

И.о. министра молодежной политики,  
спорта и туризма Оренбургской  
области

\_\_\_\_\_ В.В.Брынцев  
« \_\_\_\_ » декабря 2012г.

Председатель Оренбургской  
областной организации  
профсоюза работников  
физической культуры, спорта  
и туризма РФ

\_\_\_\_\_ В.И.Викулов  
« \_\_\_\_ » декабря 2012г.

**Территориальное отраслевое соглашение  
между Министерством молодежной политики, спорта и туризма  
Оренбургской области и Оренбургской областной организацией профсоюза работников  
физической культуры, спорта и туризма РФ  
по основным направлениям социально-экономической защиты работников  
на 2013-2015 годы**

г.Оренбург

2012 год

## 1. 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 2011-2015 годы и иных нормативных правовых актах и направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности организаций, входящих в отраслевую систему физической культуры, спорта и туризма Оренбургской области, 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, ветераны и инвалиды спорта, (далее – работники отрасли), в лице их представителя – Оренбургской областной организации Профсоюза работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации (далее – Профсоюз), действующего на основании Устава;

- работодатели (спортивные и туристские учебные заведения, предприятия, учреждения, организации (далее – организации отрасли), в лице их представителя – Министерства молодежной политики, спорта и туризма Оренбургской области (далее – Министерство).

1.3. Стороны признают Оренбургскую областную организацию профсоюза 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, коллективных договоров в организациях отрасли, индивидуальных трудовых договоров (контрактов).

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 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 и обучающихся по сравнению с действующим 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 Министерстве труда и занятости населения Оренбургской области, являются его неотъемлемой частью и доводятся 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.

1.18. Соглашение заключено на период 2013–2015 гг. вступает в силу с 1 января 2013 года и действует до 31 декабря 2015 года. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2015 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.

## 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 (контракта), 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 безопасные условия труда, 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 (контракта), 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 о:

- 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 (контракта) 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.348.6 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.

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 (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 (по согласованию) выборного профсоюзного органа.

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 (ст.120 ТК РФ).

3.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения (по согласованию) выборного профсоюзного органа.

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, определенный 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 семи 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 финансовых возможностей могут 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 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;

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

- 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 исполнении 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 доплаты - 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника (постановление Правительства РФ от 22.08.2008 г. № 554).

4.19. Работникам организаций отрасли производятся 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.;
- в связи с выходом на пенсию;
- в связи с выходом работника в ежегодный отпуск;
- при рождении ребенка;
- в связи с потерей близких родственников;
- в связи со смертью работника (выплачивается близким родственникам умершего работника).

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 должны 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. Работодатели обязуются:

5.2.1. 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).

5.2.2. направлять за счет средств Фонда социального страхования РФ на обучение по охране труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза, членов комитетов (комиссий) по охране труда) в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации;

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

5.2.4. обеспечивать инструктаж 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);

5.2.5. 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);

5.2.6. 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)

5.2.7. установить и обеспечить по согласованию с профсоюзными организациями, нормы бесплатной выдачи работникам лечебно-профилактического питания, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие 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. 221 ТК)

5.2.8. проводить, на основании общего порядка, разрешенного в отрасли, аттестацию рабочих мест по условиям труда и соответствия организации работ по охране труда государственным требованиям охраны труда, с участием представителей профсоюза. Проводить сертификацию организации работ по охране труда (ст. 212 ТК).

Если по результатам аттестации рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям, работодатель разрабатывает с участием профсоюзной организации, соответствующий План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте;

5.2.9. 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.

5.2.10. обеспечить полноправное участие профсоюзной организации, технической инспекции профсоюзной организации в расследовании всех несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК) и организовать финансирование ее работы за счет работодателя;

5.2.11. 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;

5.2.12. 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.;

5.2.13. обеспечить введение должности специалиста по охране труда при численности работников организации отрасли более 50 человек, либо привлечение специалиста (организации), оказывающих услуги в области охраны труда;

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

5.2.15. создать фонд охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (ст. 226 ТК);

5.2.16. обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе: - ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;

- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ 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;

5.2.17. 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; по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

### **5.3. Профсоюз обязуется:**

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

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

5.3.3. 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.

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

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

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

5.4. 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 "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 следующие дополнительные финансовые 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;
- при установлении инвалидности II группы;
- при установлении инвалидности III группы;
- при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 4 месяцев;
- при получении профессионального заболевания.

5. Обязуются производить полное возмещение 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. Неиспользованные в текущем году (квартале, месяце) финансовые средства не могут быть изъяты у организации или зачтены учредителем в объем его финансирования на следующий год (квартал, месяц).

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

6.5. Министерство и работодатели обязаны финансировать и обеспечить 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 (ФЗ №329, 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. Работодатель обязан организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности, но не реже одного раза в год) медицинских осмотров (обследований) спортсменов, внеочередных медицинских осмотров (обследований) спортсменов по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения этих медицинских осмотров (обследований). Спортсмены обязаны проходить указанные медицинские осмотры (обследования), следовать медицинским рекомендациям (ст.348.3 ТК РФ).

6.8. 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).

6.9. 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 признают необходимым рекомендовать работодателям:

- 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

7.3. В случае массовых высвобождений, возникших в связи с ликвидацией организаций, а также сокращением объемов их деятельности, работодатели не менее чем за три месяца и в полном объеме, представляют органам службы занятости, соответствующему профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях и сроках, в течение которого их намечено осуществить, и несут ответственность в установленном федеральными законами порядке.

Критерием массового высвобождения в отрасли считается сокращение численности или штата работников организации:

- 5% от общей численности работающих в организации.

7.4. 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 сверх выходного пособия, установленного законодательством Российской Федерации;
- выплаты единовременного пособия.

7.5. 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.

7.6. 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 (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.
- 5) досрочного выхода на пенсию в соответствии с заключением службы занятости.

## **VIII. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

8.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, 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 профсоюзов 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 законодательных 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 членов профсоюзов, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации, осуществляет профсоюзный контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости.

8.5. Профсоюз использует права на паритетное участие в управлении государственными фондами социального страхования, занятости, медицинского страхования, пенсионным и другими фондами, формируемыми за счет страховых взносов, и право на профсоюзный контроль за использованием средств этих фондов.

8.6. 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 членов Профсоюза.

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

8.8. Министерство и работодатели:

1) Соблюдают права Профсоюза, всемерно содействуют их деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников отрасли в соответствии с законодательством Российской Федерации, не допускают вмешательства представителей работодателя в практическую 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 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, являющихся членами Профсоюза, 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.

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

1) Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию и увольнению по инициативе работодателя без предварительного согласия профсоюзного органа организации,

членами которой они являются; руководители профсоюзных органов организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

2) 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.

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

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

1) Работникам, избранным на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в той же или, с согласия работника, в другой организации.

2) При высвобождении работников от работы в выборном профсоюзном органе организации им предоставляется отсрочка от аттестации (конкурсе) не менее чем на 2 года (или аттестация только при личном согласии).

3) Сохранение за выборными и штатными работниками профсоюзного органа социальных гарантий и льгот, действующих в организации.

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

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

6) Принятие решения о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия профсоюзных органов.

## **IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА**

Профсоюз обязуется:

9.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Соглашения, гколлективных 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 и других прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать юридическую помощь членам Профсоюза.

9.4. Содействовать обучению и профессиональному росту спортсменов и работников отрасли.

9.5. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников, расширению системы оздоровительных организаций отрасли с первоочередным правом членов Профсоюза на получение путевок в здравницы профсоюзов.

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

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

## **Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА МИНИСТЕРСТВА МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ, СПОРТА И ТУРИЗМА ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ**

Министерство 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 Министерство труда и занятости населения Оренбургской области.

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

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

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

10.5. Обеспечивать участие средств массовой информации в освещении хода выполнения Соглашения по всем направлениям.

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

10.7. При оказании организационной и финансовой поддержки отдавать предпочтение тем организациям отрасли, в которых заключены коллективные договора, создана профсоюзная организация и гарантируется «социальный пакет».

10.8. Согласовывать с Профсоюзом ходатайства о награждении работников отрасли государственными наградами.

10.9. 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.

## **ХІ. 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 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».

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

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

11.5. 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, которые установлены Федеральным законодательством.

11.6. 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.

11.7. В случае, если работодатели нарушают настоящее Соглашение и Профсоюз планирует забастовку, Профсоюз информирует Министерство о сложившейся ситуации не менее, чем за два месяца до планируемой даты забастовки.