающей двух спортивных разрядов и (или) спортивных званий, а также не превышением единовременной пропускной способности спортивного сооружения и максимального количественного состава объединенной группы, предусмотренной программой спортивной подготовки по виду спорта с назначением выплат компенсационного характера за увеличение объема работы.

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

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

5.24.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

5.24.2. выплаты за качество выполняемых работ (предлагается производить в соответствии с достигнутыми показателями эффективности деятельности организации):

за своевременность и полноту выполняемых обязанностей;

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

за личное участие в мероприятиях, проводимых учреждением (организацией);

за наличие положительных отзывов о работе;

по итогам работы учреждения (организации), например:

занятые с 1 по 6 места в официальном смотре-конкурсе по итогам года среди учреждений (организаций) по профилю деятельности, также за переход в течение года спортсменов в специализированную школу олимпийского резерва (СШОР), училище олимпийского резерва (УОР), центр спортивной подготовки (ЦСП);

за организацию и проведение официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий (более 10 мероприятий в год);

выполнение государственного (муниципального) задания учреждением (организацией) на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ) в соответствии с перечнями государственных (муниципальных) услуг (работ) в сфере физической культуры и спорта и образования.

5.25. выплаты молодым специалистам (до 50 процентов к ставке заработной платы) и их наставникам (до 15 процентов к ставке заработной платы).

5.25.1. выплаты за стаж непрерывной работы в отрасли:

стаж работы от 1 до 5 лет - 10 процентов к должностному окладу (к размеру ставки заработной платы);

стаж работы от 5 до 10 лет - 15 процентов к должностному окладу (к размеру ставки заработной платы);

стаж работы от 10 до 20 лет - 20 процентов к должностному окладу (к размеру ставки заработной платы);

стаж работы свыше 20 лет - 30 процентов к должностному окладу (к размеру ставки заработной платы).

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

за почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР, за

почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР» в размере 50-100 процентов к должностному окладу (к размеру ставки заработной платы);

за почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» в размере 40-50 процентов к должностному окладу (к размеру ставки заработной платы);

за спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР», за почетный знак «Отличник физической культуры и спорта» в размере 20-40 процентов к должностному окладу (к размеру ставки заработной платы);

за другие ведомственные награды и звания в размере 5-20 процентов к должностному окладу (к размеру ставки заработной платы);

Работникам, имеющим ученую степень, устанавливается надбавка в процентах к должностному окладу (окладу) при условии ее соответствия профилю выполняемой работником работы и деятельности учреждения, с момента (дня) присвоения ученой степени:

за ученую степень доктора наук – в размере 30 процентов к должностному окладу (к размеру ставки заработной платы);

за ученую степень кандидата наук – в размере 20 процентов к должностному окладу (к размеру ставки заработной платы).

5.25.3. Стимулирующие выплаты работникам за результативное участие в подготовке спортсмена в видах спорта (спортивных дисциплинах), включенных в программу олимпийских игр, паралимпийских игр, сурдлимпийских игр и иных официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях рекомендуется устанавливать:

тренерам, в том числе, ранее участвовавшего (прежде всего первому тренеру) в подготовке спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, в том числе и в случаях перехода данного спортсмена в другую организацию, осуществляющую спортивную подготовку;

тренерам-консультантам, оказавших практическую помощь тренеру (тренерам) при подготовке спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;

заместителям руководителя организации отрасли, непосредственно отвечавших за организацию подготовки спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;

иным работникам организации, оказавшим практическую помощь тренеру (тренерам) при подготовке спортсмена, достигшего значимый спортивный результат 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 его действия.

5.25.4. Рекомендуется предусматривать стимулирующие выплаты для тренеров и иных специалистов организаций, осуществляющих спортивную подготовку, расположенных в сельской местности. Тренерам и иным специалистам организаций, осуществляющих спортивную подготовку, 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 право использовать в своих наименованиях слово «олимпийский» или образованные на его основе слова и словосочетания, рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу) в размере 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. Рекомендуется устанавливать тренерам стимулирующие выплаты в соответствии с требованиями к результатам реализации программ спортивной подготовки на каждом из этапов спортивной подготовки определенными федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта.

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

5.29.1. коэффициент квалификации:

а) коэффициент квалификации по должностям «тренер»:

при наличии высшей квалификационной категории - до 0,8 к должностному окладу;

при наличии первой квалификационной категории - до 0,5 к должностному окладу;

при наличии второй квалификационной категории - до 0,3 к должностному окладу;

б) 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;

5.29.2. Персональный повышающий коэффициент.

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

Применение всех повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников не предполагает образование нового оклада (должностного

оклада), ставки заработной платы работника и не учитывается при начислении компенсационных и иных стимулирующих выплат.

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

Условия оплаты труда руководителей организаций, заместителей руководителей, главных бухгалтеров

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

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

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

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

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

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

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

VI. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА (ПЕРЕПОДГОТОВКА) РАБОТНИКОВ

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

краткосрочное тематическое обучение по вопросам, касающимся специфики деятельности организации;

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

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

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

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

для лиц, осуществляющих спортивную подготовку - не реже 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, так и в образовательных организациях дополнительного профессионального образования, имеющих соответствующую лицензию, на основании договоров оказания услуг.

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

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

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

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

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

По окончании обучения организации рекомендуется запросить у работника полученное по результатам обучения свидетельство, сертификат или диплом (или 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 в соответствии с законодательством Российской Федерации могут создаваться и действовать научно-исследовательские и проектные структурные подразделения, а также организации, осуществляющие научно-методическое, методическое, ресурсное и информационно-технологическое обеспечение физической культуры и спорта.

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

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

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 с целью установления соответствия работника занимаемой должности, а также присвоения квалификационных категорий работникам в соответствии с имеющимися полномочиями рекомендуется проводить аттестацию на основании самостоятельно разработанного локального нормативного акта (например: «Положения об аттестации работников»).

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

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

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

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

8.6. 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 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 Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 № 181н (зарегистрирован в Минюсте России 19.03.2012, регистрационный № 23513), Приказом Минтруда России от 01.06.2015 N 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 N38260).

9.2. Депспорта Югры оказывает содействие Профсоюзу по внедрению на объектах отрасли 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. регулированию вопросов безопасности и охраны труда работников в организациях отрасли, спортсменов и тренеров 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, спортсменов и тренеров на 2019-2021 годы (далее – Программа), разработанной Профсоюзом, в рамках системы управления охраной труда в отрасли в соответствии с требованиями статьи 212 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 ССБТ. Системы управления охраной труда. Общие требования (идентичен документу Международной организации труда ILO-OSH 2001 Руководство по системам управления охраной труда);
- ГОСТ Р 54934-2012/ OHSAS 18001:2007. Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья;
- 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 ССБТ. Системы управления охраной труда в организациях. Проверка (аудит);
- ГОСТ Р 12.0.009-2009 ССБТ. Системы управления охраной труда на малых предприятиях.

Требования и рекомендации по применению;

- ГОСТ Р 12.0.010-2009 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 218 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 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 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) профсоюзной организации по охране труда и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также обеспечить освобождение их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения по охране труда;

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), оказывающих 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; вправе по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, 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 (ст. 5.27 КоАП РФ).

9.4. Профсоюз обязуется:

9.4.1. представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, 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, 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, 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.

Х. 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 на основании списков, согласованных с органом первичной профсоюзной организации;

устанавливать единовременные денежные выплаты работникам (членам их семей) сверх установленных законодательством 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.

10.3. Тренерам организацией отрасли (за исключением педагогических работников) предоставляются социальные гарантии, установленные п. 3.5.2 настоящего Соглашения.

10.4. Работники организаций, расположенных на территории автономного округа, соответствии со статьей 325 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов.

Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника только по месту основной работы, одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

Работодатели также оплачивают стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа неработающим членам семьи работника (неработающему супругу, несовершеннолетним детям до 18 лет, в том числе детям, достигшим возраста 18 лет в период между окончанием обучения в общеобразовательной организации (по очной форме обучения) и поступлением в том же календарном году в учебное заведение для получения профессионального образования (очное обучение), а также детям, не достигшим возраста 23 лет, обучающимся на дневных отделениях высших и средних учебных заведений) независимо от времени использования отпуска.

Оплата стоимости проезда работника личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

Оплата стоимости проезда производится не менее, чем за три рабочих дня до отъезда работника в отпуск, исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании представленных билетов или других документов.

10.5. Работодатель организации 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.

10.6. Коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации, трудовыми договорами могут предусматриваться условия о дополнительных гарантиях и компенсациях спортсменам и тренерам, указанных в п. 3.5 настоящего Соглашения.

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 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 в 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, принимающей на работу молодого специалиста, рекомендуется заключать трудовой договор с работником, в котором необходимо 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 был в размере, составляющем не менее 80 процентов от средней заработной платы работника по соответствующей (аналогичной) должности, включая должности тренерского состава организации;

11.4.3. создание условия 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.

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 Постановлением Правительства Ханты-Мансийского АО - Югры от 19 мая 2008 г. N 108-п "О Порядке возмещения расходов, связанных со служебными командировками, руководителям и работникам государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры";

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:

единовременное пособие в размере до 3 должностных окладов;

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.

ХП. ПЕНСИОННОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ, СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ

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

совершенствование системы обязательного социального страхования, в том числе определение механизмов участия социальных партнеров в управлении и контроле над формированием и целевым расходованием страховых средств, последовательный переход к определению тарифов страховых взносов по видам обязательного социального страхования на основе актуарных расчетов;

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

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

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

12.2. Стороны содействуют:

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) «Софинансирование пенсии»;

3) Корпоративные пенсионные программы;

4) 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, подведомственных Депспорту Югры;

проведение семинаров и учебы, 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 пункты, 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.

ХIII. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

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

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

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

2) разработку и реализацию совместно с профсоюзными органами соответствующих уровней 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, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости и в первичную профсоюзную организацию не позднее, чем за два месяца до начала проведения

соответствующих мероприятий, и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства в письменной форме сообщить об этом в службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

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

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

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

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

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

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

14.6. Депорт Югры:

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

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

14.7.1. Работодатели организаций 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 предоставленных профсоюзам законодательством Российской Федерации прав;

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.

14.7.2. Работодатели организаций 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 пункта 5 (неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, допускается, помимо общего порядка увольнения, только с учетом мнения соответствующего вышестоящего

выборного профсоюзного органа.

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

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

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

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

5) работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой и принимается во внимание при поощрении работника и его аттестации. Доплата неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации 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.

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 также - освобожденный профсоюзный работник), после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя.

При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением общероссийского (межрегионального) профессионального союза.

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

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

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

XV. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

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

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 Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, Правительством автономного округа, для разработки предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательства в области физической культуры и спорта, усиления социальной защищенности работников и обучающихся.

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

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

16.11. Профсоюз вправе ходатайствовать перед Депспортом Югры о награждении локальными и ведомственными наградами лиц, внесших значительный вклад в профсоюзное движение и/или развитие физической культуры и спорта в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре.

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.

16.13. Для осуществления профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде, Профсоюз создает собственные инспекции труда, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми Профсоюзом. 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 территориальных отраслевых соглашений в муниципальных образованиях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

XVII. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ДЕПАРТАМЕНТА ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА - ЮГРЫ

Депспорт Югры:

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

17.2. Представляет в Профсоюз проекты нормативных правовых актов, вносимых на рассмотрение в Правительство Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, и проекты ведомственных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников отрасли, для дальнейшего учета мнения Профсоюза.

XVII. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ОБЪЕДИНЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Объединение работодателей обязуется:

18.1. Содействовать реализации настоящего Соглашения, коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли. Проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов по социально-экономическим и социально-трудовым вопросам.

18.2. Участвовать в установленном порядке в разработке и принятии проектов законодательных и других нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников отрасли.

18.3. Осуществлять защиту социально-экономических прав и интересов работодателей отрасли, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать им юридическую помощь.

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

18.5. Анализировать социально-экономическое положение работников отрасли, взаимодействовать с депутатами Окружной Думы, членами Правительства автономного округа для разработки предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательства в области физической культуры и спорта, усиление социальной защищенности работников.

18.6. Содействовать заключению территориальных отраслевых соглашений в муниципальных образованиях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

В случае отсутствия на муниципальном уровне социального партнерства отраслевого объединения работодателей его полномочия может осуществлять территориальное объединение работодателей при условии, что состав членов такого объединения отвечает требованиям, установленным 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» 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 Депспорта Югры и Президиума ОК Профсоюза и доводятся до сведения органов исполнительной власти автономного округа и первичных организаций Профсоюза, работодателей, 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 Фонда государственного социального страхования 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 примут 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 не предоставлении информации, необходимой для осуществления контроля за соблюдением Соглашения, а также виновные в невыполнении и нарушении обязательств по Соглашению, несут ответственность в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

19.16. 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, если согласительные процедуры, предпринятые для разрешения сложившейся ситуации, созданной по этому случаю совместной комиссией работодателя и представителей работников в лице Профсоюза ни к чему не привели, и Профсоюз планирует забастовку, Профсоюз информирует Депспорт Югры о сложившейся ситуации не менее чем за два месяца до планируемой даты забастовки.

В данном документе пронумеровано и прошито 42

Должность Председателя) л.

Ф.И.О. Евгеньевича Додина

"28" февраля 2021 г.

