

Министр
спорта, туризма и молодежной
политики Российской Федерации
В.Л.МУТКО
8 октября 2009 г.

Председатель
Профсоюза работников
физической культуры, спорта
и туризма Российской Федерации
П.А.РОЖКОВ
8 октября 2009 г.

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ МИНИСТЕРСТВА СПОРТА, ТУРИЗМА И МОЛОДЕЖНОЙ
ПОЛИТИКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА 2009 - 2011 ГОДЫ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее - Соглашение) основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом Кодексе Российской Федерации, Федеральных законах: "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" N 10-ФЗ от 12.01.1996, "О физической культуре и спорте в Российской Федерации" N 329-ФЗ от 04.12.2007; Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2008 - 2010 годы и иных нормативных правовых актах и направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности организаций, входящих в отраслевую систему физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации, в условиях сложившейся кризисной экономической ситуации, в целях обеспечения защиты социально-экономических прав работников, достойной оплаты труда, условий и охраны труда, регулирования социально-трудовых отношений и обеспечения занятости.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- работники физкультурных, спортивных и туристских организаций всех форм собственности, профессиональные спортсмены, учащиеся спортивных учебных заведений (далее - работники отрасли), в лице их представителя - Профсоюза работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации (далее - Профсоюз), действующего на основании Устава;

- работодатели (организации отрасли), в лице их представителя - Министерства спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации (далее - Министерство).

1.3. Стороны признают Профсоюз работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации единственным представителем работников отрасли по заключению настоящего Соглашения.

1.4. Данное Соглашение обязательно к применению при заключении Соглашений на уровне субъектов Российской Федерации, коллективных договоров в организациях отрасли.

1.5. Соглашение является основой для заключения территориальных соглашений, коллективных и трудовых договоров.

1.6. Соглашение открыто для присоединения к нему организаций, не делегировавших ранее полномочий на его заключение и заявивших о своем согласии распространить на них действия настоящего Соглашения одновременным заявлением представителей работников и работодателя.

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

1.8. Условия и оплата труда, социальные льготы и гарантии, установленные в соглашениях, в коллективных и трудовых договорах, ухудшающие положение работников отрасли по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим Соглашением, являются недействительными.

Если условия и оплата труда, социальные льготы и гарантии, установленные в соглашениях, в коллективных и трудовых договорах, улучшают положение работников отрасли и обучающихся по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением, или когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, в этом случае действуют те соглашения, коллективные и трудовые договоры, условия которых являются наиболее благоприятными для работников.

1.9. Непосредственно в организациях регулирование трудовых, социальных, профессиональных и связанных с ними экономических отношений между работниками и работодателем осуществляется путем заключения коллективного договора.

При отсутствии в организации коллективного договора данное Соглашение, как правовой документ, заменяет его и приобретает силу прямого действия.

1.10. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. В случае внесения дополнений и изменений заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению, проходят уведомительную регистрацию в Федеральной службе по труду и занятости, являются его неотъемлемой частью и доводятся Министерством до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников отрасли в течение двух недель после регистрации.

Изменения и дополнения вносятся обязательно Сторонами, если законодательство Российской Федерации предусмотрело иное решение вопросов регулирования трудовых и социально-экономических отношений, чем содержащееся в настоящем Соглашении.

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, включая право на забастовку.

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

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

В случае, если законами или иными нормативными правовыми актами положение работников ухудшается, действуют условия Соглашения.

1.15. На равноправной основе, из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон образуется Отраслевая комиссия по ведению коллективных

переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением Соглашения (далее - Отраслевая комиссия).

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

1.17. Стороны согласились, что ход, промежуточные и итоговые результаты выполнения настоящего Соглашения, иных соглашений и коллективных договоров организаций отрасли целесообразно регулярно освещать в средствах массовой информации, включая профессиональные и печатные издания учебных заведений.

1.18. Соглашение заключено на период 2009 - 2011 гг., вступает в силу с момента подписания и действует до 31 декабря 2011 года. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2011 года.

1.19. 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.

1.20. Стороны в своих действиях при рассмотрении вопросов социально-экономического положения работников руководствуются конвенциями и рекомендациями Международной Организации Труда.

1.21. Досрочное прекращение, изменение и дополнение настоящего Соглашения допускается по взаимному согласию заключивших его сторон в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением.

1.22. Дополнительные выплаты работникам и выделение средств Профсоюзу Минспорттуризмом России, предусмотренных пунктами 4.17, 4.18 раздела IV Соглашения, подпунктами 1, 2 пункта 6.2 раздела VI Соглашения и пунктами 10.4, 10.5, 10.12 раздела X Соглашения осуществляются при выделении ассигнований, предусмотренных в федеральном бюджете Минспорттуризму России на эти цели.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением, коллективным и трудовым договором.

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст. 56 ТК РФ).

Трудовой договор с работниками организаций отрасли заключается как на определенный, так и на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.2. Профсоюз осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением работодателями законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в организациях отрасли, и имеет право требовать устранения выявленных нарушений. Работодатели обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить Профсоюзу о результатах его рассмотрения и принятых мерах.

Для осуществления профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде Профсоюз создает собственные инспекции труда, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми Профсоюзом.

Особенности регулирования трудовых отношений спортсменов и тренеров

2.3. Срочные трудовые договоры могут заключаться по соглашению сторон с тренерами, принимаемыми на работу в целях проведения со спортсменами учебно-тренировочных мероприятий и осуществления руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов в профессиональном спорте, а также с тренерами спортивных сборных команд (ст. 348.2 ТК РФ).

2.4. Помимо условий, установленных частью второй статьи 57 Трудового Кодекса Российской Федерации, обязательными для включения в трудовой договор со спортсменом являются условия об:

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

- обязанности спортсмена соблюдать спортивный режим, установленный работодателем, и выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям;

- обязанности спортсмена принимать участие в спортивных соревнованиях только по указанию работодателя;

- обязанности спортсмена не использовать запрещенные в спорте средства (допинг) и (или) методы (далее - допинговые средства и (или) методы), проходить допинговый контроль;

- обеспечении работодателем страхования жизни и здоровья спортсмена, а также медицинского страхования в целях получения спортсменом дополнительных медицинских и иных услуг сверх установленных программами обязательного медицинского страхования с указанием условий этих видов страхования (ст. 348.2 ТК РФ).

2.6. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора с работником ознакомить их под роспись с настоящим Соглашением, Уставом, коллективным договором, правилами внутреннего (трудового) распорядка и иными локальными актами, действующими в организации.

2.7. В случаях, когда работодатель не имеет возможности обеспечить участие спортсмена в спортивных соревнованиях, допускается по согласованию между работодателями временный перевод спортсмена с его письменного согласия к другому работодателю на срок, не превышающий одного года.

Работодатель по месту временной работы не имеет права переводить спортсмена к другому работодателю (ст. 348.4 ТК РФ).

2.8. Работодатели обязаны по вызовам (заявкам) общероссийских спортивных федераций направлять спортсменов, тренеров с их письменного согласия в спортивные сборные команды Российской Федерации для участия в учебно-тренировочных и других мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям и в международных официальных спортивных мероприятиях в составе указанных команд.

На время отсутствия спортсмена, тренера на рабочем месте в связи с проездом к месту расположения спортивной сборной команды Российской Федерации и обратно, а также в связи с участием в спортивных мероприятиях в составе указанной команды за спортсменом, тренером сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

2.9. Спортсмен, тренер имеют право работать по совместительству у другого работодателя в качестве спортсмена или тренера только с разрешения работодателя по основному месту работы (ст. 348.7 ТК РФ).

2.10. 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 ч. 1 ст. 92 ТК РФ.

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

Заключение трудового договора со спортсменом, не достигшим возраста четырнадцати лет, допускается с согласия одного из родителей (опекуна), а также с разрешения органа опеки и попечительства, выдаваемого на основании предварительного медицинского осмотра (обследования) (ст. 348.8 ТК РФ).

2.11. Во время участия в спортивных мероприятиях допускается превышение женщиной-спортсменом предельно допустимых норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную, если это необходимо в соответствии с планом подготовки женщины-спортсмена к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены ей по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (ст. 348.9 ТК РФ).

2.12. Спортсмен, тренер имеют право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе (по собственному желанию), предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за один месяц, за исключением случаев, когда трудовой договор заключен на срок менее четырех месяцев.

В трудовом договоре со спортсменом может быть предусмотрено условие об обязанности спортсмена произвести в пользу работодателя денежную выплату в случае расторжения трудового договора по инициативе спортсмена без уважительных причин, а также в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям (ст. 348.12 ТК РФ).

III. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени в организациях отрасли определяется правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором.

3.2. Продолжительность рабочего времени, при его суммированном учете, не может превышать норму рабочего времени, определяемую Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.3. Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст. 92 ТК РФ.

3.4. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, а в других случаях - с письменного согласия работника и с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.5. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим должностной оклад (ст. 112 ТК РФ).

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

В этих случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (ст. 113 ТК РФ).

3.8. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. 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 (ст. 120 ТК РФ).

3.9. 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 (ст. 123 ТК РФ).

3.10. 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 предусмотрено освобождение от работы (ст. 124 ТК РФ).

3.11. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

3.12. 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 (ст. 125 ТК РФ).

3.13. Спортсменам, тренерам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, но не менее четырех календарных дней.

3.14. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

3.15. 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 с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 116 ТК РФ).

3.16. 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 (ст. 124 ТК РФ).

3.17. 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) (ст. 127 ТК РФ).

IV. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (ст. 129 ТК РФ).

4.2. Стороны содействуют обеспечению следующих своевременных гарантий по оплате труда работников: - минимальный оклад самой низкооплачиваемой профессиональной квалификационной группы (или 1 разряд ЕТКС) не может быть ниже величины минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного в Российской Федерации;

- за каждый день задержки работодателем выплаты заработной платы устанавливается компенсация в размере 1/300 ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации, установленной на день просрочки;

- нерабочие выходные и праздничные дни подлежат оплате из расчета среднемесячной заработной платы как при повременной, так и сдельной оплате труда;

- индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится не реже 1 раза в 6 месяцев;

- работники, имеющие заработную плату ниже средней, должны иметь постоянную ее часть не менее 70% от заработной платы; снижение стимулирующих и компенсационных выплат в связи с повышением постоянной части заработной платы запрещается.

4.3. Стороны содействуют обеспечению средней заработной платы по отрасли в соотношении к прожиточному минимуму трудоспособного населения в Российской Федерации не менее 4 раз, что соответствует потреблению необходимого для простого воспроизводства рабочей силы.

4.4. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (тяжелые, вредные, опасные), системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются работодателем по согласованию с профсоюзными организациями (ст. 144 ТК РФ).

4.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

4.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором (ст. 152 ТК РФ).

4.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

4.8. Системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников отрасли устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации (ст. 135 ТК РФ).

4.9. Заработная плата работника отрасли (с учетом компенсационных и стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, а также в связи со сложившейся кризисной экономической ситуацией в стране, не может быть меньше заработной платы (с учетом компенсационных и стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.10. Требования к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы работником отрасли не должны превышать требований единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей.

4.11. Работодателем могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты: повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности; персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

4.12. Повышающие коэффициенты включают в себя оценку сложности выполняемых функций, уровень профессиональной подготовки, важность, степень самостоятельности и ответственности выполняемых функций.

4.13. Условия оплаты труда, размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего, компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4.14. Размер выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, определяется путем умножения окладов на соответствующий повышающий коэффициент.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее.

4.15. В целях поощрения работников за выполненную работу в организациях отрасли устанавливаются следующие выплаты:

- премиальные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, финансовый и (или) учебный год);
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет и другие.

4.16. Стимулирующие выплаты выплачиваются на основании Положения об оплате труда в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников отрасли и (или) не менее 30% средств от приносящей доход деятельности.

4.17. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определяется коллективным договором. В случае совмещения профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы размер доплаты не может составлять менее 50% от соответствующего оклада (тарифной ставки).

4.18. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в

ночное время. (Постановление Правительства РФ от 22 июля 2008 г. N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".)

4.19. Работникам организаций отрасли производятся следующие выплаты, не связанные с исполнением работниками трудовых обязанностей при наличии финансовых средств:

- к юбилейным датам за многолетний и добросовестный труд в связи с 50-летием, 60-летием, 70-летием, 75-летием и 80-летием и т.д. - не менее 15,0 тыс. рублей;
- в связи с выходом на пенсию - не менее 50,0 тыс. рублей;
- в связи с выходом работника в ежегодный отпуск - не менее двух окладов (должностных окладов);
- при рождении ребенка - не менее 50,0 тыс. рублей;
- в связи с потерей близких родственников - не менее 50,0 тыс. рублей;
- в связи со смертью работника (выплачивается близким родственникам умершего работника) - не менее 100,0 тыс. рублей.

Определение многодетности и малообеспеченности семьи, доплаты многодетным, малообеспеченным семьям на лечение и (или) приобретение дорогостоящих медицинских препаратов, а также другим работникам отрасли - в связи с тяжелым материальным положением или другими чрезвычайными ситуациями (кража, пожар и т.п.) устанавливаются коллективным договором.

4.20. Средства на стимулирующие выплаты формируются дополнительно к фонду заработной платы за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета. При этом, начиная с 1 января 2010 года, объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований федерального бюджета.

4.21. Стимулирующие надбавки к ставкам заработной платы, должностным окладам и оказание материальной помощи производится организацией в пределах экономии фонда оплаты труда по смете, предусматривается в коллективном договоре и не рассматривается как нецелевое использование средств.

V. ОХРАНА ТРУДА

5.1. 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.

5.2. Министерство обеспечивает:

1) экспертизу нормативно-правовой базы, регулиующую вопросы безопасности и охраны труда работников отрасли, спортсменов и тренеров на спортивных сооружениях;

2) разработку и принятие отраслевой Программы первоочередных мер по улучшению условий труда и снижению травматизма среди работников отрасли, спортсменов и тренеров на 2009 - 2011 годы и выделяет средства, необходимые на реализацию Программы. Программа должна включать мероприятия по:

- а) выводу из эксплуатации травмоопасного оборудования, машин и механизмов;
- б) сокращению тяжелого физического труда, особенно женщин;
- в) улучшению условий и охраны труда женщин и подростков;
- г) улучшению условий и охраны труда инвалидов;
- д) строительству и реконструкции санитарно-бытовых помещений;
- е) созданию отраслевой информационной консультативной базы данных нормативно-правовых документов по охране труда, а также - технологических решений, улучшающих условия труда в организациях отрасли;

- 3) создание и укрепление отраслевой службы охраны труда;
- 4) организацию центров охраны труда (учебно-методические центры и центры повышения квалификации специалистов) для обучения работников отрасли;
- 5) создание:
 - комитетов (комиссий) по охране труда в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса Российской Федерации и Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2006 года N 413;
 - системы управления охраной труда в отрасли на основе ГОСТа "12.0.230-2007 "ССБТ Системы Управления Охраной Труда. Общие требования";
- 6) установление Отраслевого Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии с Порядком, который утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа N 569;
- 7) разработку отраслевого стандарта по обеспечению работников средствами индивидуальной защиты;
- 8) создание в отрасли структуры, обеспечивающей лечебно-профилактические меры по предотвращению профессиональных заболеваний;
- 9) формирование статистического учета и отчетности по производственному травматизму и профессиональной заболеваемости работников отрасли, выполнению мероприятий по охране труда и обеспечению работников компенсационными выплатами за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.
- 10) обобщение и распространение зарубежного и отечественного опыта по улучшению условий и охране труда в отрасли;
- 11) содействие Профсоюзу в участии в проведении независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

5.3. Работодатели обязуются:

5.3.1. обеспечивать:

- а) представление информации и документов, необходимых для осуществления органами профсоюзного контроля своих полномочий,
- б) выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (ст. 212 ТК);

5.3.2. при наличии средств у Фонда социального страхования РФ направлять за счет Фонда на обучение по охране труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза, членов комитетов (комиссий) по охране труда;

5.3.3. разрабатывать и утверждать по согласованию с профсоюзными организациями инструкции по охране труда для работников;

5.3.4. 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 (ст. 212 ТК);

5.3.5. запрещать допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК);

5.3.6. организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований (ст. 212, 213, 185 ТК);

5.3.7. установить и обеспечить по согласованию с профсоюзными организациями нормы бесплатной выдачи работникам лечебно-профилактического питания, 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 (ч. 2 ст. 222 ТК);

5.3.8. обеспечить проведение аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии с Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа N 569.

По результатам аттестации рабочих мест по условиям труда разработать программу улучшения условий труда в подведомственных организациях Министерства;

5.3.9. участвовать на паритетных началах совместно с профсоюзными организациями в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных Отраслевым соглашением, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда;

5.3.10. обеспечить порядок формирования комиссий по расследованию несчастных случаев в соответствии со статьей 229 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

5.3.12. повышать заинтересованность уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации, организовав выделение от 2 до 4 часов в неделю оплачиваемого рабочего времени для выполнения их функций, либо доплату к должностным окладам и др.;

5.3.13. обеспечить введение должности специалиста по охране труда при численности работников организации отрасли более 10 человек, либо привлечение специалиста (организации), оказывающих услуги в области охраны труда;

5.3.14. внедрять систему управления охраной труда, построенной на передовых международных принципах (ГОСТ 12.0.230.2007 "Системы управления охраной труда. Общие требования");

5.3.15. создать фонд охраны труда в организациях отрасли, в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (ст. 226 ТК), за исключением Государственных Унитарных Предприятий;

5.3.16. создать в 2009 - 2011 году медицинские пункты для лечебно-профилактического и медицинского обслуживания работников в организациях отрасли, выделить необходимые денежные средства для их содержания и для приобретения медицинского оборудования, инструмента, материалов, медикаментов;

5.3.17. обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;

- осуществить комплекс мероприятий по исключению женского труда на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;

- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин;

5.3.18. обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда; по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда;

5.3.19. обеспечить условия и охрану труда инвалидов. Обеспечить квоту для приема на работу инвалидов не менее трех процентов к среднесписочной численности работников, при численности работников организации отрасли более 30 человек (ст. 21

Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации");

5.4. Профсоюз обязуется:

5.4.1 представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

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

5.4.3. создать правовую и техническую инспекцию труда в соответствии со структурой отраслевой службы охраны труда и организовать обучение инспекторов не реже чем один раз в три года;

5.4.4. организовать с профсоюзными органами на местах, в рамках социального партнерства:

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

2) Формирование и организацию деятельности совместных комиссий по охране труда в организациях, обеспечение уполномоченных лиц и членов комиссий правилами, инструкциями, другими нормативными документами по охране труда.

3) Проведение контроля состояния охраны труда, пожарной и экологической безопасности;

5.4.5. контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

5.4.6. осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда;

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

5.5. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюз, профсоюзные органы в организации, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер (пп. 3 и 4 ст. 20 Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности").

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюз, профсоюзные органы, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе требовать от работодателя, органа управления организацией, должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

VI. ТРУДОВЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

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

6.2. Работодатели:

1. Ежеквартально перечисляют средства профсоюзным организациям на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы в размерах, определяемых коллективным договором, но не менее 0,15% от фонда оплаты труда.

2. Включают в коллективные договоры положения, предусматривающие выделение следующих дополнительных финансовых средства для работников отрасли:

- на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей в размере не менее 1,5% фонда заработной платы;

- на дополнительные льготы и гарантии молодым работникам до 30 лет.

3. Предоставляют на льготных условиях путевки на санаторно-курортное лечение работникам организаций отрасли на основании списков, согласованных с профсоюзными комитетами этих организаций.

4. Обязуются устанавливать единовременные денежные выплаты работникам (членам их семей) сверх установленных законодательством в случаях:

- при смертельном исходе и при установлении инвалидности I группы - 10 годовых средних заработков;

- при установлении инвалидности II группы - 5 годовых средних заработков;

- при установлении инвалидности III группы - 1 годовой средней заработок;

- при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 4 месяцев - 0,5 годового среднего заработка;

- при получении профессионального заболевания - не менее 1 годового среднего заработка работника, иной размер устанавливается в коллективном договоре.

5. Обязуются производить полное возмещение близким родственникам расходов на погребение, сверх установленных законодательством РФ, в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством, а также смерти инвалида труда, наступившей вследствие трудового увечья либо профессионального заболевания;

6.3. Работодатели могут, в пределах собственных средств, устанавливать в порядке и размерах, определяемых в коллективном договоре, дополнительные гарантии, выходные пособия, льготы и компенсации работникам отрасли.

6.4. Организация отрасли самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует по своему усмотрению в соответствии с уставом финансовые средства, закрепленные за ней учредителем или являющиеся его собственностью.

Гарантии, льготы и компенсации спортсменам и тренерам

6.5. Министерство и работодатели обязуются обеспечить финансирование обеспечения спортсменов, тренеров спортивной экипировкой, оборудованием и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления их деятельности, поддерживать указанные экипировку, оборудование, инвентарь и средства в состоянии, пригодном для использования (Федеральный закон от 4 декабря 2007 г. N 329-ФЗ "О физической культуре и спорте в Российской Федерации", ст. 348.10 ТК РФ).

6.6. Работодатель обязан в период временной нетрудоспособности спортсмена, вызванной спортивной травмой, полученной им при исполнении обязанностей по трудовому договору, за счет собственных средств производить ему доплату к пособию по временной нетрудоспособности до размера среднего заработка в случае, когда размер пособия ниже среднего заработка спортсмена и разница между размером указанного пособия и размером среднего заработка не покрывается страховыми выплатами по дополнительному страхованию спортсмена, осуществляемому работодателем (ст. 348.10 ТК РФ).

6.7. Невключение работодателем спортсмена в заявку на участие в спортивном соревновании, в том числе в связи с тем, что спортсмен не отвечает требованиям, установленным организатором спортивного соревнования, не является основанием для

снижения заработной платы спортсмена. В указанных случаях работодатель обязан обеспечить участие спортсмена в учебно-тренировочных и других мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям (ст. 348.10 ТК РФ).

6.8. Коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами могут предусматриваться условия о дополнительных гарантиях и компенсациях спортсменам, тренерам, в том числе:

- о проведении восстановительных мероприятий в целях улучшения здоровья спортсмена;
- о гарантиях спортсмену в случае его спортивной дисквалификации;
- о размерах и порядке выплаты дополнительных компенсаций в связи с переездом на работу в другую местность;
- о предоставлении питания за счет работодателя;
- о социально-бытовом обслуживании;
- об обеспечении спортсмена, тренера и членов их семей жилым помещением на период действия трудового договора;
- о компенсации транспортных расходов;
- о дополнительном медицинском обслуживании;
- о дополнительных денежных выплатах спортсмену в случаях возникновения временной нетрудоспособности или полной утраты трудоспособности в период действия трудового договора;
- об оплате работодателем обучения спортсмена в образовательных учреждениях;
- о дополнительном пенсионном страховании (ст. 348.10 ТК РФ).

VII. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

7.1. Работодатели проводят профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, обучение вторым профессиям работников на условиях, которые определяются соглашениями, коллективным и трудовым договором (ст. 196 ТК РФ).

7.2. Стороны договорились разработать Отраслевую программу содействия занятости работников отрасли на 2009 - 2011 годы, предусматривающую меры по сохранению рабочих мест, трудоустройству высвобождаемых работников, их переобучению, переводу в другие организации, занятости на общественных работах.

7.3. Министерство добивается выделения бюджетных ассигнований, необходимых для реализации указанной в п. 7.2 Отраслевой программы.

7.4. Стороны признают необходимым разработку следующих мероприятий по содействию занятости:

1) Провести анализ кадрового потенциала организаций, возрастного состава, текучести кадров, фактической нагрузки, дефицита кадров по специальностям.

2) Разработать и реализовывать совместно с профсоюзными органами соответствующих уровней программу действий по защите работников отрасли от безработицы на случай возникновения чрезвычайной ситуации на рынке труда.

3) Разработать и предусмотреть в соглашениях и коллективных договорах меры по развитию системы обучения, повышения профессионального уровня и опережающего обучения высвобождаемых работников.

4) Обеспечить сохранность очереди на улучшение жилищных условий по прежнему месту работы высвобождаемых работников отрасли и возможность пользования лечебными и дошкольными учреждениями на равных с работающими условиями.

5) Предоставлять оплачиваемое время для самостоятельного поиска работы на условиях, зафиксированных в коллективном договоре.

7.5. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с

работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости и в первичную профсоюзную организацию не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

7.6. Министерство при участии соответствующего выборного органа Профсоюза создает из собственных средств фонд социальной поддержки, с целью:

- оказания материальной помощи высвобождаемым работникам;
- выплаты компенсаций при увольнении работника, сверх выходного пособия, установленного законодательством Российской Федерации;
- выплаты единовременного пособия.

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

7.8. Министерство осуществляет меры, направленные на содействие занятости высвобождающихся работников, за счет:

- 1) создания внутриотраслевого банка данных о потребностях в кадрах организаций отрасли и обеспечении условий для переезда работников на новое место работы с предоставлением им жилья или условий его льготного приобретения, оплатой проезда работников и членов их семей, других льгот (по договоренности сторон);
- 2) упреждающей переподготовки кадров, перемещения их внутри организаций;
- 3) развития временной и сезонной занятости работников;
- 4) создания кадрового резерва работников ведущих профессий, временно используемых на других работах в связи с высвобождением, с доплатой до среднего заработка по прежней работе и обеспечением условий для поддержания их профессионального уровня.

VIII. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

8.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, его территориальных, первичных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" N 10-ФЗ от 12.01.1996, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, настоящим Соглашением, иными нормативными правовыми актами.

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

8.3. Проекты нормативно-правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников отрасли, рассматриваются Министерством по согласованию с Профсоюзом.

8.4. Профсоюз принимает участие в разработке отраслевых программ занятости, предлагает меры по социальной защите работников и членов профсоюзов, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации, осуществляет

профсоюзный контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости.

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

8.6. Привлечение и использование в области спорта и туризма иностранной рабочей силы осуществляются с учетом мнения Профсоюза.

8.7. Министерство и работодатели:

1) Соблюдают права Профсоюза, всемерно содействуют его деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников отрасли в соответствии с законодательством Российской Федерации, не допускают вмешательства представителей работодателя в деятельность профсоюзных организаций.

2) Безвозмездно предоставляют выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставляют возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах) (ст. 377 ТК РФ).

3) Передают в бесплатное пользование выборному органу Профсоюза в соответствии с действующим коллективным договором находящиеся на балансе работодателей здания, сооружения, помещения и другие объекты, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-просветительной, физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей и осуществляют хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку, охрану, а также оборудование указанных объектов за свой счет (ст. 377 ТК РФ).

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

5) Обеспечивают, 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.

6) Содействуют профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных СМИ для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза.

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

1) Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п. 2 (сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя); п. 3 (несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации); или п. 5 (неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и

приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 Трудового кодекса РФ (ст. 374 ТК РФ).

2) Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе создаваемых 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 (ст. 374 ТК РФ).

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

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

5) Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой и принимается во внимание при поощрении работника и его аттестации. Доплата неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации производится работодателем в размере от 50% от его заработной платы при условии численности членов профсоюза более 50% от численности организации (ст. 377 ТК РФ).

8.9. Стороны признают следующие дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, освобожденных от производственной деятельности (работы):

1) Работнику, освобожденному от работы в организации или у индивидуального предпринимателя в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее также - освобожденный профсоюзный работник), после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем или отсутствием в организации, у индивидуального предпринимателя соответствующей работы (должности) общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением общероссийского (межрегионального) профессионального союза (ст. 375 ТК РФ).

2) Время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации засчитывается в его общий и специальный трудовой стаж (ст. 375 ТК РФ).

3) Освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники организации, индивидуального предпринимателя в соответствии с коллективным договором (ст. 375 ТК РФ).

4) Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания их выборных полномочий, кроме случаев, установленных законодательством Российской Федерации.

5) Принятие решения о присвоении им почетных званий и награждении их ведомственными знаками отличия Министерства и профсоюзных органов.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

Профсоюз обязуется:

9.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Соглашения, коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли.

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

9.3. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических прав и интересов работников и членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать юридическую помощь членам Профсоюза.

9.4. Содействовать обучению и профессиональному росту работников отрасли.

9.5. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников, развитию системы оздоровительных организаций отрасли.

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

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

9.8. Анализировать социально-экономическое положение работников отрасли, взаимодействовать с депутатами Государственной Думы, членами Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации для разработки предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательства о спорте и туризме, усиления социальной защищенности работников и обучающихся.

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

X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА МИНИСТЕРСТВА СПОРТА, ТУРИЗМА И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Министерство спорта, туризма и молодежной политики РФ обязуется:

10.1. В течение 7 дней после подписания Соглашения в соответствии со ст. 50 Трудового кодекса Российской Федерации направить Соглашение на уведомительную регистрацию в Федеральную службу по труду и занятости.

10.2. Представлять в Профсоюз проекты нормативно-правовых актов, вносимых на рассмотрение в Правительство Российской Федерации, и проекты ведомственных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников отрасли, для согласования с Профсоюзом.

10.3. Определить список региональных баз отдыха для их поддержки и приоритетного финансирования и обеспечивать ежегодные мероприятия по организации летнего отдыха работников организаций и членов их семей, особо нуждающихся в социальной поддержке.

10.4. Перечислять на счет Профсоюза денежные средства для ведения социально-культурной, физкультурно-оздоровительной работы.

10.5. Выделять не менее 2% бюджетных средств, необходимых для страхования жизни и здоровья, для проведения ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров, оздоровления спортсменов и работников отрасли.

10.6. Содействовать разработке и принятию нормативных правовых актов по защите интересов организаций отечественных производителей спортивного и туристского оборудования и инвентаря.

10.7. Обеспечивать своевременное финансирование из средств федерального бюджета содержания, обновления и капитального ремонта основных фондов государственных бюджетных организаций, находящихся в ведении Министерства, а также проведения научных исследований в области физической культуры, спорта и туризма.

10.8. Оказывать содействие в участии средств массовой информации в освещении хода выполнения Соглашения по всем направлениям.

10.9. Проводить работу среди работодателей для заключения во всех организациях отрасли коллективных договоров. Осуществлять совместно с Профсоюзом контроль за их исполнением.

10.10. При оказании организационной и финансовой поддержки отдавать предпочтение тем организациям отрасли, в которых заключены коллективные договора, создана профсоюзная организация.

10.11. Согласовывать с Профсоюзом ходатайства о награждении работников отрасли государственными и ведомственными наградами.

10.12. Выделять необходимый размер бюджетных ассигнований для установления надбавок к ставкам заработной платы (окладам) работникам отрасли, награжденным ведомственными наградами, а также для:

1) сохранения права тренеров-преподавателей и профессиональных спортсменов на пенсию за выслугу лет, совершенствованию порядка и условий назначения этой пенсии, внесению изменений и дополнений в список должностей, работа в которых засчитывается в выслугу, дающую право на пенсию за выслугу лет;

2) установления и/или повышения пенсии бывшим работникам в сфере спорта и туризма, имеющим почетные звания: "Заслуженный мастер спорта", "Заслуженный тренер", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)", "Заслуженный работник физической культуры" до уровня 75% заработной платы по основному месту работы;

3) предоставления льгот ветеранам спорта по оплате коммунальных услуг с разработкой соответствующего нормативного правового акта;

4) учета интересов работников отрасли при подготовке нормативно-правовых актов.

10.13. Разработать совместно с профсоюзными органами систему мер по обеспечению работников вторичной занятостью в свободное от учебы и работы время и по трудоустройству выпускников учебных заведений отрасли путем развития целевой подготовки, создания собственных служб занятости.

XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

11.1. Обязательства и ответственность сторон Соглашения в процессе его реализации регламентируются Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 4 декабря 2007 г. N 329-ФЗ "О физической культуре и спорте в Российской Федерации", Федеральным законом от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

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

11.3. Отраслевая комиссия ежегодно разрабатывает план мероприятий с указанием сроков по выполнению Соглашения.

11.4. Отчеты о выполнении настоящего Соглашения рассматриваются на совместном заседании коллегии Министерства спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации и Президиума ЦК Профсоюза и доводятся до сведения органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, территориальных и первичных организаций Профсоюза, работодателей, организаций отрасли.

11.5. Стороны осуществляют систематический анализ и обобщение опыта заключенных коллективных договоров и территориальных соглашений.

11.6. Стороны совместно разрабатывают нормативно-правовые акты по вопросам совершенствования законодательной базы отрасли, аттестации работников, социально-экономических и трудовых прав работников отрасли.

11.7. Стороны осуществляют постоянный контроль за выделением финансовых средств для страхования жизни, здоровья, проведения профилактических осмотров и состоянием медицинской помощи работникам отрасли и спортсменам.

11.8. Стороны добиваются привлечения средств Фонда государственного социального страхования для оздоровления и санаторно-курортного лечения спортсменов и работников отрасли, содержания санаториев-профилакториев, спортивно-оздоровительных лагерей, домов отдыха, спортивных и туристских баз.

11.9. Стороны Соглашения содействуют соблюдению в организациях отрасли законодательства Российской Федерации о занятости населения, охране труда и социальной защите работников отрасли.

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

11.11. Контроль за ходом выполнения Соглашения осуществляется сторонами, их представителями в составе Отраслевой комиссии, действующей на постоянной основе, территориальными, первичными организациями Профсоюза и работодателями, а также соответствующими органами по труду. Для осуществления контроля стороны предоставляют всю необходимую для этого информацию.

11.12. 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, которые установлены федеральным законодательством.

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

11.14. В случае, если работодатели нарушают настоящее Соглашение и Профсоюз планирует забастовку, Профсоюз информирует Министерство спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации о сложившейся ситуации не менее чем за два месяца до планируемой даты забастовки.