

Министр спорта Калужской области



А.Ю. Логинов

20 18 г.

Председатель Калужской областной  
территориальной организации  
Общероссийского профессионального  
союза работников физической  
культуры, спорта и туризма Российской  
Федерации



Е.В. Рюмина

20 18 г.

М.П.

## ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

по организациям сферы физической культуры и спорта в Калужской области, между министерством спорта Калужской области и Калужской областной территориальной организацией Общероссийского профессионального союза работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации

на 2018 – 2020 годы

Калуга  
2018 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: от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»; Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018-2020 годы; Единых рекомендациях по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений), Отраслевом соглашении по организациям, подведомственным Министерству спорта Российской Федерации, между Министерством спорта Российской Федерации и Профсоюзом работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации на 2018 - 2020 годы, утвержденным Министерством спорта Российской Федерации, Профсоюзом работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации и иных нормативных правовых актах и направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности организаций, входящих в отраслевую систему физической культуры и спорта Калужской области (далее – Отрасль), в целях создания необходимых условий для экономического развития Отрасли, социально-экономических прав работников, достойной оплаты труда, условий и охраны труда, регулирования социально-трудовых отношений и обеспечения занятости.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

1.2.1. работники физкультурно-спортивных организаций всех форм собственности, профессиональные спортсмены, тренеры, учащиеся спортивных учебных заведений (далее – работники Отрасли) в лице их представителя – Калужской областной территориальной организации Общероссийского профессионального союза работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации (далее Профсоюз) в порядке, определенном статьей 29 Трудового кодекса Российской Федерации;

1.2.2. работодатели (организации отрасли), в лице их представителя Министерства спорта Калужской области в порядке, определенном статьей 34 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.3. Сторона работодателей признает Профсоюз единственным представителем работников Отрасли по заключению настоящего Соглашения.

1.4. Настоящее Соглашение является правовым актом. Условия, определенные настоящим Соглашением, являются обязательными для организаций Отрасли



независимо от форм собственности, присоединившихся к данному Соглашению, и должны быть учтены при заключении коллективных договоров.

1.5. Соглашение открыто для присоединения к нему организаций, не делегировавших ранее полномочия на его заключение и заявивших о своем согласии распространить на них действия настоящего Соглашения одновременным уведомлением представителей работников и работодателя в следующем порядке:

Органы местного самоуправления, отдельные работодатели, соответствующие полномочные представители работодателя и работников организации, направляют в адрес сторон настоящего Соглашения обращение о желании присоединиться к настоящему Соглашению. Данное обращение должно быть рассмотрено Отраслевой комиссией в течение 15 календарных дней. В случае принятия положительного решения в течение 7 календарных дней с момента принятия такого решения в реестр организаций, на которые распространяется действие Соглашения, вносятся соответствующие дополнения. Обратившимся организациям направляется письменное извещение о включении их в реестр организаций, на которые распространяется действие Соглашения.

1.6. Заключение Соглашения осуществляется в соответствии с Законом Калужской области от 14.11.2000г. № 62-ОЗ «О социальном партнерстве в Калужской области».

1.7. Нормы нормативных 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.

1.8. Настоящее Соглашение: распространяется на всех работников Отрасли, где созданы первичные профсоюзные организации Профсоюза, а также на Профсоюз и Работодателей независимо от их организационно-правовых форм, присоединившихся к данному Соглашению; не ограничивает права организаций отрасли в расширении этих гарантий за счет собственных средств; является основой для переговоров и заключения территориальных и иных соглашений, заключаемых на уровне муниципальных образований Калужской области, коллективных договоров в организациях всех форм собственности.

1.9. Стороны признают настоящее Соглашение основным отраслевым документом социального партнерства на уровне Калужской области, устанавливающим общие принципы проведения согласованной социально-экономической политики в сфере физической культуры и спорта.

1.10. Стороны признают необходимым заключение коллективных договоров в организациях отрасли всех форм собственности и обязуются оказывать коллективам, осуществляющим принципы социального партнерства, всестороннее содействие.

1.11. После подписания Соглашения каждая из Сторон при необходимости разрабатывает комплекс мер, необходимых для реализации принятых обязательств.

1.12. Коллективные и трудовые договоры, заключаемые в организациях, на которые распространяется действие Соглашения, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, не могут ограничивать или снижать уровень прав, трудовых гарантий и льгот работников, по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением. Условия коллективных и трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с принятыми в Соглашении, недействительны и не подлежат применению.

1.13. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договорённости.

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.

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

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

1.16. Обязательства и гарантии, включенные в настоящее Соглашение, являются минимальными, и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищённости работников отрасли.

1.17. Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного порядка учёта мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

1.18. На равноправной основе, из числа наделённых необходимыми полномочиями представителей сторон образуется Отраслевая комиссия по ведению



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

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

1.20. 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, сайты Интернет.

1.21. Соглашение заключено на период 2018-2020 годов, вступает в силу с момента подписания и действует до 31 декабря 2020 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2020 года.

1.22. 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, определённого в Соглашении.

1.23. Стороны могут в своих действиях, при рассмотрении вопросов социально-экономического положения работников отрасли руководствоваться конвенциями и рекомендациями Международной Организации Труда.

## **II. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА СПОРТСМЕНОВ И ТРЕНЕРОВ**

Стороны признают особую значимость регулирования трудовых отношений спортсменов и тренеров.

2.1. При заключении трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с тренерами и спортсменами необходимо руководствоваться статьей 57 Трудового Кодекса Российской Федерации, статьей 348.2 Трудового кодекса Российской Федерации с учётом положений настоящего Соглашения.

2.2. Должностные обязанности работников определяются на основании соответствующего раздела Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также соответствующего профессионального стандарта.

2.3. При применении квалификационных справочников и профессиональных стандартов лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной

комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.4. 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 нормативными актами, действующими в организации, регламентирующими трудовые отношения, а также – в соответствии с порядком, установленным статьей 348.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5. В организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, и не являющихся образовательными, рекомендуется принимать локальный нормативный акт, устанавливающий особый статус тренера.

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

2.5.1. тренеры пользуются в организации следующими правами:

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

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

3) право на бесплатное пользование информационными ресурсами, доступ к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, материально-техническим средствам обеспечения тренировочного процесса, необходимым для качественного осуществления спортивной подготовки, при наличии возможности, установленной локальным актом организации;

4) право на участие в управлении организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;

5) право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

6) право на обращение в комиссию по урегулированию трудовых споров;

7) право на защиту профессиональной чести и достоинства;

8) иные права, предусмотренные действующим законодательством.

2.5.2. тренерам и иным специалистам организаций, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, участвующим в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в рабочее время и освобождённым от основной работы на период проведения ГТО, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым



законодательством Российской Федерации и иными актами, содержащими нормы трудового права.

### **III. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА**

3.1. Режим рабочего времени в организациях отрасли определяется правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

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

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

Продолжительность рабочего времени для лиц, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливается исходя из продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю.

3.3. Тренерам, непосредственно участвующим в тренировочном процессе, рекомендуется устанавливать норму часов тренерской работы (нормируемая часть тренерской работы), в размере 24 часов в неделю при общей продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю.

Норма часов тренерской работы устанавливаются в астрономических часах, включая установленные короткие перерывы между занятиями продолжительностью 15-20 минут.

3.4. В рабочее время тренеров и иных лиц, осуществляющих спортивную подготовку, в зависимости от занимаемой должности включается тренерская работа, индивидуальная работа с занимающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с занимающимися, участие в работе коллегиальных органов управления организацией.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности тренера определяются трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору) и должностными инструкциями. Соотношение тренерской и другой работы в пределах рабочей недели или тренировочного периода (спортивного сезона) определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, с учётом количества часов по тренировочному плану, специальности и квалификации работника.

3.5. В локальном нормативном акте организации рекомендуется предусмотреть порядок и правила определения тренерской нагрузки работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания её изменения, а также непосредственно связанные с определением и изменением тренерской нагрузки особенности исчисления заработной платы работников.

Локальные нормативные акты организации по вопросам определения тренерской нагрузки работников, а также её изменения принимаются с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

3.6. Под тренерской нагрузкой работников предлагается понимать тренерскую работу, выполняемую во взаимодействии с занимающимися по видам деятельности, установленным планом или программой спортивной подготовки (индивидуальным планом подготовки), текущий контроль их выполнения.

3.6.1. объём тренерской нагрузки работников, рекомендуется определять ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливать распорядительным актом организации.

Объём тренерской нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

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

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

3.7. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим должностной оклад.

3.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством, с письменного согласия работника на основании письменного распоряжения работодателя.

Особенности, привлечения спортсменов, тренеров в выходные и нерабочие праздничные дни могут устанавливаться коллективными договорами,



соглашениями, локальными нормативными актами организации в соответствии со статьёй 348.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях.

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.

3.10. Порядок, виды и особенности предоставления отпусков регулируются главой 19 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.11. Спортсменам и тренерам, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью от 4 до 14 календарных дней по окончании спортивного сезона.

3.12. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска закрепляется коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами (дополнительными соглашениями).

Дополнительный отпуск включается в ежегодный график отпусков.

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

3.13. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работников с ненормированным рабочим днем предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня отдельным работникам учреждений, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается правилами внутреннего распорядка или иным нормативным актом учреждения.

В перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются руководящий, технический и хозяйственный персонал и другие лица, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, лица, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности.

Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, не может быть менее 3 календарных дней и более 14 календарных дней.

3.14. Продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день по соответствующим должностям устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день включается в ежегодный график отпусков.

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

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

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

#### **IV. ОПЛАТА ТРУДА**

4.1. В соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

4.2. Стороны содействуют обеспечению следующих своевременных гарантий по оплате труда работников:

4.2.1. принятие мер по недопущению задолженности по заработной плате.

4.2.2. нерабочие выходные и праздничные дни подлежат оплате в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, либо в размере и порядке, определяемом коллективным договором, локальным нормативным актом организации, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников, трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

4.3. Сторонам необходимо учитывать следующие подходы к формированию фонда оплаты труда работников организаций:



4.3.1. формирование фонда оплаты труда осуществлять в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

4.3.2. на выплаты стимулирующего характера направлять не менее 20% фонда оплаты труда;

4.3.3. экономию средств по фонду оплаты труда, образовавшуюся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности организации, направлять на стимулирующие выплаты в соответствии с коллективными договорами и локальными нормативными актами организации;

4.3.4. в случае если месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже величины прожиточного минимума, установленного в Калужской области для трудоспособного населения, то указанному работнику необходимо производить доплату до вышеуказанной величины, но не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда»;

4.3.5. оплату труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производить пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производить отдельно по каждой из должностей;

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

Работникам организации устанавливается выплата компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных в соответствии со статьями 149–154 Трудового кодекса Российской Федерации.

#### **V. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА (ПЕРЕПОДГОТОВКА) РАБОТНИКОВ**

5.1. Организациям рекомендуется самостоятельно планировать и осуществлять мероприятия по повышению квалификации работников и других специалистов, включающие в себя следующие виды обучения:

краткосрочное тематическое обучение по вопросам, касающимся специфики деятельности организации;

тематические и проблемные семинары по научно-практическим вопросам совершенствования спортивной подготовки;

длительное обучение специалистов в образовательной организации дополнительного профессионального образования, имеющей соответствующую лицензию, для углубленного изучения актуальных проблем в области физической культуры и спорта.

5.2. Работодателям рекомендуется осуществлять подготовку работников и дополнительное профессиональное образование работников со следующей периодичностью:

для педагогических работников – не реже одного раза в три года;

для специалистов, непосредственно участвующих в осуществлении спортивной подготовки, но не являющихся педагогическими работниками – не реже чем один раз в четыре года;

для руководителей, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений и иных специалистов, не относящихся к основному персоналу – не реже чем один раз в пять лет.

Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников и их обучение могут проводиться как на базе самой организации, так и в образовательных организациях дополнительного профессионального образования, имеющих соответствующую лицензию, на основании договоров оказания услуг.

## **VI. АТТЕСТАЦИЯ РАБОТНИКОВ**

6.1. Аттестация работников призвана способствовать повышению уровня профессионального мастерства и компетенции, квалификации, улучшению качества и эффективности работы руководителей, тренерского состава и других работников, оптимальной расстановки кадров, заинтересованности работников в результатах труда, приведения в соответствие наименований должностей работников с квалификационными требованиями по должности.

6.2. Аттестация работников на соответствие занимаемой должности организуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

6.3. Аттестация педагогических работников, занимающих должности в организациях, осуществляющих спортивную подготовку, организуется в соответствии с законодательством в сфере образования.

6.4. Аттестация лиц, осуществляющих спортивную подготовку, на предмет установления должностных категорий работникам отрасли организуется в соответствии с действующим законодательством.

## **VII. ОХРАНА ТРУДА**

7.1. 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.

**7.2. Стороны совместно:**

7.2.1. Обеспечивают реализацию основных направлений государственной политики в области охраны труда и экологической безопасности, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников отрасли.

7.2.2. Организуют проведение мероприятий по пропаганде и распространению передового опыта работы в сфере охраны труда, информированию работников о вновь принятых нормативных правовых актах по вопросам охраны труда.

7.2.3. Осуществляют разработку мероприятий, направленных на обеспечение безопасных условий труда и предупреждение травматизма.

7.2.4. Осуществляют мероприятия по созданию и укреплению отраслевой службы охраны труда, комитетов (комиссий) по охране труда в соответствии со статьёй 218 Трудового кодекса Российской Федерации;

**7.3. Представитель работников:**

7.3.1. Осуществляет контроль по соблюдению Работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений в сфере охраны труда.

7.3.2. Подготавливает методические рекомендации профсоюзному активу организаций по осуществлению общественного контроля за соблюдением правил и норм по охране труда.

7.3.3. Обеспечивает участие своих представителей в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.3.4. Проводит обучение по охране труда и технике безопасности председателей первичных профсоюзных организаций, членов комиссий по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

7.3.5. Оказывает содействие в разработке мероприятий по охране труда в рамках коллективных договоров и соглашений, осуществляет выборочный контроль за ходом их выполнения.

7.3.6. Изучает и обобщает передовой опыт работы в области охраны труда, готовит предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организациях отрасли; принимает участие в разработке проектов локальных нормативных актов по охране труда.

7.3.7. Вносит рекомендации Работодателям по созданию службы охраны труда.

7.3.8. Организует с профсоюзными органами на местах, в рамках социального партнёрства:

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.

#### **7.4. Работодатели:**

7.4.1. Обеспечивают безопасные условия труда и охрану труда в соответствии со ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.4.2. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах работников организаций.

7.4.3. Разрабатывают и реализуют мероприятия по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков.

7.4.4. Обучают персонал безопасным методам и приемам выполнения работ, проверяют знания работниками требований охраны труда, не допускают к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний охраны труда.

7.4.5. Проводят за счет собственных средств обязательные периодические медицинские осмотры работников отрасли с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения медицинского осмотра, компенсируют затраты работника на проведение предварительного (при поступлении на работу) медицинского осмотра после его оформления на работу.

7.4.6. Содействуют созданию и осуществлению деятельности комиссий (комитетов) по охране труда и уполномоченных (доверенных лиц) в организациях с целью проведения общественного контроля условий труда работников.

7.4.7. Создают совместно с выборными профсоюзными органами в организациях отрасли комиссии по охране труда, решение которых является обязательным для Работодателей.

7.4.8. Предоставляют членам комиссии по охране труда и уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда, избранным от трудовых коллективов, свободный доступ на рабочие места для проведения проверок соблюдения правил по технике безопасности, охране труда.

7.4.9. Обеспечивают представление информации и документов, необходимых



для осуществления органами государственного надзора и/или профсоюзного контроля своих полномочий.

7.4.10. Разрабатывают и утверждают по согласованию с профсоюзными организациями инструкции по охране труда для работников.

7.4.11. Участвуют на приоритетных 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.

7.4.12. Обеспечивают порядок формирования комиссий по расследованию несчастных случаев в соответствии со статьёй 229 Трудового кодекса Российской Федерации с включением в их состав представителей профсоюзов, имеющих соответствующую подготовку по охране труда.

7.4.13. Создают 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 обеспечивают освобождение их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения по охране труда.

7.4.14. Обеспечивают условия труда молодёжи, исключив 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.

7.4.15. Обеспечивают условия и охрану труда инвалидов, устанавливают квоту для приёма на работу инвалидов в соответствии с действующим законодательством.

7.5. 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 (пункты 3 и 4 статьи 20 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

При невыполнении требований по устранению нарушений, в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюз 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.

### **VIII. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ**

8.1. Работодатели проводят профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, обучение вторым профессиям работников на условиях, которые определяются соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами организации.

8.2. 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.

8.3. 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 приостановлении деятельности в письменной форме сообщить об этом в службы занятости в течение трёх рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.



8.4. 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.

8.5. Стороны совместно осуществляют меры, направленные на:

- 1) сохранению числа рабочих мест в организациях отрасли;
- 2) распространению положительного опыта организаций по формированию эффективного кадрового потенциала, систем мотивации и стимулирования работников к высокопроизводительному труду;
- 3) системы упреждающей переподготовки кадров, перемещения их внутри организаций;
- 4) созданию кадрового резерва работников ведущих профессий.

8.6. Профсоюз:

8.6.1. Осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства при заключении индивидуальных трудовых договоров, изменении их обязательных и дополнительных условий, увольнении, в том числе по сокращению численности или штата работников, предоставлении льгот и гарантий в процессе работы, а также при реорганизации и ликвидации организаций.

8.6.2. Добивается включения в отраслевые территориальные соглашения, коллективные договоры обязательств по сохранению рабочих мест, созданию необходимых условий для подготовки, переобучения и повышения квалификации работников.

8.6.3. Выступает в поддержку требований работников о приостановке выполнения решения о необоснованном увольнении по инициативе Работодателей, а также по массовому увольнению работающих или поэтапному проведению данной работы.

## **IX. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН.**

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

9.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, его территориальных, первичных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, настоящим Соглашением, иными нормативными правовыми актами.

9.2. 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.

Профсоюз не несет ответственности за нарушение прав не членов профсоюза, не уполномочивших профсоюз на представительство их интересов и не перечисляющих денежные взносы на счета профсоюзных организаций.

9.3. Проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников отрасли, рассматриваются Министерством спорта Калужской области с учётом мнения Профсоюза.

9.4. 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.

9.5. Ликвидация организации отрасли, её 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.

#### **9.6. Профсоюз имеет право:**

9.6.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Соглашения, коллективных договоров, снижению социальной напряжённости в трудовых коллективах отрасли.

9.6.2. Участвовать в разработке законопроектов и других нормативных правовых актов по социально-экономическим и социально-трудовым вопросам.

9.6.3. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических прав и интересов членов Профсоюза, а также работников организаций и учреждений отрасли независимо от их членства в случае наделения Профсоюза полномочиями на представительство в установленном порядке, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать юридическую помощь членам Профсоюза.

9.6.4. Содействовать обучению и профессиональному росту работников отрасли.

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

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

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



9.6.8. Анализировать социально-экономическое положение работников отрасли, взаимодействовать с Министерством спорта Калужской области для разработки предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательства в области физической культуры и спорта, усиления социальной защищённости работников и обучающихся.

9.6.9. 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.

9.6.10. Профсоюз вправе ходатайствовать перед Министерством спорта Калужской области о награждении ведомственными наградами лиц, внесших значительный вклад в профсоюзное движение и/или развитие физической культуры и спорта в Калужской области.

9.6.11. Осуществлять в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации профсоюзный контроль за соблюдением работодателями законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени, времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в организациях отрасли, имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

9.6.12. Оказывать практическую помощь трудовым коллективам отрасли и первичным профсоюзным организациям в разработке и принятии коллективных договоров.

9.6.13. Получать информацию от Работодателей о численности, составе работников, системе оплаты труда, среднемесячной заработной плате работников, задолженности по выплате заработной платы, охране труда, технике безопасности, экологии.

#### **9.7. Министерство спорта Калужской области:**

9.7.1. 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.

9.7.2. Всемерно содействует реализации настоящего Соглашения, коллективных договоров, снижению социальной напряжённости в трудовых коллективах отрасли.

9.7.3. Информировует представителей Профсоюза о проведении заседаний, совещаний, по вопросам изменения законодательства в сфере физической культуры и спорта, а также о проектах областных законов и других нормативных правовых актов, затрагивающих права и законные интересы работников сферы физической культуры и спорта.

9.7.4. Участвует в разработке и содействует реализации государственных программ и проектов социально-экономического развития в сфере физической культуры и спорта на территории Калужской области.

9.7.5. Способствует созданию благоприятных социально-трудовых отношений в организациях отрасли, согласованию социально-экономических интересов работников отрасли и Работодателей.

#### **9.8. 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) в порядке, установленном действующим законодательством;

3) 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;

4) обеспечивают, при наличии письменных заявлений работников, ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников. Перечисление средств производится в полном объёме и одновременно с выплатой заработной платы. Работодатели не имеют права задерживать перечисление указанных средств.

9.9. Стороны признают следующие гарантии для членов Профсоюза – работников, не освобожденных от работы:

1) члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от неё для участия в качестве делегатов в работе создаваемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, - также на время профсоюзной учёбы. Условия освобождения от работы и порядок



оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением;

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 заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время профсоюзной учёбы;

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

5) работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой и принимается во внимание при поощрении работника и его аттестации. Доплата не освобождённому председателю первичной профсоюзной организации может производиться работодателем в размере, определяемом коллективным договором.

## **Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ**

10.1. Стороны обязуются:

10.1.1. Принимать меры по обеспечению Работодателями и профсоюзными организациями выполнения установленных настоящим Соглашением минимальных социальных гарантий и льгот работникам отрасли и их семьям, не ограничивая прав Работодателей в расширении этих гарантий и льгот в пределах собственных средств организаций отрасли, добиваясь введения последних в коллективные договоры.

10.1.2. Сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических отраслевых проблем по защите социально-трудовых прав работников.

10.1.3. Предоставлять друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников отрасли, проводить взаимные консультации по социально-экономическим проблемам, задачам и по разработке нормативных правовых актов организаций отрасли.

10.1.4. Взаимодействовать в вопросах представления особо отличившихся работников отрасли к государственным наградам, ведомственным наградам Министерства спорта Российской Федерации, наградам Калужской области, наградам министерства спорта Калужской области, наградам профсоюзных органов.

10.1.5. Осуществлять совместные консультации по разработке нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников отрасли.

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

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

10.4. Стороны совместно размещают информацию о ходе выполнения Соглашения по всем направлениям в общедоступных местах и на официальных сайтах в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

10.5. Стороны Соглашения обязуются принимать все необходимые меры для предотвращения массовых увольнений, а также социальной защиты высвобождаемых работников.

Обязательства и ответственность сторон Соглашения в процессе его реализации регламентируются Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

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

10.8. Контроль за ходом выполнения Соглашения осуществляется сторонами, их представителями в составе Отраслевой комиссии, действующей на постоянной основе. Для осуществления контроля стороны предоставляют всю необходимую для этого информацию.

10.9. 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, определенном законодательством Российской Федерации.

10.10. 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.