|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Министр спорта Калужской области\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.Э. Сердюков«\_\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.М.П. |  | Председатель Калужской областной территориальной организации Общероссийского профессионального союза работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В. Челяева «\_\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г.М.П. |

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ**

**по организациям сферы физической культуры и спорта в Калужской области, между министерством спорта Калужской области и Калужской областной территориальной организацией**

 **Общероссийского профессионального союза работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации**

**на 2021 год**

**Калуга**

2021 год

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ СФЕРЫ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

КАЛУЖСКОЙ ОБЛАСТИ НА 2021 ГОД

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение по организациям сферы физической культуры и спорта Калужской области 2021 годы (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», Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Единых рекомендациях по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, Отраслевом соглашении по организациям, подведомственным Министерству спорта Российской Федерации, между Министерством спорта Российской Федерации и Профсоюзом работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации на 2019 - 2021 годы, утвержденным Министерством спорта Российской Федерации, Профсоюзом работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации и иных нормативных правовых актах, регулирующих социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения, и направлено на регулирование социально-трудовых отношений работников и работодателей, входящих в отраслевую систему физической культуры и спорта Калужской области (далее - отрасль), развитие социального партнерства, учет интересов работников, работодателей и государства в вопросах оплаты труда, занятости, обеспечения нормальных и безопасных условий труда и согласованного уровня социальных гарантий, компенсаций и льгот.

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

1.2. Сторонами Соглашения являются:

1.2.1. Работодатели - учреждения, входящие в отраслевую систему физической культуры и спорта Калужской области (далее - организации отрасли) в лице их представителя - Министерства спорта Калужской области (далее - Минспорт), действующее на основании Положения о Министерстве спорта Калужской области, утвержденного постановлением Правительства Калужской области от 12.07.2018 № 420.

1.2.2. Работники физкультурно-спортивных организаций всех форм собственности, профессиональные спортсмены, тренеры (далее – работники Отрасли) в лице их представителя – Калужской областной территориальной организации Общероссийского профессионального союза работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации (далее - Профсоюз) в порядке, определённом статьей 29 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

1.4. Настоящее Соглашение может применяться в качестве основы для коллективных и трудовых договоров в организациях отрасли.

1.5. Соглашение открыто для присоединения к нему организаций, не делегировавших ранее полномочия на его заключение и заявивших о своем согласии распространить на них действия настоящего Соглашения одновременным уведомлением представителей работников и работодателя в следующем порядке:

Органы местного самоуправления, отдельные работодатели, соответствующие полномочные представители работодателя и работников организации, направляют в адрес сторон настоящего Соглашения обращение о желании присоединиться к настоящему Соглашению. Данное обращение должно быть рассмотрено Отраслевой комиссией в течение 15 календарных дней. В случае принятия положительного решения в течение 7 календарных дней с момента принятия такого решения в реестр организаций, на которые распространяется действие Соглашения, вносятся соответствующие дополнения. Обратившимся организациям направляется письменное извещение о включении их в реестр организаций, на которые распространяется действие Соглашения.

1.6. Заключение Соглашения осуществляется в соответствии с Законом Калужской области от 14.11.2000 № 62-ОЗ «О социальном партнерстве в Калужской области».

1.7. Нормы нормативных 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.

1.8. Настоящее Соглашение: распространяется на всех работников Отрасли, где созданы первичные профсоюзные организации Профсоюза, а также на Профсоюз и Работодателей независимо от их организационно-правовых форм, присоединившихся к данному Соглашению; не ограничивает права организаций отрасли в расширении этих гарантий за счет собственных средств; является основой для переговоров и заключения территориальных и иных соглашений, заключаемых на уровне муниципальных образований Калужской области, коллективных договоров в организациях всех форм собственности.

1.9. Стороны признают настоящее Соглашение основным отраслевым документом социального партнерства на уровне Калужской области, устанавливающим общие принципы проведения согласованной социально - экономической политики в сфере физической культуры и спорта.

1.10. Стороны признают необходимым заключение коллективных договоров в организациях отрасли всех форм собственности и обязуются оказывать коллективам, осуществляющим принципы социального партнерства, всестороннее содействие.

1.11. После подписания Соглашения каждая из Сторон при необходимости разрабатывает комплекс мер, необходимых для реализации принятых обязательств.

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

 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 Министерстве труда и социальной защиты Калужской области.

1.13. 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.

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

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

1.16. Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного порядка учёта 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.

1.17. На равноправной основе, из числа наделённых 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 их 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 в средствах массовой информации, включая профессиональные и печатные издания, сайты Интернет.

1.20. Соглашение заключено на период 2021 года, вступает в силу с момента подписания и действует до 31 декабря 2021 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2021 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, определённого 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, 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. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

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. Режим рабочего времени в организациях отрасли определяется правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

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

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

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

Тренерам, непосредственно участвующим в тренировочном процессе, рекомендуется устанавливать норму часов тренерской работы (нормируемая часть тренерской работы), в размере 24 часов в неделю

3.4. В рабочее время тренеров и иных лиц, осуществляющих спортивную подготовку, 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 организацией.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности тренера определяются трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору) и должностными инструкциями. Соотношение тренерской и другой работы в пределах рабочей недели или тренировочного периода (спортивного сезона) определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, с учётом количества часов по тренировочному плану, специальности и квалификации работника.

3.5. В локальном нормативном акте организации отрасли рекомендуется предусмотреть порядок и правила определения тренерской нагрузки работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания её изменения, а также непосредственно связанные с определением и изменением тренерской нагрузки особенности исчисления заработной платы работников.

1. Локальные нормативные акты организации отрасли по вопросам определения тренерской нагрузки работников, а также её изменения принимаются с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

3.6. Под тренерской нагрузкой работников предлагается понимать тренерскую работу, выполняемую установленным планом или программой спортивной подготовки (индивидуальным планом подготовки), текущий контроль их выполнения.

3.6.1. Объём тренерской нагрузки работников, рекомендуется определять ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливать распорядительным актом организации.

Объём тренерской нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

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

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

3.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством, 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 организации в соответствии со статьёй 348.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. 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.

3.9. Порядок, виды и особенности предоставления отпусков регулируются главой 19 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.10. Спортсменам и тренерам, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью от 4 до 14 календарных дней по окончании спортивного сезона.

3.11. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска закрепляется коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами (дополнительными соглашениями).

Дополнительный отпуск включается в ежегодный график отпусков.

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.

3.12. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работников с ненормированным рабочим днем предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня отдельным работникам организаций отрасли, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях, в отношении которых министерство спорта Калужской области осуществляет функции и полномочия учредителя устанавливаются приказом Министерства спорта Калужской области от 06.10.2016 № 259-лс.

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

В перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются руководящий, технический и хозяйственный персонал и другие лица, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, лица, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности.

Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, не может быть менее 3 календарных дней и более 14 календарных дней.

3.13. Продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день по соответствующим должностям устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации отрасли и зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день включается в ежегодный график отпусков.

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 за ненормированный рабочий день, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

IV. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. При формировании систем оплаты труда тренеров и других работников сферы физической культуры и спорта необходимо учитывать следующее.

Повышение оплаты труда работников организаций отрасли, в том числе осуществляющих спортивную подготовку, осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и определяющими системы оплаты труда работников государственных (муниципальных) учреждений на федеральном, региональном и местном уровнях.

4.2. Установление (изменение) систем оплаты труда работников организаций отрасли, в том числе осуществляющих спортивную подготовку, осуществляется с учетом обеспечения в 2021 году уровня номинальной заработной платы в среднем не ниже уровня, достигнутого в 2020 году (определяется на основе статистических данных, формируемых Министерством спорта Российской Федерации по форме № ЗП-физическая культура и спорт «Сведения о численности и оплате труда работников организаций в области физической культуры и спорта по категориям персонала», утвержденной приказом Росстата от 02.04.2019
№ 189).

4.3. Повышение оплаты труда осуществляется за счет выделяемых на эти цели средств, поступающих от приносящей доход деятельности, а также получаемых по результатам проведения мероприятий, направленных на повышение эффективности бюджетных расходов.

4.4. Для обеспечения качественного оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) трудовые отношения с работниками организаций отрасли оформляются по трудовому договору, основанному на принципах «эффективного контракта».

4.5. 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 особенностей, установленных в настоящем Соглашении.

4.6. За тренерскую работу, выполняемую работником с письменного согласия выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплату производить пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерской работы.

Объем тренерской нагрузки работников рекомендуется определять ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливать распорядительным актом учреждения.

Объем тренерской нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

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

При определении объема тренерской нагрузки на следующий год (тренировочный период, спортивный сезон) рекомендуется сохранять преемственность работников 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.

4.7. Об изменениях объема тренерской нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работников в письменной форме не позднее чем за 2 месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

4.8. Повышение оплаты труда работников организаций отрасли, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышенной оплаты труда работникам устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливать с обеспечением их дифференциации в зависимости от степени вредности и (или) опасности по результатам специальной оценки условий труда.

Установленные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда соответствующих работников результатами специальной оценки условий труда, что подтверждается планом мероприятий по улучшению условий труда, актами выполненных работ, другими документами.

4.9. Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты в соответствии с требованиями к результатам реализации программ спортивной подготовки на каждом из этапов спортивной подготовки, определенными в федеральных стандартах спортивной подготовки по видам спорта.

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

4.10. Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации.

4.11. Тренерам и иным специалистам рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты по результатам прохождения независимой оценки квалификации и получения соответствующего свидетельства.

4.12. К окладам (должностным окладам) работников организаций отрасли применяются виды выплат стимулирующего характера.

4.13. К ставкам заработной платы тренеров этапа начальной подготовки (НП) и тренировочного этапа (ТЭ) рекомендуется устанавливать стимулирующую выплату за сохранность контингента, сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку.

4.14. Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку на начальном и тренировочном этапах, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации отрасли, осуществляющие спортивную подготовку, в течение первых 4 лет устанавливаются стимулирующие выплаты к ставке заработной платы в размере до 50 процентов.

4.15. Тренеру при трудоустройстве в физкультурно-спортивную организацию, где он проходил спортивную подготовку в качестве спортсмена на этапах спортивной подготовки, рекомендуется устанавливать стимулирующую выплату к ставке заработной платы.

4.16. Тренерам, осуществляющим наставничество над тренерами, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации отрасли, осуществляющие спортивную подготовку, рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к ставке заработной платы.

4.17. Рекомендовать государственным и муниципальным учреждениям физической культуры и спорта устанавливать работникам, реализующим экспериментальные и инновационные проекты в сфере физической культуры и спорта, стимулирующие выплаты к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу).

4.18. Тренерам и иным специалистам учреждений физической культуры и спорта, участвующим в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГТО, рекомендовать устанавливать стимулирующие выплаты к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу).

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

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

4.21. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых организацией услуг, организация отрасли 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.

4.22. При бригадном методе работы установление заработной платы рекомендуется осуществлять по коэффициенту трудового участия каждого конкретного специалиста с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы.

V ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА (ПЕРЕПОДГОТОВКА) РАБОТНИКОВ

5.1. Организациям отрасли 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;

- обучение специалистов по дополнительным профессиональным программам профессиональной переподготовки и повышения квалификации в организациях, имеющих соответствующую лицензию на ведение образовательной деятельности, для углубленного изучения актуальных проблем в области физической культуры и спорта.

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

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

- для лиц, осуществляющих спортивную подготовку - не реже одного раза в четыре года;

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

Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников и их обучение могут проводиться как на базе самой организации отрасли, так и в организациях, имеющих соответствующую лицензию на ведение образовательной деятельности, на основании договоров оказания услуг.

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

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

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

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

5.4. При направлении работников на профессиональную переподготовку рекомендуется заключать с ними ученический договор с указанием срока работы по полученной специальности, а также условия об ответственности за неисполнение условий договора, расчет суммы возврата работником средств (формула), затраченных работодателем по исполнению условий договора в случае отказа работника от своих обязательств по договору.

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

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

VI. НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

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

6.2. 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 спортивной подготовки, в экспериментальной и инновационной деятельности, координации организаций отрасли, в отрасли могут создаваться методические объединения.

6.3. 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.

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

6.5. Инновационная деятельность ориентирована на совершенствование научно-методического, методического, педагогического, организационного, правового, финансово-экономического, кадрового, материально-технического и иного обеспечения отрасли, в том числе системы подготовки спортивного резерва, и осуществляется в форме реализации инновационных проектов и программ организациями отрасли, а также их объединениями. При реализации инновационного проекта, программы должно быть обеспечено соблюдение прав и законных интересов участников проекта, программы.

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

VII. АТТЕСТАЦИЯ РАБОТНИКОВ, ПРИСВОЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ КАТЕГОРИЙ И НЕЗАВИСИМАЯ ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИИ

7.1. Организациям отрасли с целью установления соответствия работников занимаемым должностям, а также присвоения квалификационных категорий работникам в соответствии с имеющимися полномочиями рекомендуется проводить аттестацию на основании самостоятельно разработанного локального нормативного акта (например: «Положение об аттестации работников»).

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

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

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

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

VIII ОХРАНА ТРУДА

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

Конкретный перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда
и снижению уровней профессиональных рисков определяется работодателем, исходя
из специфики его деятельности, в соответствии с Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России
от 01.03.2012 № 181н (зарегистрирован в Минюсте России 19.03.2012, регистрационный
№ 23513).

8.2. Работодатели организаций отрасли обязаны:

8.2.1. 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;

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

8.2.3. 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;

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

8.2.5. 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);

8.2.6. 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;

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

8.2.8. 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;

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

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

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

8.2.12. 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;

8.3.13. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

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

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

8.2.14. Обеспечить условия и охрану труда инвалидов;

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

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

8.3. Профсоюз обязуется:

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

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

8.3.3. 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.

8.4. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, Профсоюз, профсоюзные органы в организации отрасли, профсоюзные инспекторы
по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер (пункты 3 и 4 статьи 20 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ
«О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

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

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

IX. ТРУДОВЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

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

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

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

X. 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:

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

10.1.1. Статус молодого специалиста определяется как совокупность прав и обязанностей, возникающих у выпускника образовательной организации со дня заключения трудового договора с работодателем.

10.1.2. 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;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10.5. Молодому специалисту предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, законодательством и иными нормативными правовыми актами Калужской области, коллективным договором, локальными нормативными актами организации отрасли.

XI. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

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

XII. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПРОФСОЮЗА

Профсоюз обязуется:

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

13.2. 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.

12.3. Содействовать обучению и профессиональному росту работников отрасли.

12.4. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

12.5. 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.

12.6. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения организаций и работников физкультурно-спортивных организаций.

12.7. Профсоюз вправе ходатайствовать перед Минспортом о награждении ведомственными наградами лиц, внесших значительный вклад в профсоюзное движение и/или развитие физической культуры и спорта в Калужской области.

12.8. 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.

XIII. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ МИНИСТЕРСТВА СПОРТА

 КАЛУЖСКОЙ ОБЛАСТИ

Минспорт:

13.1. Содействует реализации настоящего Соглашения, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли.

XIV. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

14.1. 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», Отраслевом соглашении по организациям, подведомственным Министерству спорта Российской Федерации, между Министерством спорта Российской Федерации и Профсоюзом работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации на 2019 - 2021 годы, утвержденным Министерством спорта Российской Федерации, Профсоюзом работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации и иными действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

14.2. Ход и итоги выполнения Соглашения не реже одного раза в год рассматриваются совместной комиссией и доводятся до сведения выборных первичных профсоюзных органов, работников и работодателей.

14.3. Стороны осуществляют систематический анализ и обобщение опыта заключенных коллективных договоров и соглашений с органами местного самоуправления Калужской области.

14.4. Стороны осуществляют совместные консультации по разработке нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников отрасли.

14.5. Стороны осуществляют постоянный контроль за выделением финансовых средств для страхования жизни, здоровья, проведения профилактических осмотров и состоянием медицинской помощи работникам физкультурно-спортивных организаций области.

14.6. 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.

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

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

XV. ПЕРЕХОДНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

 15.1. С момента подписания Соглашения признать утратившим силу Отраслевое соглашение, заключенное 15 августа 2018 между Министерством спорта области и Калужской областной территориальной организацией Общероссийского профессионального союза работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации.

**СОГЛАСОВАНО:**

Заместитель министра – начальник управления

физкультурно-массовой работы и спорта Р.В. Жуленко

Заместитель министра – начальник управления

развития спортивной инфраструктуры А.А. Дмитриев

Начальника отдела экономики и

финансового контроля О.Н. Прокошина

И.С. Ольшевская

719 234