

**Министр  
спорта, туризма и  
молодежной политики  
Российской Федерации**

**Председатель  
Профсоюза работников  
физической культуры, спорта и туризма  
Российской Федерации**

\_\_\_\_\_ **В.Л.Мутко**

*(подпись)*

«\_\_» \_\_\_\_\_ **2011 г.**

*(место печати)*

\_\_\_\_\_ **П.А.Рожков**

*(подпись)*

«\_\_» \_\_\_\_\_ **2011 г.**

*(место печати)*

## **ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ**

**по организациям Министерства спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации  
на 2012-2014 годы**

**Москва**

**2011 год**

## 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» № 10-ФЗ от 12.01.1996 г., «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» № 329-ФЗ от 04.12.2007 г.; Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2011-2013 годы и иных нормативных правовых актах и направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности организаций, входящих в отраслевую систему физической культуры, спорта, туризма и молодёжной политики Российской Федерации (далее – Отрасль), 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 организаций всех форм собственности, профессиональные спортсмены, тренеры, 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 – Минспорттуризм России) в порядке, определенном статьёй 34 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.3. Сторона работодателей признаёт 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 своей 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, 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 необходимости внесения дополнений и изменений, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению, проходят уведомительную регистрацию в Федеральной службе по труду и занятости, являются его неотъемлемой частью и доводятся Минспорттуризмом России и Профсоюзом до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников отрасли в течение двух недель после регистрации.

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.

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 2012-2014 гг., вступает в силу с 01 января 2012 года и действует до 31 декабря 2014 года. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2014 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 могут в своих действиях, при рассмотрении вопросов социально-экономического положения работников руководствоваться конвенциями и рекомендациями Международной Организации Труда.

## **II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателями регулируются законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением, коллективными и трудовыми договорами.

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.

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

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 рассмотрения данного требования 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.

2.4. Помимо условий, установленных частью второй статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации, рекомендуемыми условиями 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;
- обязанности работодателя обеспечить проведение углублённого медицинского обследования спортсмена, не реже одного раза в год.

2.5. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Соглашением, Уставом, коллективным договором, правилами внутреннего (трудового) распорядка и локальными актами, действующими в организации, регламентирующими трудовые отношения, а также - в соответствии с порядком, установленным статьёй 348.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.6. 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.

2.7. 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.

2.8. Спортсмен, тренер имеют право работать по совместительству у другого работодателя в качестве спортсмена или тренера только с разрешения работодателя по основному месту работы.

2.9. 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 статьи 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

Во время участия в спортивных мероприятиях допускается превышение спортсменом, не достигшим возраста восемнадцати лет, предельно допустимых норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную, если это необходимо в соответствии с планом подготовки спортсмена к 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).

2.10. 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.

2.11. 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.

### **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, установленную Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

3.4. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных статьёй 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

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.

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

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

3.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

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.

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.

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.

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.

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.

3.13. Спортсменам и 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.

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.

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.

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).

#### **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).

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;

- при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя;

- нерабочие выходные и праздничные дни подлежат оплате в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, в размере, определяемом коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников, трудовым договором, как при повременной, так и сдельной оплате труда;

- индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится в соответствии с действующим законодательством;



4.3. Стороны содействуют обеспечению средней заработной платы 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 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.

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. Не допускается приостановление работы государственными служащими.

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. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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.

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

4.9. Заработная плата работников (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с действующими системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений, при условии сохранения объёма 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, в том числе 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 могут устанавливаться 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.

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.

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. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»)

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

- при награждении ведомственными наградами Минспорттуризма России;
- 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. – в размере одного должностного оклада;
- в связи с выходом на пенсию - в размере одного месячного денежного содержания;
- в связи с уходом работника в ежегодный отпуск;
- при рождении ребенка – в размере 10 тысяч рублей;
- в случае свадьбы работника – в размере 10 тысяч рублей;
- в связи с потерей близких родственников – в размере 10 тысяч рублей;
- в связи со смертью работника (выплачивается близким родственникам умершего работника) в размере 20 тысяч рублей,

Конкретный размер выплат определяется коллективным договором.

4.20. Из фонда оплаты труда работникам организаций может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются коллективным договором и локальными нормативными актами организации.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретный размер принимают руководители организаций с учетом мнения выборного профсоюзного органа, на основании письменного заявления работника. (Приказ Министерства спорта, туризма и молодежной политики РФ от 8 июня 2009 г. №371)

4.21. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничивается.

На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не менее 30 процентов фонда оплаты труда.

(Приказ Министерства спорта, туризма и молодежной политики РФ от 8 июня 2009 г. №371)

Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение оформляется приказом работодателя с обязательным указанием причины и с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации.

4.22. Стимулирующие надбавки к ставкам заработной платы, должностным окладам, оказание материальной помощи устанавливаются работодателями организаций в пределах экономии фонда оплаты труда по смете и предусматриваются в коллективном договоре.

## **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. Минспорттуризм России содействует:**

- 1) организации работ по охране труда, противопожарной и экологической безопасности;
- 2) регулированию вопросов безопасности и охраны труда работников в организациях системы Минспорттуризма России, спортсменов и тренеров на спортивных сооружениях, в рамках действующего федерального законодательства, национальных стандартов, существующей нормативно-правовой базы;
- 3) разработке и принятию отраслевой Программы первоочередных мер по улучшению условий труда и снижению травматизма среди работников отрасли, спортсменов и тренеров на 2012-2014 годы.

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.
- 4) созданию и укреплению отраслевой службы охраны труда;
- 5) организации центров охраны труда (учебно-методические центры и центры повышения квалификации специалистов) для обучения работников отрасли;
- б) созданию:
- комитетов (комиссий) по охране труда в соответствии со статьёй 218 Трудового кодекса Российской Федерации и приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2006 года №413;
  - системы управления охраной труда в отрасли на основе ГОСТа «12.0.230-2007 «ССБТ Системы Управления Охраной Труда. Общие требования»;
- 7) установлению Отраслевого Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии с Порядком, который утверждён приказом Минздравсоцразвития России №342н от 26 апреля 2011 г.
- 8) разработке отраслевого стандарта по обеспечению работников средствами индивидуальной защиты;
- 9) созданию в отрасли структуры, обеспечивающей лечебно-профилактические меры по предотвращению профессиональных заболеваний;
- 10) формированию 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.
- 11) обобщению и распространению зарубежного и отечественного опыта по улучшению условий и охраны труда в отрасли;
- 12) Профсоюзу в проведении независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

### **5.3. Работодатели организаций отрасли обязаны:**

#### **5.3.1. обеспечивать:**

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

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

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

5.3.3. обеспечивать проведение инструктажа по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

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

5.3.5. в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), 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;

5.3.6. 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;

5.3.7. обеспечить проведение аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии с Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России № 342н от 26 апреля 2011г.

Обеспечить определение опасностей и оценку риска на рабочих местах в соответствии с ГОСТ Р 12.0.010.2009;

5.3.8. 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;

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

5.3.10. 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 по охране труда;

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

- 5.3.12. 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;
- 5.3.13. внедрять систему управления охраной труда, построенной на передовых международных и отечественных принципах;
- 5.3.14. рассмотреть вопрос о создании фонда охраны труда в организациях отрасли;
- 5.3.15. предусмотреть возможность создания медицинских пунктов для лечебно-профилактического и медицинского обслуживания работников в организациях отрасли, с выделением необходимых денежных средств для их содержания и для приобретения медицинского оборудования, инструмента, материалов, медикаментов;
- 5.3.16. обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе: - ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- осуществить комплекс мероприятий по исключению женского труда на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
  - в случае необходимости выделять рабочие места в подразделениях для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
  - выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин;
- 5.3.17. 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; вправе по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда;
- 5.3.18. 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.

#### **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 в пределах своей компетенции.

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

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

5.4.6. 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 статьи 20 Федерального закона от 12.01.1996г. № 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 обязан в недельный срок, с момента получения требования об устранении выявленных нарушений, сообщить Профсоюзу о результатах его рассмотрения и о принятых мерах, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации и представителей администрации работодателя, либо представителей уполномоченных на то государственных органов.

## **VI. ТРУДОВЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ**

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

6.2. Работодатели могут:

1. Ежеквартально перечислять средства профсоюзным организациям на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работ в размерах, определяемых коллективным договором.

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

- на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей в порядке, определяемом коллективным договором;

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

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

- при смертельном исходе и при установлении инвалидности I группы;

- при установлении инвалидности II группы;

- при установлении инвалидности III группы;

- при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 4 месяцев;

- при получении профессионального заболевания,

конкретный размер единовременных денежных выплат работникам (членам их семей) устанавливается в коллективном договоре;

5. 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 полученного им 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.

#### **Гарантии, льготы и компенсации спортсменам и тренерам**

6.4. Работодатели организаций отрасли 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").

6.5. 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 указанного 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.

6.6. Не включение 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.



6.7. Коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами могут предусматриваться условия о дополнительных гарантиях и компенсациях спортсменам и 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.

### **6.9 Защита трудовых и социально-экономических прав молодежи**

В целях эффективного участия молодых специалистов и молодых работников в возрасте до 35 лет включительно в практической работе, обеспечения их занятости, вовлечения молодых специалистов и молодых работников, обучающейся молодежи в активную общественную и профсоюзную деятельность, а также усиления их социально-экономической защищенности, Стороны настоящего Соглашения договорились:

6.9.1 Рекомендовать для включения в Положения об оплате труда в организациях отрасли:

6.9.1.1 Назначение приказом работодателя наставников за молодыми работниками в первый год их работы в организациях отрасли. Установление наставникам стимулирующей доплаты за увеличение объема работы на условиях, определяемых коллективным договором.

6.9.1.2 Установление ежемесячной надбавки в течение 3-х лет после окончания учебного заведения для молодых специалистов.

6.9.1.3 Проведение за счет средств работодателя повышения квалификации молодых специалистов.

6.9.1.4 Осуществление профессиональной подготовки и повышения квалификации для женщин, вышедших из декретного отпуска и отпуска по уходу за ребенком в течение первого года работы.

6.9.1.5 Выплату молодому специалисту, впервые поступившему на работу, единовременного пособия в размере не менее оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

6.9.1.6 Предоставление гарантий и компенсаций молодым специалистам для обучения в образовательных и научных учреждениях в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором организации.

#### **6.9.2. Профсоюз обязуется:**

6.9.2.1. Оказывать молодым специалистам необходимую правовую помощь в защите своих трудовых, экономических и социальных прав.

6.9.2.2. Участвовать в реализации программы развития студенческого самоуправления.

#### **6.9.4. Минспорттуризм России и Профсоюз договорились:**

6.9.4.1. Обобщать и распространять передовой опыт работы с молодежью, направленный на привлечение молодых специалистов к эффективной производственной и общественной работе.

6.9.4.2. Рассмотреть возможность разработки системы мер по поощрению молодых специалистов, добившихся высоких показателей в трудовой деятельности и активно участвующих в общественной работе первичной организации Профсоюза.

#### **6.10. Пенсионное и социальное страхование, социальная защита работников Отрасли**

6.10.1. Стороны договорились продолжить работу по формированию системы полноценной защиты работников от социальных рисков на основе страховых принципов, направленную на:

- совершенствование системы обязательного социального страхования, в том числе определение механизмов участия социальных партнеров в управлении и контроле над формированием и целевым расходованием страховых средств, последовательный переход к определению тарифов страховых взносов по видам обязательного социального страхования на основе актуарных расчетов;
- переход к определению тарифов страховых взносов по видам обязательного социального страхования на основе актуарных расчетов;
- развитие добровольных систем пенсионного, медицинского и других видов страхования в организациях отрасли;
- формирование безбарьерной среды на объектах спорта, туризма для инвалидов и маломобильных групп населения.

6.10.2. Стороны содействуют:

- разработке и принятию федерального закона, предусматривающего дополнение страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний предупредительными и реабилитационными мерами в целях сбережения и восстановления трудовых ресурсов в рамках тарифной политики, направленной на стимулирование работодателя к сокращению продолжительности занятости работников во вредных и опасных условиях труда.
- переходу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- переводу досрочных пенсий из Пенсионного фонда Российской Федерации в Фонд социального страхования Российской Федерации;

6.10.3. В целях дальнейшего улучшения пенсионного обеспечения работников отрасли, Стороны содействуют:

- совершенствованию отраслевой пенсионной системы, связанной в первую очередь с основными четырьмя направлениями:
  - 1) Обязательное пенсионное страхование;
  - 2) «Софинансирование пенсии»;
  - 3) Корпоративные пенсионные программы;
  - 4) Дополнительное пенсионное обеспечение (ДПО) или Негосударственное пенсионное обеспечение (НПО).
- стимулированию участия работников и работодателей в формировании накоплений на цели добровольного пенсионного страхования и негосударственного пенсионного обеспечения;
- формированию экономических, административных и контрольных механизмов, обеспечивающих рост пенсионных накоплений и гарантии их сохранности;
- разработке пенсионных программ для работников бюджетных организаций Отрасли в условиях расширения финансово-экономической самостоятельности бюджетных учреждений.

6.10.4. Стороны способствуют распространению опыта реализации корпоративных социальных программ, направленных на поддержание здоровья на рабочем месте, включая профилактику профессиональных заболеваний.

6.10.5. Стороны договорились рассмотреть комплекс мер, направленных на улучшение условий санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников Отрасли а также учащихся высших и средних учебных заведений Отрасли.

6.10.6. Стороны договорились рассмотреть вопрос о создании экономически обоснованных механизмов доступного обеспечения санаторно-курортного лечения, оздоровления и социального туризма работников и членов их семей, отдыха и оздоровления детей и подростков.

6.10.7. Для обеспечения социальной защищенности и улучшения качества жизни работников отрасли при уходе на пенсию, в рамках законодательства Российской Федерации (федеральные законы № 75-ФЗ от 07.05.1998г., № 56-ФЗ от 30.04.2008г., т № 111-ФЗ от 24.07.2002г.), а также для привлечения инвестиций в развитие отрасли, Стороны считают возможным:

- создание отраслевого Негосударственного пенсионного фонда (далее – Отраслевой НПФ);
- выстраивание эффективной системы пенсионного обеспечения работников организаций, подведомственных Минспорттуризму России);
- проведение семинаров и учебы, направленных на повышение грамотности среди работников и работодателей, а также на информирование их о проводимых государством реформах и об участии в этом Сторон настоящего Соглашения;
- целенаправленную деятельность по реализации государственной программы добровольных пенсионных накоплений как со стороны работодателей, так и работников отрасли.

Для выполнения этих условий Стороны считают целесообразным:

- принимать исчерпывающие меры по разъяснению работодателям и работникам необходимость и преимущество их участия в реализации государственной программы добровольных пенсионных накоплений на базе Отраслевого НПФ
- предусматривать включение в соглашения и коллективные договоры пункты, в которых работник даёт согласие на заключение договора по обязательному пенсионному страхованию с Отраслевым НПФ.

6.10.8. Профсоюз осуществляет контроль за соблюдением работодателями законодательства по вопросам организации корпоративных пенсионных систем, за деятельностью Отраслевого НПФ, 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.

6.10.9. Система оплаты труда, помимо предусмотренного в п.4.4 настоящего Соглашения (*размеры 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*), может включать добровольные взносы работодателя и работника в Отраслевой НПФ. Взносы устанавливаются работодателями по согласованию с профсоюзными организациями.

6.10.10. В коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, трудовых договорах рекомендуется предусматривать условия о дополнительных гарантиях и компенсациях спортсменам, тренерам, в том числе:

- о дополнительном пенсионном страховании.

## **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.

7.2. Стороны признают целесообразным разработку следующих мероприятий по содействию занятости:

- 1) Проведение анализа кадрового потенциала организаций, возрастного состава, текучести кадров, фактической нагрузки, дефицита кадров по специальностям.
- 2) Разработку и реализацию совместно с профсоюзными органами соответствующих уровней программу действий по защите работников отрасли от безработицы на случай возникновения чрезвычайной ситуации на рынке труда.
- 3) Отражение в соглашениях и коллективных договорах мер по развитию системы обучения, повышению профессионального уровня и опережающего обучения высвобождаемых работников.

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

5) Предоставление оплачиваемого времени для самостоятельного поиска работы на условиях, зафиксированных в коллективном договоре.

7.3. 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.

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства в письменной форме сообщить об этом в службы занятости в течение трёх рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

7.4. 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.

7.5. Минспорттуризм России осуществляет меры, направленные на содействие:

- 1) созданию 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) системы упреждающей переподготовки кадров, перемещения их внутри организаций;
- 3) развития временной и сезонной занятости работников;
- 4) созданию 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» №10-ФЗ от 12.01.1996 г., 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 Минспорттуризмом России с учетом мнения Профсоюза.

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. Минспорттуризм России:**

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

#### **8.7. Работодатели организаций:**

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 работодателей 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).

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.

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 (не ниже цеховых и приравненных к ним) организаций, 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 статьёй 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3) Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюзом 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, созываемых 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 может

производиться работодателем в размере, определяемом коллективным договором, но не менее чем в размере 50% от его заработной платы при условии численности членов профсоюза более 50% от численности организации.

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.
- 2) Время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации засчитывается в его общий и специальный трудовой стаж.
- 3) Освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники организации, индивидуального предпринимателя в соответствии с коллективным договором.
- 4) Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, допускается в соответствии с условиями статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации.

## **IX. Трудовые споры**

Настоящий раздел определяет органы уполномоченные рассматривать и разрешать индивидуальные и коллективные трудовые споры в отрасли в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и порядок их создания.

9.1. Органы уполномоченные рассматривать индивидуальные и коллективные трудовые споры в отрасли.

На федеральном уровне социального партнерства:

**Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений**, создаваемая по решению Сторон Соглашения на срок его действия;

**Отраслевая комиссия по трудовым спорам.**



На локальном уровне социального партнерства:

**Комиссия по трудовым (индивидуальным) спорам;**

**Примирительная комиссия** - создаваемая сторонами при разрешении коллективного трудового спора в организации;

**Трудовой арбитраж** - временно действующий орган, создаваемый сторонами для рассмотрения коллективного трудового спора в организации.

#### 9.2. Коллективные трудовые споры.

Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров в отрасли регулируется главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

#### 9.3. Индивидуальные трудовые споры.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в отрасли регулируется главой 60 Трудового кодекса Российской Федерации;

##### 9.3.1. Порядок образования Отраслевой комиссии по трудовым спорам.

Отраслевая комиссия по трудовым спорам образуется из равного числа представителей Профсоюза и представителей работодателя (в лице Минспорттуризма России) не позднее 35 дней с момента уведомительной регистрации Соглашения.

Отраслевая комиссия по трудовым спорам имеет свою печать.

Минспорттуризм России создает необходимые условия для работы Отраслевой комиссии по трудовым спорам и осуществляет организационно-техническое обеспечение её деятельности.

Отраслевая комиссия по трудовым спорам рассматривает все индивидуальные трудовые споры направленные в ее адрес, за исключением споров, по которым Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами Российской Федерации установлен другой порядок их рассмотрения.

Отраслевая комиссия по трудовым спорам является вышестоящей инстанцией для Комиссий по трудовым спорам, создаваемых на локальном уровне.

В том случае, если Отраслевая комиссия по трудовым спорам не образована, её функции по трудовым спорам может временно выполнять Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.

#### 9.4. Стороны принимают на себя следующие обязательства:

изучать сложившуюся практику разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, готовить предложения по совершенствованию процедур предотвращения трудовых споров, повышению эффективности и доступности действующих и развитию новых механизмов и форм их разрешения;

содействовать созданию при органах исполнительной власти соответствующих комиссий и общественных советов, постоянных и временных рабочих групп, обеспечивать участие в них представителей работодателей и организаций Профсоюза

## **Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА**

Профсоюз обязуется:

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

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

10.3. 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.

10.4. Содействовать обучению и профессиональному росту работников отрасли.

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

10.6. 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.

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

10.8. 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 в области физической культуры, спорта, туризма и молодежной политики, усиления социальной защищенности работников и обучающихся.

10.9. 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.

10.10. Способствовать реализации подтверждения соответствия работ (услуг) в форме добровольной сертификации по формированию безбарьерной среды на объектах спорта, туризма для инвалидов и маломобильных групп населения

## **ХІ. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА МИНИСТЕРСТВА СПОРТА, ТУРИЗМА И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Министерство спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации обязуется:

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

11.2. В течение 7 дней после подписания Соглашения в соответствии со статьёй 50 Трудового кодекса Российской Федерацией, направить Соглашение на уведомительную регистрацию в Федеральную службу по труду и занятости.

11.3. 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 дальнейшего учета мнения Профсоюза.

11.4. Предусматривать выделение необходимых бюджетных средств для проведения ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров, оздоровления работников отрасли.

11.5. Размещать информацию о ходе выполнения Соглашения по всем направлениям на официальном сайте Минспорттуризма России.

11.6. Рекомендовать для включения в Положения об оплате труда в организациях отрасли выделение необходимого размера бюджетных ассигнований для установления надбавок к ставкам заработной платы (окладам) работников отрасли, награжденных ведомственными наградами, имеющих почетные звания: «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный мастер спорта СССР», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный тренер России», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам) СССР», «Гроссмейстер России», «Международный гроссмейстер», «Заслуженный работник физической культуры СССР», «Заслуженный работник физической культуры России».

## **XII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.**

### **КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ**

12.1. Обязательства и ответственность сторон Соглашения в процессе его реализации регламентируются Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 04 декабря 2007 г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

12.3. Отраслевая комиссия ежегодно разрабатывает план мероприятий по реализации Соглашения с указанием сроков проведения вышеуказанных мероприятий.

12.4. Отчеты о выполнении настоящего Соглашения рассматриваются на совместном заседании Коллегии Минспорттуризма России и Президиума ЦК Профсоюза и доводятся до сведения органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, территориальных и первичных организаций Профсоюза, работодателей, организаций отрасли.

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

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

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

12.8. 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.

12.9. Стороны Соглашения совместно разрабатывают предложения и экономическое обоснование по выделению денежных средств Профсоюзу для организации и проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в трудовых коллективах работников отрасли.

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

12.11. Стороны Соглашения совместно готовят предложения по разработке и реализации мероприятий по усилению социальной защиты детей работников отрасли, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, включая обеспечение доступности летнего отдыха в регионах с благоприятными природно-климатическими условиями.

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

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

12.14. 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.

12.15. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для осуществления контроля за соблюдением Соглашения, а также виновные в невыполнении и нарушении обязательств по Соглашению, несут ответственность в порядке, который определен Федеральным законодательством.

12.16. 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.

12.17. 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.

