

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
И СВЯЗАННЫХ С НИМИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ
МЕЖДУ МИНИСТЕРСТВОМ СПОРТА И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ РЕСПУБЛИКИ
БУРЯТИЯ И БУРЯТСКОЙ РЕСПУБЛИКАНСКОЙ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ
ОБЩЕСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
СОЮЗА РАБОТНИКОВ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ, СПОРТА И ТУРИЗМА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НА 2018 – 2020 ГОДЫ**

город Улан-Удэ

« 21 » 08 2018 года

Министерство спорта и молодежной политики Республики Бурятия, действующее на основании Положения о министерстве спорта и молодежной политике Республики Бурятия от 30 сентября 2015 года № 496, с одной стороны, и Бурятская республиканская территориальная общественная организация Общероссийского профессионального союза работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации, действующая на основании Устава, с другой стороны, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017, протокол № 11), Законом Республики Бурятия от 01.02.1996 № 250-I «О физической культуре и спорте», Законом Республики Бурятия от 08.05.2009 № 820-IV «О некоторых вопросах социального партнерства в сфере труда», постановлением Правительства Республики Бурятия от 10.12.2014 № 620 «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников республиканских государственных учреждений и фондов, финансируемых из республиканского бюджета», заключили настоящее республиканское отраслевое соглашение (далее – Соглашение) о нижеследующем:

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, в том числе условия оплаты труда работников физической культуры и спорта (далее – работники), гарантии, меры социальной поддержки, компенсации и льготы, в отрасли физической культуры и спорта в Республике Бурятия.

1.2. Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются:

работники республиканских государственных учреждений (в том числе физкультурно-спортивных организаций, профессиональных образовательных организаций), подведомственных Министерству спорта и молодежной политики Республики Бурятия (далее – Министерство) или в отношении которых Министерство осуществляет функции и полномочия учредителя, в лице их полномочного представителя Бурятской республиканской территориальной общественной организации Общероссийского профессионального союза работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации (далее – Профсоюз);

работодатели – республиканские государственные учреждения, подведомственные Министерству или в отношении которых Министерство осуществляет функции и полномочия учредителя, в лице их полномочного представителя – Министерства.

1.3. Цель Соглашения:

создание условий и механизмов, способствующих реализации в республиканских государственных учреждениях норм трудового законодательства Российской Федерации, защита прав и законных интересов работников, предоставление им установленных социальных гарантий, мер социальной поддержки, компенсаций и льгот, поддержание социальной стабильности;

сохранение кадрового потенциала, повышение престижности и привлекательности профессий в сфере физической культуры и спорта, работы в учреждениях спорта, социального статуса работников отрасли;

привлечение в сферу физической культуры и спорта высококвалифицированных кадров, в том числе молодых специалистов; повышение профессионального уровня работников отрасли; развитие социального партнерства, инициативы в трудовых коллективах.

1.4. Действие Соглашения распространяется на работников и работодателей, подведомственных Министерству, и имеющих первичные профсоюзные организации Профсоюза, и служит основой при заключении территориальных соглашений, коллективных договоров и трудовых договоров.

Соглашение открыто для присоединения к нему работодателей, изъявивших на то свое письменное согласие.

Присоединение к настоящему соглашению работодателей – муниципальных бюджетных учреждений и муниципальных автономных учреждений осуществляется с согласия органа местного самоуправления соответствующего муниципального образования в Республике Бурятия, реализующего полномочия учредителя организации, изъявившей желание присоединиться к настоящему соглашению, выраженного в установленных муниципальными правовыми актами соответствующего муниципального образования форме и порядке.

1.5. Положения Соглашения являются обязательными для выполнения и не ограничивают права работодателей в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки работникам.

В коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждений с учетом особенностей деятельности и финансовых возможностей учреждений могут предусматриваться дополнительные социальные гарантии, меры социальной поддержки, компенсации, льготы, преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

Коллективные договоры и трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленный трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

При отсутствии в учреждении коллективного договора данное Соглашение, как правовой документ, приобретает силу прямого действия.

1.6. Стороны признают, что первичные профсоюзные организации выступают в качестве полномочных представителей работников при ведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективных договоров и соглашений, осуществлении контроля за их выполнением; реализации права на участие в управлении учреждением в формах, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, настоящим Соглашением, коллективными договорами.

1.7. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью настоящего Соглашения и доводится до сведения работодателей, работников и профсоюзных организаций.

Толкование и разъяснение положений Соглашения осуществляется по взаимному согласию сторон двусторонней комиссией, являющейся постоянно действующим органом социального партнерства в отрасли на республиканском уровне, созданной для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, внесения изменений и дополнений в них, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению

Соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в год).

Состав двусторонней комиссии определяется совместным решением сторон на паритетных началах.

Двухсторонняя комиссия вправе разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений настоящего Соглашения.

1.8. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

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

Нормы нормативно-правовых актов, принятых в Российской Федерации в период действия Соглашения, которые улучшают социально-правовое, трудовое и связанное с ним экономическое положение работников, заменяют менее благоприятные нормы Соглашения с момента вступления их в силу.

1.9. В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

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.

1.11. В течение одного календарного месяца со дня подписания Министерство доводит текст Соглашения до работодателей, в целях информирования – до органов местного самоуправления муниципальных образований Республики Бурятия, Профсоюз – до первичных профсоюзных организаций.

1.12. Министерство в семидневный срок со дня подписания настоящего Соглашения размещает Соглашение на сайте <http://egov-buryatia.ru/aminsport/>.

1.13. Соглашение заключено на 2018 – 2020 годы, вступает в силу со дня его подписания, распространяется на отношения, возникшие с 1 января 2018 года, и действует по 31 декабря 2020 года.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом действующего трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, коллективного договора и иных локальных нормативных актов учреждения.

Трудовой договор с работниками учреждений заключается как на определенный, так и на неопределенный срок.

2.1.2. Работодатели в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности

деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

2.1.3. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

2.2. Стороны договорились, что на период действия Соглашения Министерство:

2.2.1. Максимально сохраняет сеть учреждений спорта.

2.2.2. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса работников, качества кадрового потенциала учреждений, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников отрасли.

2.3. В случае ликвидации учреждений, реорганизации, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, структуры или типа учреждений, влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, не менее чем за два месяца Министерство и работодатели направляют Профсоюзу соответствующее уведомление с указанием количества и категорий увольняемых, а также сроков, в течение которых намечено осуществить указанные мероприятия. В случае если решение о сокращении численности штата работников может привести к массовому увольнению – за три месяца до начала проведения соответствующих процедур.

Министерство и работодатели проводят консультации с Профсоюзом о мерах содействия занятости высвобождаемых работников.

2.4. Критериями массового увольнения работников считается сокращение численности или штата работников учреждения одновременно в течение 30 календарных дней:

25 человек и более при численности работающих 1000 человек и более;

20–24 человека при численности работающих от 500 до 1000 человек;

15–19 человек при численности работающих от 300 до 500 человек;

5% от общей численности работающих в учреждении.

2.5. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников, по его личному письменному заявлению предоставляется время в течение рабочего дня для поиска работы, продолжительность которого определяется коллективным договором.

2.6. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации, а руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, - помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия Профсоюза.

2.7. Аттестация на присвоение квалификационных категорий осуществляется в соответствии с требованиями федерального законодательства. В состав аттестационной комиссии включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

2.8. Профсоюз:

при изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации учреждений, сокращении численности или штата работников учреждений представляет и защищает права и

интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников независимо от их членства в Профсоюзе;

вносит в органы государственной власти, органы местного самоуправления предложения и принимает участие в разработке программ по вопросам занятости, предлагает меры по социальной защите высвобождаемых работников, являющихся членами профсоюза, осуществляет контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости;

проводит разъяснительную работу по реализации мероприятий, проводимых при реорганизации, изменении формы собственности или организационно-правовой формы, типа учреждений;

осуществляет бесплатную правовую помощь членам профсоюза по вопросам занятости, применения норм трудового законодательства.

III. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПО ДОЛЖНОСТИ «ТРЕНЕР», «СПОРТСМЕН», «ИНСТРУКТОР-МЕТОДИСТ»

3.1. Стороны соглашения признают, что:

3.1.1. Трудовые договоры со спортсменами, с тренерами заключаются в соответствии со ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации и с учетом особенностей и условий, установленных статье 348.2 Трудового кодекса Российской Федерации и настоящим соглашением в соответствии с утвержденными профессионально-квалификационными группами.

3.1.2. Должностные обязанности работников определяются в соответствии с нормативными правовыми актами:

спортсмен, спортсмен-инструктор, спортсмен-ведущий и др. возможные наименования должности спортсменов (далее при упоминании в тексте соглашения указанных должностей, а также в наименовании настоящего раздела – «спортсмен») – отраслевыми профессиональными стандартами, приказом Минздравсоцразвития России от 15.08.2011 № 916н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта»;

тренер, старший тренер, тренер-консультант, тренер спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине), старший тренер спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине); старший тренер по резерву спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине); главный тренер спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине) и др. возможные наименования тренерских должностей (далее при упоминании в тексте соглашения указанных должностей, а также в наименовании настоящего раздела – «тренер») – отраслевыми профессиональными стандартами, приказом Минздравсоцразвития России от 15.08.2011 № 916н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта»;

инструктор-методист, старший инструктор-методист, инструктор-методист по адаптивной физической культуре, старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре и др. возможные наименования должностей инструкторов-методистов (далее при упоминании в тексте соглашения указанных должностей, а также в наименовании настоящего раздела – «инструктор-методист») – отраслевыми профессиональными стандартами, приказом Минздравсоцразвития России от 15.08.2011 № 916н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта»;

3.1.3. Особенности регулирования труда спортсменов в возрасте до восемнадцати лет определяются статьей 348.8 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

3.1.4. Особенности регулирования труда женщин-спортсменов определяются статьей 348.8 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

3.2. При заключении трудового договора спортсмены подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру.

3.2.1. В период действия трудового договора спортсмены проходят обязательные периодические медицинские осмотры в целях определения пригодности для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний и спортивного травматизма.

3.2.2. Работодатель, исходя из размеров субсидий на финансовое обеспечение выполнения работодателями государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, организует проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности, но не реже одного раза в год) медицинских осмотров спортсменов, внеочередных медицинских осмотров спортсменов по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения этих медицинских осмотров.

3.2.3. Спортсмены обязаны проходить указанные медицинские осмотры, следовать медицинским рекомендациям.

3.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором, настоящим соглашением.

При приеме на работу и в период действия трудового договора работодатели обязаны знакомить спортсменов, тренеров под роспись также с нормами, утвержденными общероссийскими спортивными федерациями, правилами соответствующих видов спорта, положениями (регламентами) о спортивных соревнованиях, общероссийскими антидопинговыми правилами и антидопинговыми правилами, утвержденными международными антидопинговыми организациями, условиями договоров работодателя со спонсорами (партнерами), с рекламодателями, организаторами спортивных мероприятий и общероссийскими спортивными федерациями в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью спортсменов, тренеров.

3.4. В соответствии со статьей 348.7 Трудового кодекса Российской Федерации спортсмен, тренер имеют право работать по совместительству у другого работодателя в качестве спортсмена или тренера только с разрешения работодателя по основному месту работы.

3.5. Коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору) 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, в том числе для спортсменов, являющихся обучающимися специализированных спортивных классов;
- 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 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 в учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность;

об обязанности работодателя проводить повышение квалификации тренеров, в том числе с использованием современных информационных технологий и дистанционного обучения;

о предоставлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, продолжительность которого определяется коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору);

о предоставлении ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации и который предоставляется тренерам, осуществляющим непрерывно в течение четырех лет спортивную подготовку спортсменов – кандидатов в спортивные сборные команды Российской Федерации и членов спортивных сборных команд Российской Федерации;

о дополнительном пенсионном страховании.

3.6. Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку и иные программы на этапах спортивной подготовки, и не являющимся педагогическими работниками в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденной в соответствии с действующим законодательством, работодателем предоставляются следующие социальные гарантии:

1) право на повышение квалификации по профилю физкультурно-спортивной деятельности не реже чем один раз в четыре года;

2) право на дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 14 календарных дней;

3) право на длительный неоплачиваемый отпуск без содержания сроком до трех месяцев не реже чем через каждые четыре года непрерывной работы тренера со спортсменами высокого класса – членами спортивных сборных команд Российской Федерации после успешного завершения цикла подготовки (занятие призовых мест по итогам проведения Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр, чемпионатов мира);

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

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

3.7. Тренерам и иным специалистам учреждений, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, участвующим в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГТО, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством Российской Федерации и иными актами, содержащими нормы трудового права.

3.8. В трудовом договоре, заключаемом с тренером, рекомендуется предусмотреть:

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

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 учреждения, не нарушать локальные нормативные акты учреждения (правила внутреннего трудового распорядка и другие).

3.9. Конкретные трудовые (должностные) обязанности работников определяются трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору) и должностными инструкциями.

IV. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени в учреждениях отрасли определяется правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами учреждения, коллективным договором и трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

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

4.3. Продолжительность рабочего времени для лиц, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливается исходя из продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю.

4.4. В рабочее время тренеров, осуществляющих спортивную подготовку и иные программы на этапах спортивной подготовки, и не являющимся педагогическими работниками в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденной в соответствии с действующим законодательством, в зависимости от занимаемой должности включается тренерская работа, индивидуальная работа с занимающимися, 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 физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с занимающимися, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

4.5. Режим рабочего времени и времени отдыха тренеров в учреждениях определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами учреждения, трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом методических рекомендаций и указаний Минспорта России.

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

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

Особенности привлечения спортсменов, тренеров в выходные и нерабочие праздничные дни могут устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными

нормативными актами учреждения в соответствии со статьей 348.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях.

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.

4.8. 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.

4.9. Спортсменам и тренерам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения, трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору), но не менее четырех календарных дней в соответствии со статьей 348.10 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.10. Лицам, работающим в северных районах России, устанавливается также в качестве компенсации ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 14 Закона Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

4.11. Тренерам рекомендуется устанавливать дополнительный оплачиваемый отпуск общей продолжительностью не менее четырнадцати дней, предоставляемый по окончании спортивного сезона.

4.12. 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 учреждения, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта, разработанных на основании нормативных правовых актов публично-правовых образований.

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

4.13. В соответствии со статьей 117 Трудового Кодекса Российской Федерации ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

4.14. 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 учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.15. 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.

4.16. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованные отпуска, но не более, чем за два года, предшествующие увольнению.

V. ОПЛАТА ТРУДА

При регулировании вопросов оплаты труда работников Стороны исходят из того, что:

5.1. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Бурятия, содержащими нормы трудового права, в том числе Законом Республики Бурятия от 08.05.2009 № 820-IV «О некоторых вопросах социального партнерства в сфере труда», постановлением Правительства Республики Бурятия от 10.12.2014 № 620 «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников республиканских государственных учреждений и фондов, финансируемых из республиканского бюджета», приказом Министерства спорта и молодежной политики от 10.03.2017 № 256 «Об отраслевой системе оплаты труда работников республиканских государственных учреждений, подведомственных Министерству спорта и молодежной политики Республики Бурятия», Региональным соглашением между Правительством Республики Бурятия, Союзом «Объединение организаций профсоюзов Республики Бурятия» и союзами работодателей Республики Бурятия от 14.03.2018 № 01.08-010-45/18 «О минимальной месячной заработной плате на территории Республики Бурятия».

Проекты нормативных правовых актов, регулирующие оплату труда работников, Министерство направляет в Профсоюз для согласования.

5.2. Система оплаты труда работников республиканских государственных учреждений устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по согласованию с соответствующим выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.3. Заработная плата работников учреждений увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.

Размеры и сроки индексации устанавливаются законом Республики Бурятия о республиканском бюджете.

5.4. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

5.4.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников учреждения, которое является приложением к коллективному договору.

5.4.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников учреждения регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы;

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждений.

5.4.3. С учетом вида учреждения обеспечивают разработку показателей (критериев) оценки качества, их детализацию, конкретизацию, уточнение и (или) дополнение в учреждениях.

При разработке и утверждении в учреждениях показателей (критериев) оценки качества, эффективности и результатов труда в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

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

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

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

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат (принцип прозрачности).

5.5. Фонд оплаты труда в республиканских государственных учреждениях формируется на календарный год исходя из размеров субсидий на финансовое обеспечение выполнения республиканскими бюджетными и автономными учреждениями государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.6. В случае индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги не допускается уменьшение нормативного размера выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.7. Установленные работнику в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть отменены или снижены без улучшения условий труда на рабочих местах, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

5.8. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.9. Средства, полученные учреждениями от приносящей доход деятельности, могут направляться непосредственно на выплату заработной платы работникам республиканских государственных учреждений в объеме от общей суммы полученных средств, не превышающем размеров, установленных действующими нормативными правовыми актами Республики Бурятия.

Оплата труда работников учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляется в общем порядке, установленном действующим законодательством.

5.10. Выплаты стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат, действующей в соответствии с положением о комиссии по распределению стимулирующих выплат.

Положение о комиссии, а также ее состав утверждаются приказом руководителя учреждения. В состав комиссии обязательно должны входить представители профсоюзного органа.

5.11. Стороны считают необходимым:

5.11.1. Совместно разрабатывать предложения по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда.

5.11.2. Совершенствовать критерии оценки качества работы работников учреждений для определения размера стимулирующих выплат.

5.12. Рекомендуется предусматривать в коллективных договорах учреждений следующие положения:

5.12.1. Квалификационные категории, присвоенные тренеру по должности «тренер-преподаватель», инструктору-методисту в период работы в образовательной организации, учитываются при определении размеров оплаты труда до окончания срока действия категории или переемтестации.

5.12.2. Для преподавателей профессиональных организаций, тренеров рекомендуется 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).

5.12.3. 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 платы) с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории, и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

5.12.4. 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;

5.12.5. Освобождать специалистов, в случае наличия у них почетных званий, начинающих со слова «Заслуженный», от прохождения экспертной оценки каждые пять лет в процессе аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей).

5.12.6. Освобождать от прохождения экспертной оценки в процессе аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым

к квалификационным категориям (первой или высшей) в случае получения в предшествующий пятилетний период награды или победы в конкурсе специалистов (за каждую – единожды), в случаях:

а) получения государственных наград за достигнутые результаты деятельности в области физической культуры и спорта (медаль, орден);

б) победы на республиканском, межрегиональном или всероссийском этапах конкурсов профессионального мастерства, в том числе в отдельных номинациях;

в) награждения нагрудным знаком, название которого начинается со слов «Почетный работник»;

г) награждения ведомственными наградами Минспорта России в периоде, предшествующем аттестации, не превышающем пяти лет.

5.13. Профсоюз:

5.13.1. Совместно с Министерством и работодателями добивается увеличения минимальных окладов (должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников не ниже уровня минимального размера оплаты труда с учетом дифференциации в оплате труда.

5.13.2. Совместно с Министерством и работодателями систематически проводит мониторинг ситуации:

по совершенствованию и реализации в учреждениях системы оплаты труда на основе «эффективного контракта» с работниками в зависимости от результатов и качества их труда с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами.

проводит разъяснительную работу среди учреждений по совершенствованию системы оплаты труда, введению «эффективных контрактов», применению профессиональных стандартов.

5.13.3. Осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства в части оплаты труда работников.

5.13.4. Осуществляет защиту законных прав и интересов работников в установленном законом порядке.

ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ТРЕНЕРОВ, СПОРТСМЕНОВ, ИНСТРУКТОРОВ-МЕТОДИСТОВ

5.14. В расчет оплаты труда тренерского состава предлагается включать должностные оклады, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные для данной категории работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.15. Системы нормирования труда, определяемые работодателем, формируются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации 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. Установление соотношения затрат труда к заработной плате работников (далее – тарифицирование) проводится в соответствии с локальными нормативными актами учреждения с учетом следующих особенностей:

5.16.1. тарифицирование тренеров составляется ежегодно, не позднее, чем за две недели до начала тренировочного (спортивного) сезона;

5.16.2. тарифицирование тренеров целесообразно производить с использованием следующих методов:

а) по выработке рабочего времени, затраченного работником на реализацию программы спортивной подготовки, образовательных или иных программ в соответствии с табелем учета рабочего времени;

б) по количеству занимающихся по каждому этапу (периоду) подготовки и избранному виду спорта, закрепленных за работником в соответствии с тарификацией;

в) по количеству групп по каждому этапу (периоду) подготовки и избранному виду спорта;

г) по результатам спортивных достижений занимающихся за определенный период подготовки.

5.16.3. тарифицирование тренеров, участвующих в реализации программ с несколькими группами занимающихся, может осуществляться с применением разных методов по каждой группе;

5.16.4. распределение (закрепление) работников, участвующих в реализации программ, рекомендуется проводить в соответствии с планом комплектования учреждения, тарификационными списками работников, локальными нормативными актами учреждения.

VI. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ, НЕЗАВИСИМАЯ ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИИ

6.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель.

6.2. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.3. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

6.4. Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

6.5. При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации работодатель должен предоставлять ему гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

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

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

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

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

для специалистов, непосредственно участвующих в осуществлении спортивной подготовки, но не являющихся педагогическими работниками, – не реже чем один раз в четыре года;

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

6.7. Работодателям рекомендуется разработать локальный нормативный акт, в котором предусмотреть следующее:

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

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

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

VII. ОХРАНА ТРУДА

7.1. 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.

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.

7.2. Министерство и работодатели обязуются осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (статья 226 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.3. Министерство оказывает содействие работодателям по внедрению в учреждениях и на объектах отрасли организационных решений:

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

регулированию вопросов безопасности и охраны труда работников в учреждениях, спортсменов и тренеров на спортивных сооружениях, в рамках действующего федерального законодательства, стандартов, существующей нормативной правовой базы;

создание и укрепление отраслевой службы охраны труда;

создание комитетов (комиссий) по охране труда в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса Российской Федерации;

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;

создание в отрасли структуры, обеспечивающей лечебно-профилактические меры по предотвращению профессиональных заболеваний;

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.

7.4. Работодатели обязуются:

проводить инструктаж 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;

разрабатывать и утверждать по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда для работников;

обеспечивать работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами по установленным нормам;

за счет своих средств в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену;

обеспечивать режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

обеспечивать участие Профсоюза, выборного органа первичной профсоюзной организации, технической инспекции ФПКК в комиссии по специальной оценке условий труда, комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве и финансирование ее работы за счет работодателя;

создавать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) первичной профсоюзной организации по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей.;

представлять информацию и документы, необходимые для осуществления Профсоюзом, выборными органами первичных профсоюзных организаций своих полномочий, в том числе профсоюзного контроля;

обеспечить 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;

предусмотреть введение в штатное расписание должности специалиста по охране труда при численности работников учреждения отрасли более 10 человек либо привлечение специалиста (организации), оказывающих услуги в области охраны труда;

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.

7.5. Стороны обязуются:

7.5.1. Осуществлять работу по созданию служб охраны труда, совместных комиссий по охране труда в учреждениях.

7.5.2. Способствовать созданию комиссий по социальному страхованию и пенсионным вопросам, института уполномоченных лиц по охране труда в учреждениях.

7.6. Профсоюз и первичные профсоюзные организации:

7.6.1. Осуществляют проверку состояния условий и охраны труда в учреждениях, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями.

7.6.2. Участвуют в комиссиях по специальной оценке условий труда.

7.6.3. Участвуют в расследовании несчастных случаев, происшедших в учреждении.

VIII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Гарантии, льготы и компенсации предоставляются работникам отрасли на основании законодательства Российской Федерации, настоящего соглашения.

8.2. 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 учреждения 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.

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

8.3. Тренерам и иным лицам, осуществляющим спортивную подготовку, учреждением, осуществляющим деятельность в области физической культуры и спорта (за исключением педагогических работников), предоставляются социальные гарантии, установленные пунктом 3.5 настоящего Соглашения.

8.4. Права и социальные гарантии тренерам, являющимся педагогическими работниками, установлены законодательством в сфере образования, а также Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.5. Работодатель 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 учреждения.

8.6. Коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору) могут предусматриваться условия о дополнительных гарантиях и компенсациях спортсменам и тренерам.

8.7. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

8.8. Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

8.9. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников, работающих в одном учреждении и являющихся одной семьей.

8.10. При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

8.11 Работнику, нуждающемуся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев и отстраненному от работы в связи с его отказом от временного перевода или отсутствием соответствующей работы у работодателя, сохраняется средняя заработная плата в течение четырех месяцев (часть 2 статьи 73 Трудового кодекса Российской Федерации).

IX. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

9.1. Министерство, работодатели и Профсоюз обязуются:

9.1.1. Способствовать развитию социального партнерства, разработке и заключению коллективных договоров в учреждениях спорта.

9.1.2. Принимать меры по предупреждению индивидуальных и коллективных трудовых споров, содействовать организации и деятельности в учреждениях комиссий по трудовым спорам.

9.1.3. Продолжить работу по обучению руководителей, их заместителей, специалистов отделов кадров, служб охраны труда, профсоюзных активистов трудовому законодательству, законодательству об охране труда и социальном партнерстве.

9.2. Работодатели обязуются:

9.2.1. Соблюдать права и гарантии деятельности Профсоюза, первичных профсоюзных организаций, предоставлять им возможность участвовать в управлении учреждением в формах, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

9.2.2. Безвозмездно предоставлять выборным органам первичных профсоюзных организаций помещение для проведения заседаний, профсоюзных собраний (конференций), хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

9.2.3. Обеспечивать беспрепятственный допуск в учреждения представителей органов профсоюзного контроля (профсоюзная правовая и техническая инспекции труда), представителей выборных органов Профсоюза и первичных профсоюзных организаций, предоставлять необходимые документы в целях проведения проверок за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий Соглашения, коллективных договоров, иных актов социального партнерства.

9.2.4. Освобождать от работы с сохранением средней заработной платы членов выборных коллегиальных органов Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, уполномоченных Профсоюза по охране труда и социальному страхованию, не освобожденных от основной работы, по их письменным заявлениям для участия в качестве делегатов в съездах, конференциях, пленумах, президиумах, собраниях, комиссиях, а также для выполнения общественных обязанностей, участия в семинарах, краткосрочной профсоюзной учебе.

9.2.5. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно удерживать и перечислять на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

9.2.6. Проекты локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации.

9.2.7. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии учреждения включать представителя, делегированного выборным органом первичной профсоюзной организации.

9.2.8. Включать в коллегиальные органы учреждения представителя, делегированного выборным органом первичной профсоюзной организации.

9.2.9. Министерство и Профсоюз могут осуществлять совместные проверки соблюдения работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, коллективных договоров, локальных нормативных актов, в том числе по оплате труда.

9.3. Министерство обязуется:

9.3.1. Предоставлять в Профсоюз для согласования проекты нормативных правовых актов, вносимых на рассмотрение в Правительство Республики Бурятия, Народный Хурал Республики Бурятия, и проекты приказов нормативного характера, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников отрасли, в том числе об оплате труда.

9.3.2. Включать представителя Профсоюза в состав коллегиальных органов Министерства, аттестационной комиссии, рабочих групп, комиссий, им образованных, при рассмотрении социально-трудовых и связанных с ними экономических вопросов.

9.4. Профсоюз обязуется:

9.4.1. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и других прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать им юридическую помощь.

9.4.2. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Соглашения, коллективных договоров, локальных нормативных актов.

9.4.3. Поддерживать положительные, не ущемляющие права и интересы работников, реформы, участвовать в разработке проектов нормативных правовых актов, оказывать выборным органам первичных профсоюзных организаций помощь в разработке проектов коллективных договоров, локальных нормативных актов работодателей.

9.4.4. При разрешении коллективных трудовых споров отдавать предпочтение проведению переговоров и примирительных процедур, рассматривая забастовку как последний способ разрешения коллективного трудового спора.

9.4.5. Не организовывать проведение забастовок и иных массовых выступлений в период действия Соглашения, при условии выполнения сторонами установленных Соглашением обязательств.

9.4.6. Предоставлять возможность участия представителей Министерства, работодателей в республиканских профсоюзных мероприятиях, учитывать их мнение при принятии решений выборными коллегиальными органами Профсоюза.

9.4.7. Проводить обучение профсоюзного актива и работодателей трудовому законодательству.

9.4.8. Оказывать бесплатную правовую, методическую и организационную помощь первичным профсоюзным организациям, членам Профсоюза.

9.4.9. Использовать доступные средства информирования членов Профсоюза о деятельности сторон Соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников культуры.

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

9.4.11. Анализировать социально-экономическое положение работников отрасли, на основании анализа формировать предложения по совершенствованию законодательства в области физической культуры и спорта Республики Бурятия, усиления социальной защищенности работников и обучающихся.

Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

10.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется сторонами Соглашения.

10.2. Стороны представляют друг другу информацию, необходимую для осуществления контроля Соглашения.

10.3. Ход и промежуточные результаты выполнения настоящего Соглашения ежегодно освещаются на сайтах министерства и Профсоюза, в средствах массовой информации.

Итоговые результаты выполнения условий Соглашения подводятся на совместном заседании Министерства и Президиума республиканского комитета профсоюза в сроки, предварительно согласованные сторонами.

10.4. Неурегулированные вопросы отражаются в протоколе разногласий и в последующем стороны могут возвращаться к их рассмотрению и разрешению.

Министр спорта и молодежной политики
Республики Бурятия



/В.А. Дамдинцурунов/
«01» августа 2018 года

Председатель Бурятской республиканской
территориальной общественной организации
Общероссийского профессионального союза
работников физической культуры, спорта и
туризма Российской Федерации



/И. Бидогаева/
«01» августа 2018 года