|  |
| --- |
| **Разъяснения по вопросам, полученным во время консультативных выездов в физкультурно-спортивные организации**  |
| Вопрос | Ответ |
| 1. Профессиональные стандарты |  |
| - процедура введения профессиональных стандартов должностных инструкций |  **Информация Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации****по вопросам применения профессиональных стандартов, направленных письмом от 04.04.2016 № 14-0/10/В-2253****1. Зачем разрабатываются и принимаются профессиональные стандарты?**Профессиональные стандарты носят комплексный характер и раскрывают необходимые для выполнения работником трудовых функций знания и умения. Поддержание в актуализированном состоянии информации о востребованных и перспективных профессиях, современных требованиях к работникам и учет этих требований в системе подготовки кадров должно обеспечиваться государством. Повышение профессионального уровня работников оказывает существенное влияние на производительность труда, снижение издержек работодателей на адаптацию работников при трудоустройстве, а также на конкурентоспособность работников на рынке труда.По вопросам, возникающим на практике в связи с внедрением профессиональных стандартов, следует отметить, что ответственность и полномочия по принятию кадровых решений являются полномочиями работодателей, а профессиональный стандарт задает планку современных требований и ориентиров для выстраивания кадровой политики.**2. Как часто профессиональные стандарты будут обновляться/добавляться?**Разработка профессиональных стандартов в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. N 23 "О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов" (далее - постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. N 23) осуществляется с учетом приоритетных направлений развития экономики и предложений Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям.Необходимость разработки профессиональных стандартов определяется также с учетом информации в Справочнике востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий (в редакции приказа Минтруда России от 10 февраля 2016 г. N 46).Проекты профессиональных стандартов могут быть инициированы и внесены на рассмотрение в Минтруд России в установленном порядке различными организациями.Изменения в профессиональные стандарты вносятся, как и в другие нормативные акты, при наличии обоснованных предложений либо соответствующих изменений в законодательстве Российской Федерации. Внесение изменений осуществляется в том же порядке, как разработка и утверждение в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. N 23.**3. Где можно ознакомиться с содержанием профессиональных стандартов?** Как узнавать о планах разработки (актуализации) профессиональных стандартов, о внесении изменений в профессиональные стандарты или принятии новых профессиональных стандартов?Минтруд России ведет Реестр профессиональных стандартов (перечень видов профессиональной деятельности), который размещается на сайтах Минтруда России (http://profstandart.rosmintrud.ru) и Научно-методического центра системы профессиональных квалификаций ФГБУ "Научно-исследовательский институт труда и социального страхования" Минтруда России (http://vet-bc.ru). На этих же сайтах размещается вся информация о профессиональных стандартах, в том числе о разрабатываемых и планируемых к разработке.Кроме того, профессиональные стандарты, утвержденные приказами Минтруда России, размещаются в справочных системах правовой информации.**4. Будут ли отменены ЕТКС и ЕКС?**В перспективе планируется замена ЕТКС и ЕКС профессиональными стандартами, а также отдельными отраслевыми требованиями к квалификации работников, утверждаемыми законодательными и иными нормативными правовыми актами, которые имеются уже и в настоящее время (например, в сфере транспорта и др.). Но такая замена, по мнению Минтруда России, будет происходить в течение достаточно длительного периода.**5. Если квалификационный справочник и профессиональный стандарт по аналогичным профессиям (должностям) содержат различные требования к квалификации, то какими документами должен пользоваться работодатель?**Работодатель самостоятельно определяет, какой нормативный правовой акт он использует, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.**6. В каких случаях применение профессиональных стандартов является обязательным? Обязаны ли работодатели применять требования к квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах, в том числе при приеме на работу? Согласно** **статье 195.3** **Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) профессиональные стандарты применяются "в качестве основы для определения требований к квалификации работников". Каким образом должно определяться, что именно из требований должно быть положено в основу? Есть ли необходимый минимум? В каких случаях допустимо повышение, а в каких - снижение требований? В чем заключаются изменения с 1 июля 2016 года, если те требования к квалификации, в части которых будет обязателен профессиональный стандарт, ранее установлены законами и иными нормативными правовыми актами?**ТК РФ устанавливает обязательность применения требований, содержащихся в профессиональных стандартах, в том числе при приеме работников на работу, в следующих случаях:согласно части второй статьи 57 ТК РФ наименование должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, если в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям ***связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;***согласно статье 195.3 ТК РФ требования к квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах, обязательны для работодателя в случаях, если они установлены ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.В соответствии со ст. 46, Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "Об образовании в Российской Федерации" Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие ***квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.***  **7. Распространяется обязательность применения требований профессиональных стандартов на всех работодателей или только на государственные и муниципальные организации?**Обязательность применения требований профессиональных стандартов установлена для случаев, предусмотренных статьями 57 и 195.3 ТК РФ, и не зависит от формы собственности организации или статуса работодателя.***Что касается государственных и муниципальных организаций, то учитывая важность внедрения профессиональных стандартов для повышения производительности труда, обеспечения качества выполняемых работ (услуг), данным организациям следует провести анализ профессиональных компетенций работников на соответствие профессиональным стандартам, при необходимости составить план подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников в рамках бюджета на соответствующий год****.***8. Утвержденные Минтрудом России профессиональные стандарты являются нормативными правовыми актами. Согласно части первой** **статьи 195.3** **ТК РФ, если** **ТК РФ****, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями. Означает ли данная норма, что содержащиеся в профессиональных стандартах требования являются обязательными для применения?**Согласно статье 195.3 ТК РФ профессиональные стандарты обязательны для применения работодателями в части содержащихся в них требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Таким образом, только в части требований, установленных в ТК РФ, других федеральных законах, иных нормативных правовых актах Российской Федерации, требования профессионального стандарта являются обязательными.При применении вышеуказанного положения статьи 195.3 ТК РФ под иными нормативными правовыми актами имеются в виду постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации, приказы федеральных органов исполнительной власти, которые устанавливают специальные требования к работникам, выполняющим те или иные трудовые обязанности, носящие нормативный правовой характер (например, приказы Минтранса России и др.). В этом случае, в части требований применяются данные нормативные правовые акты.**9. Требования профессионального стандарта должны быть прописаны в трудовом договоре/должностной инструкции работника в полном объеме или могут быть какие-либо допущения?**Работодатель определяет содержание трудового договора с учетом статьи 57 ТК РФ и должностные обязанности работников, при этом профессиональный стандарт может быть применен как рекомендательный методический документ, кроме содержащихся в нем требований, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.Работодатель применяет профессиональные стандарты для определения потребности в работниках с определенным уровнем квалификации, правильного подбора и расстановки кадров, рационального разделения и организации труда, разграничения функций, полномочий и ответственности между категориями работников, определения трудовых обязанностей работников с учетом особенностей применяемых технологий, организации подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования работников, организации труда, установления систем оплаты труда.По вопросам, возникающим на практике в связи с внедрением профессиональных стандартов, следует отметить, что ответственность и полномочия по принятию кадровых решений являются полномочиями работодателей.**10. Могут ли обязанности работников, требования к образованию и стажу измениться автоматически в связи с принятием профессионального стандарта? Может ли быть расторгнут трудовой договор с работником, если его уровень образования или стаж работы не соответствует указанным в профессиональном стандарте? Уволить его (если он отказывается проходить обучение)? В** **ТК РФ** **нет такого основания.**Обязанности работников изменяться автоматически в связи с принятием профессионального стандарта не могут.Объективной основой изменения обязанностей, связанных с выполнением какой-либо работы (услуги), является изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), и даже в этих случаях согласно статье 74 ТК РФ изменение трудовой функции работника по инициативе работодателя не допускается. Оно может осуществляться в соответствии со статьями 72, 72.1 ТК РФ на основе соглашения между работником и работодателем об изменении определенных сторонами условий трудового договора.По вопросам соответствия работников требованиям к образованию и стажу, содержащимся в профессиональных стандартах, обращаем внимание, что данные требования являются обязательными в случаях, когда с выполнением соответствующей работы связано наличие льгот, гарантий и ограничений, либо если соответствующие требования уже установлены ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения работников. Допуск работника к выполнению трудовой функции является полномочием работодателя.Работодатель также вправе проводить аттестацию работников. Так, при применении квалификационных справочников и профессиональных стандартов лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации", но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.**11. Должны ли работники привести свою квалификацию с требованиями профессиональных стандартов? Обязанность по направлению на обучение и расходы несет работодатель?**Согласно статье 196 ТК РФ необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.**12. Если выполняемые работником обязанности шире, чем содержащиеся в профессиональном стандарте трудовые функции и трудовые действия, имеет ли он право требовать доплату за совмещение профессий?**Вопрос не связан с применением профессиональных стандартов.При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, оплата труда работника производится с учетом положений статьи 151 ТК РФ.**13. Какие санкции будут применяться за неприменение или неправильное применение профессиональных стандартов?**ТК РФ устанавливает обязательность применения требований, содержащихся в профессиональных стандартах, в том числе при приеме работников на работу, в следующих случаях:согласно части второй статьи 57 ТК РФ наименование должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, если в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;согласно статье 195.3 ТК РФ требования к квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах, обязательны для работодателя в случаях, если они установлены ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.В других случаях эти требования носят рекомендательный характер.Таким образом, если не соблюдены указанные обязательные требования законодательства, то работодателю может быть выдано предписание об устранении выявленных нарушений трудового законодательства, а также он может быть привлечен к административной ответственности в соответствии со статьей 5.27 Кодекса об административных правонарушениях.В остальных случаях требования проверяющих органов в части применения профессиональных стандартов неправомерны. |
| - профессиональный стандарт «тренер», а должность «тренер-преподаватель»: что писать в трудовой, изменяется ли запись, возможности с ПФР и т.д. | Разъяснение Минспорта России по вопросу применения приказа Минтруда России от 07.04.2014 N 193н "Об утверждении профессионального стандарта "Тренер" (Текст документа приведен в соответствии с публикацией на сайте http://www.minsport.gov.ru по состоянию на 17.11.2015.) Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) определено обязательное условие в трудовом договоре с работником, как трудовая функция, включающая в себя работу по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности и конкретный вид поручаемой работнику работы (ст. 15, ч. 2 ст. 57 ТК РФ). Поэтому при приеме работника на должность, ее наименование, размер оклада и другие условия должны содержаться в штатном расписании работодателя.Штатное расписание составляется в унифицированной форме Т-3, утвержденной Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты" и утверждается распорядительным актом самой организации (приказом директора).Для наименования должностей, включаемых в штатное расписание, возможно воспользоваться профессиональными стандартами, а также следующими ведомственными приказами:1) для физкультурно-спортивных организаций (в соответствии с пунктом 30 статьи 2 Федерального закона от 04.12.2007 N 329-ФЗ "О физической культуре и спорте в Российской Федерации" физкультурно-спортивная организация - юридическое лицо независимо от его организационно-правовой формы, осуществляющее деятельность в области физической культуры и спорта в качестве основного вида деятельности:Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКСД), раздел "Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта" (приказ Минздравсоцразвития России от 15.08.2011 N 916н, зарегистрирован Минюстом России 14.10.2011, регистрационный N 22054);2) для образовательных организаций (в соответствии с пунктом 18 статьи 2 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" образовательная организация - некоммерческая организация, осуществляющая на основании лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности в соответствии с целями, ради достижения которых такая организация создана:Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКСД), раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (приказ Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 N 761н, зарегистрирован Минюстом России 06.10.2010, регистрационный N 18638).Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 N 678 утверждена Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, на которых распространяются положения главы 52 "Особенности регулирования труда педагогических работников" ТК РФ.Работники, занимающие должности "тренер-преподаватель", "старший тренер-преподаватель" в образовательной организации, в том числе в детско-юношеской спортивной школе и специализированной детско-юношеской спортивной школе олимпийского резерва, являются педагогическими работниками, так как указанные должности предусмотрены в указанном постановлении.Федеральным законом от 04.12.2007 N 329-ФЗ "О физической культуре и спорте в Российской Федерации" (пункт 6 статьи 33) установлено, что образовательные учреждения дополнительного образования детей, осуществляющие деятельность в области физической культуры и спорта и реализующие программы спортивной подготовки, разработанные на основе федеральных стандартов спортивной подготовки, наряду с указанными программами реализуют дополнительные образовательные программы в области физической культуры и спорта.Таким образом, организации дополнительного образования, осуществляющие деятельность в области физической культуры и спорта и являющиеся государственными или муниципальными учреждениями, независимо от ведомственной подчиненности за счет средств соответствующего бюджета реализуют следующие программы, в основе которых лежит тренировочный процесс:дополнительные общеразвивающие программы (только на спортивно-оздоровительном этапе);дополнительные предпрофессиональные программы (в соответствии с федеральными государственными требованиями, утвержденными приказом Минспорта России от 12.09.2013 N 730);программы спортивной подготовки (в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки).Функциональные обязанности тренера-преподавателя установлены профессиональным стандартом "Тренер", утвержденным приказом Минтруда России от 07.04.2014 N 193н (зарегистрирован Минюстом России 10.07.2014, регистрационный N 33035) и включают в себя осуществление тренировочного процесса на всех этапах спортивной подготовки (обобщенные трудовые функции A - E). Тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель, являясь педагогическими работниками, могут привлекаться как к реализации образовательных программ, так и к реализации программ спортивной подготовки.В соответствии с пунктами 10, 10.5 Приложения к приказу Минспорта России от 27.12.2013 N 1125 "Об утверждении Особенностей организации и осуществления образовательной, тренировочной и методической деятельности в области физической культуры и спорта" (зарегистрирован Минюстом России 05.03.2014, регистрационный N 31522) (далее - приказ Минспорта России N 1125) образовательная организация (в том числе, спортивная школа) обеспечивает непрерывный тренировочный процесс с занимающимися и осуществляет планирование участия педагогических работников и (или) других специалистов, участвующих в реализации образовательных программ и программ спортивной подготовки. Таким образом, реализация программ спортивной подготовки должна включаться в основные обязанности тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя.Образовательные организации должны привести в соответствие с профессиональным стандартом "Тренер" должностные инструкции и трудовые договоры с работниками, занимающими должности "тренер-преподаватель", "старший тренер-преподаватель". При этом, в рамках определения функциональных обязанностей указанных работников, а также с учетом требований к квалификации работника по обобщенным трудовым функциям, возможно распределение тренерского состава по этапам (периодам) подготовки, например, установить функционал тренеру-преподавателю только на определенные этапы подготовки (спортивно-оздоровительный, начальной подготовки), что содержится в обобщенных трудовых функциях A и B профессионального стандарта "Тренер", а в локальном акте (например, "Положении об оплате труда", "Положении о материальном стимулировании работников") предусмотреть стимулирующие доплаты и надбавки за сохранение контингента и передачу его на тренировочный этап (этап спортивной специализации). Возможны и иные варианты организации труда тренерского состава, в том числе и на основе бригадного метода работы.Для разработки локальных нормативных актов образовательной организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта, предлагается также использовать Методические рекомендации по организации спортивной подготовки в Российской Федерации (письмо Минспорта России от 12.05.2014 N ВМ-04-10/2554).Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработанной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (зарегистрирован Минюстом России 25.02.2015, регистрационный N 36204) для тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) - 18 часов в неделю. Общая продолжительность работы (нормируемая и ненормируемая части) для педагогических работников устанавливается в размере не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 333 ТК РФ.В соответствии с пунктом 4 приложения к приказу Минспорта России N 1125 составляющими образовательной деятельности являются перечисленные в указанном пункте формы организации тренировочного процесса, в том числе: тренировочные занятия с группой (подгруппой), индивидуальные тренировочные занятия и иные. По смыслу данной нормы нагрузку тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя по программам спортивной подготовки следует учитывать в нормируемой части в соответствии с тарификацией работника. То есть, независимо от того, какую программу (образовательную или спортивной подготовки) реализует тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель, расчет педагогической нагрузки, тарификация и оплата труда должны быть единые.При составлении штатного расписания организации следует также учитывать, что отнесение должностей работников к определенной категории в целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" производится строго в соответствии с приказом Федеральной службы государственной статистики от 19.11.2014 N 671 "Об утверждении статистического инструментария для проведения федерального статистического наблюдения в сфере оплаты труда отдельных категорий работников социальной сферы и науки, в отношении которых предусмотрены мероприятия по повышению средней заработной платы в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мерах по реализации государственной социальной политики". |
| 2. Медицинские осмотры |  |
| - что такое предварительный мед. осмотр? - почему нельзя с мед. книжкой его проходить? - если тренер, имеющий мед. осмотр, проставленный в мед. книжке, придет трудоустраиваться, зачем ему отдельная справка с мед. учреждения? - Будет ли штраф, если «старые» работники, а у них не было предварительного мед. осмотра? | При заключении трудового договора медицинскому осмотру подлежат:1) лица, не достигшие возраста 18 лет (ст. 69, ч. 1 ст. 266 ТК РФ, п. 8 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1);2) работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта (ч. 1 ст. 213 ТК РФ). Соответствующие перечни работ утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н;3) работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей (ч. 2 ст. 213 ТК РФ)***Форма документа, который выдается по результатам прохождения предварительного медицинского осмотра, зависит от категории граждан, направленных на данный осмотр. Например, для лиц, поступающих на работу в возрасте 15 - 17 лет, таким документом является справка по*** ***форме N 086/у******, которая утверждена Приказом Минздрава России от 15.12.2014 N 834н. Это следует из*** ***п. п. 1******,*** ***2.4******,*** ***2.5*** ***Порядка заполнения учетной формы N 086/у, утвержденного названным Приказом. По окончании прохождения предварительного осмотра лицами, указанными в*** ***п. 1*** ***Порядка проведения медосмотров (утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н) выдается медицинское заключение, оформленное в соответствии с*** ***п. п. 12*** ***-*** ***14*** ***данного Порядка.******Допуск работника к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательного предварительного медосмотра может повлечь административную ответственность в соответствии с*** ***ч. 3 ст. 5.27.1*** ***КоАП РФ, а именно наложение штрафа:******- на должностное лицо - в размере от 15 000 до 25 000 руб.;******- на индивидуального предпринимателя - в размере от 15 000 до 25 000 руб.;******- на юридическое лицо - в размере от 110 000 до 130 000 руб.******За повторное совершение аналогичного правонарушения указанные лица могут быть подвергнуты административному наказанию в соответствии с*** ***ч. 5 ст. 5.27.1*** ***КоАП РФ, которая предусматривает:******- для должностных лиц - штраф в размере от 30 000 до 40 000 руб. или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет;******- для индивидуальных предпринимателей - штраф в размере от 30 000 до 40 000 руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток;******- для юридических лиц - штраф в размере от 100 000 до 200 000 руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.*** Требование о наличии медицинских книжек на каждого работника организации дополнительного образования и своевременное прохождение ими периодических медицинских обследований, профессиональной гигиенической подготовки закреплено в п. 11.1 Приложения к Постановлению Главного государственного санитарного врача РФ от 04.07.2014 N 41"Об утверждении СанПиН 2.4.4.3172-14 "Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы образовательных организаций дополнительного образования детей". В соответствии со ст.34 Федерального закона от 30.03.1999 N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" ***целью прохождения периодических медицинских осмотров (1 раз в год) является предупреждение возникновения и распространения инфекционных заболеваний, массовых неинфекционных заболеваний (отравлений) и профессиональных заболеваний работники отдельных профессий, производств и организаций при выполнении своих трудовых обязанностей.******Отсутствие личных медицинских книжек установленного образца с результатами медицинских обследований и лабораторных исследований, сведениями о перенесенных инфекционных заболеваниях, отметкой о прохождении гигиенической подготовки и аттестации влечет административную ответственность в соответствии со*** ***статьей 6.3*** ***Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.***В соответствии с ч. 1 ст. 4.5 КоАП РФ, срок давности привлечения к административной ответственности в связи с нарушением трудового законодательства будет составлять 1 год со дня совершения административного правонарушения, таким образом, с момента приема работника на работу в течение 1 года. |
| 3. Заработная плата тренера |  |
| - есть ли единый норматив? - будет ли в 2017 году? - что лучше, как выгоднее сделать з/п самим разрабатывать или подождать изменений?как з/п тренера будет выстраиваться в 2017 году? (информация необходима в т.ч. для формирования муниципального задания) | В соответствии со ст.144 Трудового кодекса РФ системы оплаты труда в муниципальных учреждениях устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, ***рекомендаций*** ***Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношени***й и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.По отрасли физической культуры и спорта заключено Отраслевое соглашение по организациям, подведомственным Министерству спорта Российской Федерации, между Министерством спорта Российской Федерации и Профсоюзом работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации на 2015 - 2017 годы" (утв. Минспортом России, Профсоюзом работников физической культуры, спорта и туризма РФ 13.03.2015). По отрасли образования заключено Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015 -2017 годы от 22.12.2014г. Объем обеспечения государственного (муниципального) задания по оказанию услуг определяется на основании нормативных затрат на оказание государственных (муниципальных) услуг, которые установит орган-учредитель. Нормативные затраты на оказание конкретной услуги рассчитываются на основе базового норматива затрат. Как следует из абз. 2 п. 4 ст. 69.2 БК РФ, базовые нормативы затрат на оказание госуслуг разрабатывают федеральные органы исполнительной власти (ФОИВ), руководствуясь общими требованиями к определению нормативных затрат. Эти общие требования устанавливают ФОИВ, осуществляющие функции по выработке политики и нормативно-правовому регулированию в установленных сферах деятельности (те, что формируют базовые (отраслевые) перечни). |
| 4. Возможно ли объединить локальные акты (согласно перечню) в один? | В соответствии со ст. 30 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» образовательная организация принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы, регулирующие образовательные отношения (далее - локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с законодательством Российской Федерации в порядке, установленном ее уставом.Общие черты этих актов:- носят индивидуально - правовой характер,- направлены на создание (изменение, прекращение) конкретных правоотношений.***В связи с чем, объединение локальных актов не представляется возможным.*** |
| 5. Обязательны ли индивидуальные планы и программы при реализации предпрофессиональных программ? | ***Самостоятельная работа занимающихся по индивидуальным планам предусмотрена*** пунктом 4 Приказа Минспорта России от 27.12.2013 N 1125 "Об утверждении особенностей организации и осуществления образовательной, тренировочной и методической деятельности в области физической культуры и спорта", а также пунктами 34.3.,39,45 Федеральных государственных требований к минимуму содержания, структуре, условиям реализации дополнительных предпрофессиональных программ в области физической культуры и спорта и к срокам обучения по этим программам, утвержденных приказом Минспорта России от 13.09.2013 № 730.   |
| 6. В локально-нормативном акте, регулирующем порядок создания, организации работы, урегулированию споров между обучающимися и образовательной организацией - должны ли быть указаны сроки между предложением (внесенным данной комиссией) и утверждением данного предложения?- за какой период это необходимо сделать? | В соответствии с частью 6 статьи 45 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» порядок создания, организации работы, принятия решений комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнения устанавливается локальным нормативным актом образовательной организацией ***самостоятельно.*** |
| 7. Форма и содержание годового календарного учебного графика | Согласно пункту 39 Приказа Минспорта России от 12.09.2013 N 730 "Об утверждении федеральных государственных требований к минимуму содержания, структуре, условиям реализации дополнительных предпрофессиональных программ в области физической культуры и спорта и к срокам обучения по этим программам" образовательная организация в соответствии с утвержденными ею локальными нормативными актами ежегодно разрабатывает и утверждает годовой календарный учебный график из расчета не менее чем на 36 недель (по национальным и адаптивным видам спорта) и не менее на 42 недели (по остальным избранным видам спорта), ***в котором предусматриваются:******- график (расписание) тренировочных занятий в течение недели;******- занятия по предметным областям (в том числе проводимые по группам, подгруппам и индивидуально);******- минимум один тренировочный сбор продолжительностью от 14 до 21 дня (без учета проезда к месту проведения тренировочных сборов и обратно);******- участие в соревнованиях;******- самостоятельная работа обучающихся, контролируемая тренером-преподавателем на основании ведения обучающимися дневника самоконтроля, аудио- и видеоматериалами и другими способами (выполнение индивидуального задания, посещение спортивных мероприятий, судейская практика и другие формы);******- промежуточная (итоговая) аттестация обучающихся.*** ***Требования к форме не установлены.*** |

Приложение № 2

Разъяснение Минспорта России по вопросу применения приказа Минтруда России от 07.04.2014 N 193н "Об утверждении профессионального стандарта "Тренер" (Текст документа приведен в соответствии с публикацией на сайте http://www.minsport.gov.ru по состоянию на 17.11.2015.)

Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) определено обязательное условие в трудовом договоре с работником, как трудовая функция, включающая в себя работу по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности и конкретный вид поручаемой работнику работы (ст. 15, ч. 2 ст. 57 ТК РФ). Поэтому при приеме работника на должность, ее наименование, размер оклада и другие условия должны содержаться в штатном расписании работодателя.

Штатное расписание составляется в унифицированной форме Т-3, утвержденной Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты" и утверждается распорядительным актом самой организации (приказом директора).

Для наименования должностей, включаемых в штатное расписание, возможно воспользоваться профессиональными стандартами, а также следующими ведомственными приказами:

1) для физкультурно-спортивных организаций (в соответствии с пунктом 30 статьи 2 Федерального закона от 04.12.2007 N 329-ФЗ "О физической культуре и спорте в Российской Федерации" физкультурно-спортивная организация - юридическое лицо независимо от его организационно-правовой формы, осуществляющее деятельность в области физической культуры и спорта в качестве основного вида деятельности:

Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКСД), раздел "Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта" (приказ Минздравсоцразвития России от 15.08.2011 N 916н, зарегистрирован Минюстом России 14.10.2011, регистрационный N 22054);

2) для образовательных организаций (в соответствии с пунктом 18 статьи 2 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" образовательная организация - некоммерческая организация, осуществляющая на основании лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности в соответствии с целями, ради достижения которых такая организация создана:

Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКСД), раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (приказ Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 N 761н, зарегистрирован Минюстом России 06.10.2010, регистрационный N 18638).

Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 N 678 утверждена Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, на которых распространяются положения главы 52 "Особенности регулирования труда педагогических работников" ТК РФ.

Работники, занимающие должности "тренер-преподаватель", "старший тренер-преподаватель" в образовательной организации, в том числе в детско-юношеской спортивной школе и специализированной детско-юношеской спортивной школе олимпийского резерва, являются педагогическими работниками, так как указанные должности предусмотрены в указанном постановлении.

Федеральным законом от 04.12.2007 N 329-ФЗ "О физической культуре и спорте в Российской Федерации" (пункт 6 статьи 33) установлено, что образовательные учреждения дополнительного образования детей, осуществляющие деятельность в области физической культуры и спорта и реализующие программы спортивной подготовки, разработанные на основе федеральных стандартов спортивной подготовки, наряду с указанными программами реализуют дополнительные образовательные программы в области физической культуры и спорта.

Таким образом, организации дополнительного образования, осуществляющие деятельность в области физической культуры и спорта и являющиеся государственными или муниципальными учреждениями, независимо от ведомственной подчиненности за счет средств соответствующего бюджета реализуют следующие программы, в основе которых лежит тренировочный процесс:

дополнительные общеразвивающие программы (только на спортивно-оздоровительном этапе);

дополнительные предпрофессиональные программы (в соответствии с федеральными государственными требованиями, утвержденными приказом Минспорта России от 12.09.2013 N 730);

программы спортивной подготовки (в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки).

Функциональные обязанности тренера-преподавателя установлены профессиональным стандартом "Тренер", утвержденным приказом Минтруда России от 07.04.2014 N 193н (зарегистрирован Минюстом России 10.07.2014, регистрационный N 33035) и включают в себя осуществление тренировочного процесса на всех этапах спортивной подготовки (обобщенные трудовые функции A - E). Тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель, являясь педагогическими работниками, могут привлекаться как к реализации образовательных программ, так и к реализации программ спортивной подготовки.

В соответствии с пунктами 10, 10.5 Приложения к приказу Минспорта России от 27.12.2013 N 1125 "Об утверждении Особенностей организации и осуществления образовательной, тренировочной и методической деятельности в области физической культуры и спорта" (зарегистрирован Минюстом России 05.03.2014, регистрационный N 31522) (далее - приказ Минспорта России N 1125) образовательная организация (в том числе, спортивная школа) обеспечивает непрерывный тренировочный процесс с занимающимися и осуществляет планирование участия педагогических работников и (или) других специалистов, участвующих в реализации образовательных программ и программ спортивной подготовки. Таким образом, реализация программ спортивной подготовки должна включаться в основные обязанности тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя.

Образовательные организации должны привести в соответствие с профессиональным стандартом "Тренер" должностные инструкции и трудовые договоры с работниками, занимающими должности "тренер-преподаватель", "старший тренер-преподаватель". При этом, в рамках определения функциональных обязанностей указанных работников, а также с учетом требований к квалификации работника по обобщенным трудовым функциям, возможно распределение тренерского состава по этапам (периодам) подготовки, например, установить функционал тренеру-преподавателю только на определенные этапы подготовки (спортивно-оздоровительный, начальной подготовки), что содержится в обобщенных трудовых функциях A и B профессионального стандарта "Тренер", а в локальном акте (например, "Положении об оплате труда", "Положении о материальном стимулировании работников") предусмотреть стимулирующие доплаты и надбавки за сохранение контингента и передачу его на тренировочный этап (этап спортивной специализации). Возможны и иные варианты организации труда тренерского состава, в том числе и на основе бригадного метода работы.

Для разработки локальных нормативных актов образовательной организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта, предлагается также использовать Методические рекомендации по организации спортивной подготовки в Российской Федерации (письмо Минспорта России от 12.05.2014 N ВМ-04-10/2554).

Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработанной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (зарегистрирован Минюстом России 25.02.2015, регистрационный N 36204) для тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) - 18 часов в неделю. Общая продолжительность работы (нормируемая и ненормируемая части) для педагогических работников устанавливается в размере не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 333 ТК РФ.

В соответствии с пунктом 4 приложения к приказу Минспорта России N 1125 составляющими образовательной деятельности являются перечисленные в указанном пункте формы организации тренировочного процесса, в том числе: тренировочные занятия с группой (подгруппой), индивидуальные тренировочные занятия и иные. По смыслу данной нормы нагрузку тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя по программам спортивной подготовки следует учитывать в нормируемой части в соответствии с тарификацией работника. То есть, независимо от того, какую программу (образовательную или спортивной подготовки) реализует тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель, расчет педагогической нагрузки, тарификация и оплата труда должны быть единые.

При составлении штатного расписания организации следует также учитывать, что отнесение должностей работников к определенной категории в целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" производится строго в соответствии с приказом Федеральной службы государственной статистики от 19.11.2014 N 671 "Об утверждении статистического инструментария для проведения федерального статистического наблюдения в сфере оплаты труда отдельных категорий работников социальной сферы и науки, в отношении которых предусмотрены мероприятия по повышению средней заработной платы в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мерах по реализации государственной социальной политики".

 *<Информация> Минспорта России "Ответы на вопросы, наиболее часто поступающие в Минспорт России в период проведения модернизации системы подготовки спортивного резерва" {КонсультантПлюс}*

В других случаях эти требования носят рекомендательный характер.