|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

**СОГЛАШЕНИЕ**

**по отрасли физической культуры и спорту Костромской области между комитетом по физической культуре и спорту Костромской области и Костромской областнойтерриториальной организацией Общероссийского профессионального союза работников физической культуры, спорта и туризма**

**Российской Федерации**

|  |  |
| --- | --- |
| Председатель комитета по физической культуре и спорту  Костромской области  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_П.Е. Чепогузов  «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2019 год | Председатель Костромской областной территориальной организации Общероссийского профессионального союза работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.Ю. Ловушкина  «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2019 год |

г.Кострома

2019г.

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее – Соглашение), заключено на областном уровне и основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, Федеральных законах: от 12.01.1996 г.  
№ 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;  
от 04.12.2007 г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»; действующем Отраслевом соглашении по организациям, подведомственным Министерству спорта Российской Федерации, между Министерством спорта Российской Федерации и Общественной организацией «Общероссийский профессиональный союз работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации» на 2018-2020 годы;Единых рекомендациях по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017 г., протокол № 11), и иных нормативных правовых актах и направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности учреждений, входящих в отраслевую систему физической культуры и спорта Костромской области(далее – отрасль), в условиях сложившейся экономической ситуации, вцелях обеспечения защиты социально-экономических прав работников, достойной оплаты труда, условий иохраны труда, регулирования социально-трудовых отношений и обеспечения занятости.

1.2. Сторонами Соглашения являются (действие Соглашения распространяется):

работники учреждений, организаций спортивной направленности, осуществляющих деятельность в отрасли физической культуры и спорта, в лице их представителя – территориальной организации Общероссийского профессионального союза работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации;

работодатели (учреждения), функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляет комитет по физической культуре и спорту Костромской области (далее – комспорт), являющийсяих полномочным представителем в порядке, определенном [статьей 34](consultantplus://offline/ref=C76D7EA8FF724D5A33F0B24DFB3B7F791B26FFA32499E40F32E2CBF81BD089C82CBD3F0705945367EF5513987B96DDE38521D6D815sAOCK) Трудового кодекса Российской Федерации;

иные работодатели (организации спортивной направленности), осуществляющие деятельность на территории Костромской области в отрасли физической культуры и спорта,присоединившиеся к Соглашению после его заключения (далее – иные работодатели).

К организациям спортивной направленностиотносятся: физкультурно-спортивные организации, независимо от их организационно-правовой формы, осуществляющие деятельность в области физической культуры и спорта в качестве основного вида деятельности.

В случае реорганизации представителей сторон, права и обязанности по Соглашению переходят к правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются до заключения нового Соглашения, но не более срока действия, определенного в Соглашении.

1.3. Территориальная организация Общероссийского профессионального союза работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации (далее – профспорттур) является полномочным представителем работников отрасли физической культуры и спорта по заключению настоящего Соглашения, внесению в него изменений и контролю за его исполнением.

1.4. Настоящее Соглашение может применяться в качестве основы для заключения территориальных соглашений, коллективных и трудовых договоров(дополнительных соглашений к трудовым договорам).

1.5. Настоящее Соглашение открыто для присоединения к нему работодателей и профсоюзных организаций, не участвующих в заключении настоящего Соглашения и заявивших свое согласие на присоединение к нему.

Решение о присоединении к настоящему Соглашению оформляется совместным заявлением работодателя и созданного в соответствии с действующим законодательством, действующего у работодателя соответствующего представительного органа работников (профсоюзного органа).

Настоящее Соглашение считается распространенным на данного работодателя с момента принятия соответствующего решения Отраслевой комиссиейпо регулированию социально-трудовых отношений в отрасли физической культуры и спорта на основании заявления работодателя, поданного через комспорт.

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

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

1.8. Если в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, в этом случае действуют положения тех соглашений, условия которых являются наиболее благоприятными для работников.

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

Непосредственно в учреждениях (организациях) регулирование трудовых, социальных и связанных с ними экономических отношений между работниками и работодателем осуществляется путем заключения коллективного договора на основе данного Соглашения.При отсутствии в учреждении (организации) коллективного договора, нормы и положения настоящего Соглашения имеют прямое действие.

1.10. Изменения и дополнения в настоящее Соглашение в период срока его действия вносятся по взаимному согласию Сторон после рассмотрения их на заседании Отраслевой комиссиипо регулированию социально-трудовых отношений в отрасли физической культуры и спорта.

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

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

1.13. В случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического и организационного характера отдельных положений настоящего Соглашения, работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации вправе обратиться в письменной форме в Отраслевую комиссиюпо регулированию социально-трудовых отношений в отрасли физической культуры и спорта через комспорт с письменным мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных положений настоящего Соглашения в отношении данного работодателя.

Отраслевая комиссияпо регулированию социально-трудовых отношений в отрасли физической культуры и спорта в срок не более 30 календарных днейрассматривает данное предложение и может принять соответствующее решение о временном приостановлении действия отдельных положений настоящего Соглашения в отношении данного работодателя.

1.14. Настоящее Соглашение заключено сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания.

1.15. После подписания настоящего Соглашения комспортобязуется в месячный срок опубликовать через источник официального опубликования нормативных правовых актов органов государственной власти Костромской области полный текст настоящего Соглашения, а также довести текст настоящего Соглашения до органов местного самоуправления муниципальных районов и городских округов Костромской области.

Текст соглашения размещается на официальном сайте комспорта.

1.16. Профспорттуробязуется обеспечить текстом настоящего Соглашения профсоюзные организации, входящие в его состав.

1.17. Стороны в трехмесячный срок после подписания настоящего Соглашения принимают решение о публикации через источник официального опубликования нормативных правовых актов органов государственной власти Костромской области обращение к работодателям, неучаствовавшим в заключении настоящего Соглашения, о предложении присоединиться к нему.

**II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ**

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства стороны договорились:

2.1.1. Признать социальное партнерство в сфере труда основным принципом правового регулирования социально-трудовых отношений.

2.1.2. Предусматривать участие представителей сторон Соглашения в заседаниях руководящих органов, рабочих групп и комиссий при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного Соглашения и его выполнением, предоставление друг другу полной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждений (организаций); проводить взаимные консультации по социально-экономическим и другим проблемам и задачам в учреждениях (организациях) спортивной направленности.

Проводить совместные проверки по соблюдению трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по вопросам выполнения требований коллективных договоров, охраны труда, а также правильность оформления трудовых отношений с работниками организаций спортивной направленности.

2.1.3.Развивать систему органов социального партнерства в отрасли на региональном, территориальном и локальном уровнях, содействовать заключению коллективных договоров вучреждениях (организациях) спортивной направленности и территориальных отраслевых соглашений в городах и районах Костромской области (при наличии территориальных организаций профспорттур).

В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне учреждений(организаций) спортивной направленностисодействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

2.1.4. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления физической культуры и спорта на принципах законности, демократии, автономии физкультурно-спортивных организаций, информационной открытости системы физической культуры и спорта и учета общественного мнения.

2.1.5. Содействовать предотвращению в учреждениях (организациях) спортивной направленности коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в Соглашение и коллективные договоры.

2.1.6. Совместно рассматривать вопросы о присвоении почетных званий и награждений ведомственными знаками отличия работников учреждений (организаций) спортивной направленности, в том числе выборных профсоюзных работников указанных организаций.

2.2. Комспорт:

2.2.1. Всемерно содействует реализации настоящего Соглашения, коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли.

2.2.2. Заблаговременно представляет в профспорттур проекты нормативных правовых актов, вносимых на рассмотрение в администрацию Костромской области, и проекты ведомственных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересыработников отрасли, для дальнейшего учета мнения профспорттура.

2.2.3. Обеспечивает участие представителей профспорттура в составе аттестационной комиссии комспорта для аттестации тренеров (включая старшего), тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре(включая старшего тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре) учреждений (организаций) спортивной направленности, осуществляющих спортивную подготовку в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта.

2.2.4. Предоставляет возможность представителям профспорттура принимать участие в работе коллегий, межведомственных комиссий, рабочих групп по разработке программ в сфере физической культуры и спорта, в совещаниях и других мероприятиях, проводимых комспортом с руководителями (представителями) учреждений (организаций) спортивной направленности, по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.5. Осуществляет ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных учреждениях.

2.2.6. Принимает меры по недопущению вмешательства органов управления физической культурой и спортом, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзных организаций и их органов, осуществляемую ими в соответствии с уставными задачами.

2.3. Профспорттур обязуется:

2.3.1. Всемерносодействоватьреализацииположенийнастоящего Соглашения, коллективных договоров, снижению социальнойнапряженности в трудовых коллективах отрасли.

2.3.2. Проводить экспертизупроектовзаконов иных нормативныхправовых актов по социально-экономическим и социально-трудовым вопросам.

2.3.3.Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических правиинтересов работников и членов Профсоюза, в том числе в судебныхииныхгосударственныхорганах,оказыватьюридическую помощь членам Профсоюза.

2.3.4. Содействовать обучению и профессиональному росту работников отрасли.

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

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

2.3.7. Принимать необходимыемерыпонедопущениюосуществления действий, приводящих к ухудшению положения учреждений (организаций) и работников отрасли.

2.3.8. Анализировать социально-экономическое положение работников отрасли, взаимодействовать с органами законодательной и исполнительной власти Костромской области для разработки предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательства в области физической культуры и спорта, усиления социальной защищенности работников и занимающихся.

2.3.9. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболееполногоинформирования работников отрасли о деятельности сторон Соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

2.3.10. Вправе ходатайствовать перед комспортом о награждении ведомственными наградами лиц, внесших значительный вклад в профсоюзное движение и/или развитие физической культуры и спорта в Костромской области.

2.3.11.Осуществлять в соответствии с действующим законодательством Российской Федерациипрофсоюзныйконтрользасоблюдениемработодателями трудового законодательства, втомчислеповопросамтрудовогодоговора, рабочеговремени, времениотдыха, оплатытруда, гарантийикомпенсаций, льготипреимуществ, атакжеподругимсоциально-трудовымвопросамворганизацияхотрасли, имеетправотребоватьустранениявыявленныхнарушений.

2.4.  Иные работодатели обязуются:

2.4.1. Перечислять на счет профсоюзной организации (профспорттур) денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы. Конкретные размеры отчислений устанавливаются коллективным договором или отдельным соглашением.

2.4.2.  Рассматривают требования и предложения профсоюзных органов, предложения, внесенные на профсоюзных конференциях (собраниях), и принимают соответствующие меры.

2.4.3. Обеспечивают условия для уставной деятельности профсоюзов и их выборных органов, не допускают случаев нарушения прав профсоюзов, установленных законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением, иными правовыми актами.

2.4.4. Исключают деятельность, препятствующую реализации права работников на вступление в профсоюзную организацию. При заключении трудового договора с работником обязуются не препятствовать его вступлению в члены профсоюза, не увольнять или другим способом не наносить ущерб работнику на том основании, что он является членом профсоюза либо принимает участие в профсоюзной деятельности в нерабочее время или в рабочее время с согласия работодателя и/или на условиях, установленных в коллективном договоре. Обязуются не препятствовать представителям профсоюзных органов на посещение организаций, в которых работают члены профсоюзов.

2.4.5.  До подписания коллективного договора направляют его проект на проведение общественной правовой экспертизы в Костромской областной союз «Федерация организаций профсоюзов Костромской области» (далее –ФОПКО). Рассматривают и выполняют рекомендации и замечания,высказанные в ходе проведения общественной правовой экспертизы.

2.4.6.  Включают представителей профсоюзных организаций в состав коллегиальных органов организации, в том числе в комиссии по реорганизации или ликвидации организации. Рассматривают предложения профсоюзных органов о включении в коллективные договоры положений о финансировании отдельных сфер деятельности организаций из прибыли (приносящей доход деятельности).

**III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателями регулируются законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением, коллективными договорами, локальными нормативными актами и трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовым договорам).

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

**IV. ОПЛАТА ТРУДА**

4.1.Системы оплаты труда работников государственных учреждений спортивной направленности устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Костромской области.

4.2. Стороны содействуют обеспечению своевременных гарантий по оплате труда работников, и при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размереоднойсто пятидесятойдействующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

4.3. Предлагается учитывать следующие подходы к формированию фонда оплаты труда работниковучреждений (организаций) спортивной направленности:

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

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

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

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

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

4.3.6. Государственные учреждения спортивной направленности,в пределах, имеющихся у них средств на оплату труда работников, определяют размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры и условия стимулирующих и компенсационных выплат, других мер материального стимулирования в соответствии с постановлением администрации Костромской области от 23 декабря 2008 года № 453-а «Об оплате труда работников государственных учреждений спортивной направленности Костромской области».

4.3.7.Условия оплаты труда работников учреждений (организаций) спортивной направленности, включая размеры должностного оклада, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками.

4.3.8.Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений (организаций) спортивной направленности за каждый час работы в ночное время.Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час в ночное время. Указанный размер доплаты может быть повышен в соответствии с условиями коллективного договора.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Указанный размер доплаты может быть повышен в соответствии с условиями коллективного договора.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждений (организаций) спортивной направленности, привлекавшихся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с [законодательством](consultantplus://offline/ref=236BC7DD95FA17002A725CA3CAA9F9B8C20CACFA55DF9499A1CAE58503C9F4B02316E1AA43cFT6K) Российской Федерации.

4.4. Выплаты компенсационного характера работников учреждений (организаций) спортивной направленностиустанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников.

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

Работникам учреждений (организаций)спортивной направленности устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

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

Оплата труда в повышенном размере работников учреждений устанавливается с учетом результатов специальной оценки условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится. При этом работодатель предупреждает работника об отмене осуществления указанной выплаты в письменном виде не менее чем за два месяца.

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

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

4.5. Выплаты стимулирующего характера.

В учреждениях (организациях)спортивной направленности могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы;

надбавка за работу в сельской местности;

выплаты с использованием повышающих коэффициентов;

доплата тренерам (включая старшего), тренерам-преподавателям по адаптивной физической культуре (включая старшего) осуществляющим спортивную подготовку на начальном и тренировочном этапе, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в учреждении в течение 4-х лет в размере до 50%;

надбавка за работу с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья в размере 20%;

премиальные выплаты по итогам работы.

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

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

Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как с применением коэффициентов к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, так и в абсолютном размере, за исключением доплат тренерам (включая старшего тренера), тренерам-преподавателям по адаптивной физической культуре (включая старшего тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре), осуществляющим спортивную подготовку на начальном и тренировочном этапе, при первичном трудоустройстве по профильной специализации вучреждении в течение 4 лет, которые устанавливаются в процентном отношении к базовому окладу (базовому должному окладу), базовой ставке заработной платы.

Отмена выплат стимулирующего характера или их снижение оформляется локальнымнормативным актомучреждения (внесением изменений в действующий локальный нормативный акт), с обязательным указанием причины.

4.6. При разработке и утверждении в учреждениях (организациях) спортивной направленности показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников предлагается учитывать следующие основные принципы:

4.6.1. Размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности).

4.6.2. Работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости).

4.6.3. Вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности учреждения (организации) спортивной направленности, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности).

4.6.4. Вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности).

4.6.5. Правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости).

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

4.7. Рекомендуется предусматривать в территориальных соглашениях, в коллективных договорах учреждений следующие положения:

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

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

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

4.7.2. В целях материальной поддержки специалистов, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда (устанавливать доплату к ставке заработной плате) с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

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

4.7.4. Установление и изменение систем оплаты труда работников учреждений (организаций)спортивной направленностирекомендуется осуществлять с учетом создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг.

4.7.5. Достижение соответствующего уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников определяется на основе статистических данных Костромастата.

4.8. Оплата труда работников иных физкультурно-спортивных организаций устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами, настоящим Соглашением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**V. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА**

5.1. Режим рабочего времени в государственных учреждениях (организациях) спортивной направленности определяется правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и трудовым договором.

5.2. Продолжительность рабочего времени, при его суммированном учете, не может превышать норму рабочего времени, установленную трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

При установлении в соответствии с пунктом 5 статьи 348.1 Трудового Кодекса Российской Федерации особенностей режима рабочего времени спортсменов, тренеров(включая старшего тренера), тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре (включая старшего тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре), установить продолжительность рабочего времени для лиц, осуществляющих спортивную подготовку, исходя из продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю. При работе по совместительству до 20 часов в неделю.

5.3. Тренерам(включая старшего тренера), тренерам-преподавателям по адаптивной физической культуре (включая старшего тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре) устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы не менее 24 часа в неделю.

5.4. Порядок и правила определения тренерской нагрузки работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, а также непосредственно связанные с определением и изменением тренерской нагрузки, особенности исчисления заработной платы работников устанавливаются в соответствующем локальном нормативном акте работодателя.

1. Указанные локальные нормативные акты по вопросам определения тренерской нагрузки работников, а также ее изменения принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

5.5. Рабочее время тренера(включая старшего тренера), тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре (включая старшего тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре) состоит не только из фактически отработанного времени со спортсменами (непосредственно тренерской работы), но и другой части работы, требующей затрат рабочего времени, не конкретизированного по количеству часов, вытекающих из его должностных обязанностей, иная работа - научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных, и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе судейства соревнований, коллегиальных органов управления учреждением (организацией). В локальном нормативном акте учреждения (организации) спортивной направленности предусмотреть не менее 60% рабочего времени для использования на непосредственно тренерскую работу.

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

5.5.1. Объем тренерской нагрузки работниковучреждений (организаций) спортивной направленностиопределяется ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливается распорядительным актом, принятым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

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 ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

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

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

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

5.6. 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 и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на основании письменного распоряжения работодателя.

Особенности привлечения спортсменов, тренеров(включая старшего тренера), тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре (включая старшего тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре) в выходные и нерабочие праздничные дни могут устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принятыми у работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

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

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

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

5.8. 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.

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

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

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

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

5.12. Спортсменам и тренерам(включая старшего тренера), тренерам-преподавателям по адаптивной физической культуре (включая старшего тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре), 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 днейв соответствие со статьей 348.10Трудового кодекса Российской Федерации.

5.13.Тренерам(включая старшего тренера), тренерам-преподавателям по адаптивной физической культуре (включая старшего тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре), осуществляющим спортивную подготовку, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск общей продолжительностью десять календарных дней.

5.14. Работникам с ненормированным рабочим днем 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, иным локальным нормативным актом или коллективным договором учреждения (организации) спортивной направленности.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**VI. ОХРАНА ТРУДА**

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

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, Приказом Минтруда России от 01.06.2015 № 335н «Об утверждении особенностей проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах работников, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и в участии в спортивных соревнованиях по определенному виду или видам спорта».

6.2. Работодатели обязаны:

6.2.1. Обеспечивать:

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

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

6.2.2. Разрабатывать и утверждать по согласованию с профспорттуром (первичными профсоюзными организациями профспорттура) инструкции по охране труда для работников.

6.2.3. 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.

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

6.2.5. 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),а также обеспечить проведение психиатрического освидетельствования работников, в установленных законодательством случаях, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

С учетом финансовых возможностей в учреждениях спортивной направленности осуществлять оздоровление работников и проводить иные мероприятия.

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

6.2.7. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда на рабочих места.

6.2.8. Участвовать на паритетных началах совместно с профспорттуром (первичными профсоюзными организациями профспорттура) в рассмотрении споров, связанных с нарушением трудового законодательства по вопросам охраны труда, обязательств, установленных Отраслевым соглашением, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

6.2.9. Обеспечить порядок формирования комиссий по расследованию несчастных случаев в соответствии со статьей 229 Трудового кодекса Российской Федерации с включением в их состав представителей профспорттура, имеющих соответствующую подготовку по охране труда, а при расследовании групповых, тяжелых несчастных случаев и несчастных случаев со смертельным исходом также обеспечить включение в состав комиссии представителей ФОПКО.

6.2.10.Создать условия для работы уполномоченных (доверенных) лицпо охране трудапрофспорттура и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также обеспечить за счет средств работодателя прохождение не реже чем один раз в три года соответствующего обучения по охране труда в специализированных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельностьс сохранением средней заработной платы на время отвлечения их от основной работы.

6.2.11. Повышать заинтересованность уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации, предусмотрев соответствующее премирование в соответствии с коллективным договором за выполнение ими общественных обязанностей.

6.2.12. Предусмотреть введение в штатное расписание должности специалиста по охране труда при численности работников организации более 50 человек, а при численности работников организации более 10 человек обеспечить привлечение специалиста организации, оказывающей услуги в области охраны труда.

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

6.3. Профспорттур обязуется:

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

6.3.2. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в учреждениях (организациях) спортивной направленности.

6.3.3. Организовать с профсоюзными органами на местах (локальном и территориальном уровне), в рамках социального партнерства:

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

2) формирование и организацию деятельности совместных комиссий по охране труда в учреждениях (организациях) спортивной направленности, обеспечение уполномоченных лиц и членов комиссий правилами, инструкциями, другими нормативными документами по охране труда;

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

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

6.3.4. 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.

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

6.4. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюз, профсоюзные органы в организацияхвправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться вГосударственную инспекцию труда Костромской области и техническую инспекцию труда ФОПКОдля принятия неотложных мер.

При невыполнении требований по устранению нарушений, в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюз(его органы) вправе требовать от работодателя приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Государственной инспекцией трудаКостромской области.

Работодатель, должностное лицо обязан в недельный срок, с момента получения требования об устранении выявленных нарушений, сообщить соответствующему уполномоченному профсоюзному органу о результатах его рассмотрения и о принятых мерах по устранению выявленных нарушений, 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.

6.5. Комспорт обязуетсяпредусматривать выделение необходимых бюджетных средств для проведения ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров.

**VII. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХПРАВ 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:

7.1. Рекомендовать в учреждениях (организациях)спортивной направленности принимать локальный нормативный акт, устанавливающий статус молодого специалиста следующего содержания:

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

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

7.1.2. В случае перевода из одного учреждения (организации) спортивной направленности в другое статус за молодым специалистом сохраняется, и срок его действия не прерывается.

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

призыва на военную службу;

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

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

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

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

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

расторжения трудового договора по инициативе молодого специалиста;

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

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

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

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

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

7.4. Учреждению (организации) спортивной направленности, принимающему на работу молодого специалиста, рекомендуется заключать трудовой договор с работником, в котором предусмотреть:

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

7.4.2. Создание условия для профессиональной адаптации молодого специалиста в учреждении (организации) спортивной направленности.

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

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

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

7.6. Молодым специалистам при трудоустройстве может выплачиваться за счет средств учреждения выплаты и компенсации, предусмотренные коллективным договором и локальными актами учреждения (организации) спортивной направленности.

**VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ**

Стороны договорились:

8.1. В соответствии с Законом Костромской области от 28.04.2010 г. № 611-4-ЗКО:

8.1.1. Назначать дополнительное материальное обеспечение в виде ежемесячного денежного содержания лицам, постоянно проживающим на территории Костромской области, относящимся к одной из следующих категорий:

1) спортсменам высокого класса, являющимся чемпионами или призерами Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр. Назначается пожизненно;

2) спортсменам высокого класса, представлявшим на спортивных соревнованиях Костромскую область и являющимся чемпионами или призерами чемпионатов мира, Европы, Российской Федерации, победителями или призерами кубков мира, Европы в составе спортивных сборных команд Российской Федерации, финальных соревнований кубков России, победителями или призерами первенств мира, Европы в составе спортивных сборных команд Российской Федерации по видам спорта, включенным соответственно в программы Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр.Назначается сроком на один календарный год;

3) тренерам спортсменов высокого класса, являющихся чемпионами или призерами Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр, осуществлявшим проведение с данным спортсменом тренировочных мероприятий не менее двух лет непосредственно до завоевания им звания чемпиона или призера Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр. Назначается пожизненно;

4) лицам, имеющим почетное звание «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный тренер РСФСР», «Заслуженный тренер России» и осуществлявшим подготовку спортсменов высокого класса в Костромской области. Назначается пожизненно.

8.1.2. Право на первоочередное предоставление земельных участков в аренду без проведения торгов для индивидуального жилищного строительства предоставляется лицам, постоянно проживающим на территории Костромской области в совокупности не менее пяти лет и относящимся к одной из следующих категорий:

1) спортсменам высокого класса, являющимся чемпионами или призерами Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр и выступавшим на данных спортивных соревнованиях от Костромской области;

2) тренерам спортсменов высокого класса, являющихся чемпионами или призерами Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр и выступавших на данных спортивных соревнованиях от Костромской области, осуществлявшим проведение с данными спортсменами тренировочных мероприятий не менее двух лет непосредственно дозавоевания ими званий чемпионов или призеров Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр.Предоставление земельного участка осуществляется однократно.

8.2. В соответствии с Законом Костромской области от 29.11.2007 года № 224-4-ЗКО «О ежемесячной доплате к пенсии отдельным категориям граждан, проживающим на территории Костромской области» граждане, удостоенные почетных званий СССР, РСФСР, Российской Федерации в сфере физической культуры и спорта, имеют право на ежемесячную доплату к пенсии.

8.3. В соответствии с постановлением администрации Костромской области от 23 декабря 2008 г. № 453-а «Об оплате труда работников государственных учреждений спортивной направленности Костромской области», предусмотрена оплата труда работникам учреждений за наличие у работника квалификационной категории: вторая, первая, высшая.

**IX. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

9.1. Права и гарантии деятельности Профспорттура, его территориальных, первичных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашениям по организациям, подведомственным Министерству спорта Российской Федерации, между Министерством спорта Российской Федерации и Общественной организацией «Общероссийский профессиональный союз работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации, настоящим Соглашением, иными нормативными правовыми актами.

9.2. Проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников отрасли, рассматриваются комспортом с учетом мнения профспорттура.

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

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

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

9.6. Работодатели учреждений соблюдают права первичных профсоюзных организаций, всемерно содействуют их деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников отрасли в соответствии с законодательством Российской Федерации, Костромской области не допускают вмешательства представителей работодателей в деятельность профсоюзных организаций.

Работодатели учреждений (организаций) спортивной направленности обязаны:

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

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

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

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

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

увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2 (сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя); пунктом 3 (несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации); или пункта 5 (неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных   
от основной работы, допускается, помимо общего порядка увольнения, только с учетом предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, полученного в порядке определенном статьей 374 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

члены выборных профорганов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профспорттуром, освобождаются отпроизводственнойработыссохранением средней заработной платы;

работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой и принимается во внимание припоощрении работника и его аттестации. Доплата неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации может производиться работодателем в размере, определяемом коллективным договором, при условии численности членов профсоюза первичной профсоюзной организации более 50 процентов от численности работников организации.

**X.ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.  
КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ**

10.1. 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».

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

10.3. Стороныобязуются в 3-месячный срок после подписания настоящего Соглашения разработать план мероприятий по реализации принятых обязательств с указанием конкретных сроков исполнения и ответственных исполнителей и представить его в отраслевую комиссию.

10.4. Отчеты о выполнении настоящего Соглашения рассматриваются на совместном заседании коллегии комспорта и Президиумапрофспорттура и доводятся до сведения территориальных (при их наличии) и первичных организаций профспорттура, работодателей, учреждений(организаций) спортивной направленности.

10.5.Стороны осуществляют систематическийанализ и обобщение опыта заключенных коллективных договоров и территориальных соглашений.

10.6. Стороны осуществляют совместные консультации по разработке нормативных правовых актов, затрагивающихсоциально-экономические и трудовые права и интересыработников отрасли.

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

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

10.9.Контроль за ходом выполнения Соглашения осуществляется сторонами, их представителями в составе Отраслевой комиссии, действующей на постоянной основе, территориальными, первичными организациями Профспорттура и работодателями. Для осуществления контроля стороны предоставляют всю необходимую для этого информацию.

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

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

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение  к Соглашению по отрасли физической культуры и спорту Костромской области, между комитетом по физической культуре и спорту Костромской области и Костромской областной территориальной организацией Общероссийского профессионального союза работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации |

**ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА  
спортсменов, тренеров и других категорий работников**

Стороны признают особую значимость регулирования трудовых отношений спортсменов и тренеров(включая старшего тренера), тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре (включая старшего тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре).

1. При заключении трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с тренерами(включая старшего тренера), тренерами-преподавателями по адаптивной физической культуре (включая старшего тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре) и спортсменами необходиморуководствоваться статьей 348.2 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом положений настоящего Соглашения.

2. В штатном расписании учреждения (организации) спортивной направленности,в зависимости от специфики его деятельности,рекомендуется предусматривать должности,соответствующие наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочникахили соответствующих профессиональных стандартах.

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

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

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

обязанность спортсмена принимать участие в официальных спортивных соревнованиях только по указанию работодателя;

обязанность спортсмена соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организация, проходить допинг-контроль;

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

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

обязанность работодателя обеспечить проведение углубленного медицинского обследования спортсмена, не реже двух раз в год.

Продолжительность ежедневной работы для спортсменов, не достигших возраста восемнадцати лет, может устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной частью 1 статьи 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

5. Работодательобязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Соглашением, Уставом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и локальными нормативными актами, действующими в учреждении, регламентирующими трудовые отношения, а также – в соответствии с порядком, установленным статьей 348.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору) могут предусматриваться условия о дополнительных гарантиях и компенсациях спортсменам, тренерам (включая старшего), тренерам-преподавателям по адаптивной физической культуре (старшему тренеру-преподавателю по адаптивной физической культуре), предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе:

о проведении восстановительных мероприятий в целях улучшения здоровья спортсмена;

об обеспечении спортсмена, тренера и членов их семей жилым помещением на период действия трудового договора;

о внеочередном медицинском осмотре тренера, спортсменаза 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 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).

7. Учреждения (организации) спортивной направленности, и не являющиеся образовательными, вправепринимать локальный нормативный акт, устанавливающий особый статус тренера.

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

8. Тренеры (включая старшего тренера), тренеры-преподаватели по адаптивной физической культуре (включая старшего тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре)пользуются в учреждении (организации)спортивной направленности следующими правами:

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

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

право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору);

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

право на участие в управлении учреждения (организации), в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этого учреждения (организации);

право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены [законодательством](http://base.garant.ru/10105872/)Российской Федерации;

право на обращение в комиссию по урегулированию трудовых споров;

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

иные права, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

9. Тренерам(включая старшего тренера), тренерам-преподавателям по адаптивной физической культуре (включая старшего тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре), осуществляющим спортивную подготовку, учреждением (организацией) предоставляются следующие социальные гарантии:

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

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

право на дополнительный оплачиваемый отпуск, [продолжительность](http://base.garant.ru/185100/#block_1000) которого 10 календарных дней;

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

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

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

10. Режим рабочего времени и времени отдыха тренеров(включая старшего тренера), тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре (включая старшего тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре) в учреждениях (организациях), определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами учреждения (организации), трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями [трудового законодательства](http://base.garant.ru/12125268/54/#block_1052) и с учетом методических рекомендаций и указаний МинспортаРоссии.

11. Тренерам(включая старшего тренера), тренерам-преподавателям по адаптивной физической культуре (включая старшего тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре) и иным специалистам учреждений (организаций) спортивной направленности, участвующим в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГТО, предоставляются гарантии и компенсации, в соответствии с принятым в учреждении (организации) коллективным договором.

12. В трудовой договор, заключаемый с тренером(включая старшего тренера), тренером-преподавателем по адаптивной физической культуре (включая старшего тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре), включается условие об обязанности соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, принимать меры по предупреждению нарушения указанных антидопинговых правил спортсменом (спортсменами).

13.В трудовом договоре, заключаемом с тренером(включая старшего тренера), тренером-преподавателем по адаптивной физической культуре (включая старшего тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре), помимо обязанностей, указанных в пункте 2.5.5., предусматриваются следующие обязанности:

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

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

необходимость уважения чести и достоинствалиц, занимающихся под его руководством;

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

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;

прохождение аттестации в порядке, установленном действующим законодательством;

прохождение в соответствии с [трудовым законодательством](http://base.garant.ru/12125268/1/#block_5)Российской Федерации предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров по направлению работодателя;

прохождение в установленном [законодательством](http://base.garant.ru/12125268/36/#block_225) Российской Федерации порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_