

Председатель Общероссийского  
профессионального союза  
работников государственных  
учреждений и общественного  
обслуживания Российской  
Федерации

Директор  
Федеральной службы  
исполнения наказаний

\_\_\_\_\_ Н.А. Водянов

\_\_\_\_\_ А.П. Калашников

“ \_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

“ \_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ  
ПО УЧРЕЖДЕНИЯМ, ОРГАНАМ УГОЛОВНО-  
ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
И ПРЕДПРИЯТИЯМ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ  
ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ  
НА 2020 – 2022 ГОДЫ**

г. Москва

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение по учреждениям, органам уголовно-исполнительной системы Российской Федерации и предприятиям Федеральной службы исполнения наказаний на 2020 – 2022 годы (далее – Соглашение) заключено на федеральном уровне в целях создания необходимых трудовых и социально-экономических условий для федеральных государственных гражданских служащих, рабочих и служащих и обеспечения стабильной и эффективной деятельности Федеральной службы исполнения наказаний (далее – ФСИН России), учреждений, органов уголовно-исполнительной системы Российской Федерации и предприятий ФСИН России, специально созданных для обеспечения деятельности уголовно-исполнительной системы Российской Федерации.

Соглашение разработано на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс), Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 79-ФЗ) и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

1.2. Сторонами Соглашения (далее – стороны) являются:

- представитель нанимателя – руководитель Федеральной службы исполнения наказаний, работодатели – заместители руководителя ФСИН России, руководители (начальники) территориальных органов ФСИН России, учреждений, исполняющих наказания, следственных изоляторов, а также предприятий, учреждений и организаций, специально созданных для обеспечения деятельности уголовно-исполнительной системы Российской Федерации (далее – организации системы ФСИН России), в лице Федеральной службы исполнения наказаний;

- федеральные государственные гражданские служащие ФСИН России (далее – гражданские служащие), рабочие и служащие (далее – работники) организаций системы ФСИН России в лице их представителя – Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Профсоюз).

1.3. Соглашение является:

- правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организациях системы ФСИН России и устанавливающим общие принципы регулирования связанных с ними отношений между гражданскими служащими, работниками и представителем нанимателя, работодателями, содержащими взаимные обязательства сторон по вопросам прохождения федеральной государственной гражданской службы (далее – гражданская служба), осуществление трудовой деятельности, оплаты труда, содействия занятости, охраны труда и здоровья, предоставление гражданским служащим, работникам социальных гарантий, льгот и компенсаций, развития социального партнерства;

- основой для заключения региональных отраслевых соглашений, коллективных договоров и не ограничивает права сторон в расширении социальных гарантий и льгот для организаций системы ФСИН России.

1.4. Целью Соглашения является:

- развитие социального партнерства в организациях системы ФСИН России;

- поддержание стабильности и эффективности работы организаций системы ФСИН России, привлечение и закрепление квалифицированных кадров;
- обеспечение условий, способствующих реализации трудового законодательства Российской Федерации, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, социально-трудовых гарантий и льгот гражданским служащим и работникам организаций системы ФСИН России.

1.5. Соглашение обязательно к применению при заключении региональных отраслевых соглашений и коллективных договоров в организациях системы ФСИН России, служебных контрактов с гражданскими служащими и трудовых договоров с работниками организаций системы ФСИН России, а также при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.6. Представители сторон Соглашения оказывают содействие работодателям и выборным профсоюзным органам в заключении региональных отраслевых соглашений и коллективных договоров.

Работодатели при получении уведомления от региональной (межрегиональной), первичной организации Профсоюза о намерении заключить региональное отраслевое соглашение, коллективный договор обязаны вступить в переговоры и заключить их на согласованных сторонами условиях.

1.7. Настоящее Соглашение вступает в силу с 1 января 2020 года и действует по 31 декабря 2022 года.

Стороны Соглашения обязуются не позднее чем за 3 месяца до окончания срока действия Соглашения вступить в переговоры по заключению Соглашения на новый срок или по продлению срока его действия и подписать его до окончания срока действия настоящего Соглашения.

1.8. Соглашение распространяется на представителя нанимателя, работодателей, гражданских служащих и работников организаций системы ФСИН России и обязательно для выполнения представителем нанимателя, работодателями и выборными органами организаций Профсоюза (далее – выборные профсоюзные органы).

К гражданским служащим и работникам организаций системы ФСИН России, не являющимся членами Профсоюза и не уполномочившим Профсоюз на представительство их интересов, нормы Соглашения применяются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.9. Не допускается установление в коллективных договорах, служебных контрактах и трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих их положение по сравнению с другими работниками.

1.10. В течение срока действия Соглашение может быть изменено или дополнено в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом. При наступлении условий, требующих внесения изменений в Соглашение, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения представителя нанимателя, работодателей, выборных профсоюзных органов, гражданских служащих и работников организаций системы ФСИН России.

### 1.11. Стороны Соглашения:

1.11.1. Не могут в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В случае реорганизации одного из представителей сторон в период действия Соглашения права и обязанности реорганизуемого представителя одной из сторон переходят к правопреемнику и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения в Соглашение соответствующих изменений и (или) дополнений.

1.11.2. Обеспечивают участие представителей другой стороны Соглашения в работе своих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением.

1.12. Толкование и разъяснение положений Соглашения осуществляется по взаимному согласию представителей сторон.

1.13. Своевременно предоставляют друг другу полную и достоверную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы гражданских служащих и работников организаций системы ФСИН России.

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

1.15. Ведение коллективных переговоров, подготовка, заключение и организация контроля за выполнением Соглашения осуществляются отраслевой комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в учреждениях, органах уголовно-исполнительной системы и на предприятиях ФСИН России (далее – Отраслевая комиссия).

Контрольные функции за выполнением Соглашения осуществляют также выборные профсоюзные органы, представитель нанимателя, работодатели и соответствующие органы по труду.

При невыполнении условий Соглашения заинтересованные лица письменно информируют Отраслевую комиссию или непосредственно руководителей, подписавших Соглашение. Стороны Соглашения проводят консультации по существу представленной информации и принимают решение.

1.16. В течение семи дней со дня подписания Соглашения ФСИН России направляет его на уведомительную регистрацию в соответствующий федеральный орган исполнительной власти по труду.

1.17. В двухнедельный срок с момента уведомительной регистрации Соглашения ФСИН России доводит его текст до организаций системы ФСИН России, Профсоюз – до выборных профсоюзных органов для ознакомления с его содержанием гражданских служащих и работников, и выполнения принятых обязательств, а также размещают его текст на сайтах представителей сторон.

1.18. Федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, принятые в период действия Соглашения и улучшающие социально-экономическое и правовое положение гражданских служащих и работников организаций системы ФСИН России, расширяют действие соответствующих пунктов Соглашения и применяются с момента вступления их в силу.

1.19. Обязательства и гарантии, включенные в Соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и правовой защищенности гражданских служащих и работников.

## II. СЛУЖЕБНЫЕ И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Служебные отношения гражданских служащих регулируются Федеральным законом № 79-ФЗ, а в части, не урегулированной указанным Федеральным законом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.2. Трудовые отношения между работниками и работодателями в организациях системы ФСИН России регулируются Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.3. Содержание служебного контракта и трудового договора, порядок их заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Федеральным законом № 79-ФЗ и Трудовым кодексом.

Стороны служебного контракта и трудового договора определяют их условия с учетом законодательства Российской Федерации, Соглашения, регионального отраслевого соглашения, коллективного договора и иных локальных актов организаций системы ФСИН России.

Условия, включаемые в служебный контракт и трудовой договор, не могут ухудшать положение гражданских служащих и работников организаций системы ФСИН России по сравнению с законодательством Российской Федерации, Соглашением, региональными отраслевыми соглашениями и коллективными договорами.

Условия служебного контракта и трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий гражданского служащего, работника, установленные законодательством Российской Федерации, Соглашением, региональным отраслевым соглашением и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.4. Трудовой договор с работниками организаций системы ФСИН России заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.5. Режим служебного времени гражданских служащих регулируется правилами внутреннего распорядка ФСИН России (далее – служебный распорядок), режим рабочего времени работников организаций системы ФСИН России – правилами внутреннего трудового распорядка (далее – трудовой распорядок), утверждаемыми представителем нанимателя, работодателями с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

2.6. Представитель нанимателя, работодатель обязан до подписания служебного контракта, (трудового договора) с гражданским служащим, (работником) организации системы ФСИН России ознакомить его под роспись с правилами внутреннего распорядка, (правилами внутреннего трудового распорядка) организации системы ФСИН России, Соглашением, региональным отраслевым соглашением, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с прохождением гражданской службы, трудовой деятельности работника.

2.7. Для гражданских служащих и работников организаций системы ФСИН России обеспечивается нормальная продолжительность служебного (рабочего) времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством установлена иная продолжительность рабочего времени.

Для женщин, из числа работников организаций системы ФСИН России, работающих в местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями, в том числе отдаленных местностях, высокогорных районах, пустынных и безводных местностях коллективными договорами, трудовыми договорами, трудовыми распорядками устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них законодательством Российской Федерации.

При этом, заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

2.8. Для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии с Постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» установлена 36-часовая рабочая неделя, за исключением случаев, когда меньшая продолжительность рабочей недели предусмотрена иными законодательными актами Российской Федерации.

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективными договорами, трудовыми договорами устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них законодательством Российской Федерации.

При этом, заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

2.9. В организациях системы ФСИН России, где по условиям работы не может быть установлена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, может вводиться суммированный учет рабочего времени, применяемый при разработке графиков сменности (обслуживания).

Продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие) не может превышать норм, установленных для соответствующей категории работников. Учетный период не может превышать одного года.

2.10. Для отдельных категорий гражданских служащих и работников организаций системы ФСИН России при необходимости может быть установлен режим ненормированного служебного (рабочего) дня, в соответствии с которым по распоряжению представителя нанимателя, работодателей они могут привлекаться к выполнению своих служебных (трудовых) обязанностей за пределами нормальной продолжительности служебного (рабочего) времени в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Перечень должностей гражданских служащих и работников с ненормированным служебным (рабочим) днем устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

2.11. Привлечение отдельных работников к сверхурочным работам в случаях, предусмотренных пунктом 1 части 2 статьи 99 Трудового кодекса, производится работодателем с письменного согласия работника. В других случаях привлечение к

сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Исполнение гражданским служащим должностных обязанностей за пределами нормальной продолжительности служебного времени оплачивается как сверхурочная работа только в том случае, если не предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный служебный день.

2.12. По просьбе гражданских служащих и работников организаций системы ФСИН России представитель нанимателя, работодатели могут устанавливать гибкий график работы и другие удобные для них формы организации труда для обеспечения нормальной деятельности.

2.13. Гражданским служащим предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

Сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска гражданскому служащему предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет в порядке и на условиях, определяемых Федеральным законом № 79-ФЗ.

Дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный служебный день, а также в связи с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями гражданской службы, в том числе в связи со службой в местностях с особыми климатическими условиями предоставляются сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет.

2.14. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам гражданскому служащему по его письменному заявлению решением представителя нанимателя может предоставляться отпуск без сохранения денежного содержания продолжительностью не более одного года. Гражданскому служащему также предоставляется отпуск без сохранения денежного содержания в иных случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.15. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

2.16. Работодатели предоставляют работникам организаций системы ФСИН России дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска за выслугу лет в уголовно-исполнительной системе:

- от 5 до 10 лет – 3 календарных дня;
- от 10 до 15 лет – 5 календарных дней;
- от 15 до 20 лет – 10 календарных дней;
- свыше 20 лет – 15 календарных дней.

Порядок исчисления стажа для предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска определяется исходя из трудового стажа и производится:

- для работников территориальных органов ФСИН России, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы – в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 27.12.2007 № 808 «Об утверждении Положения об исчислении стажа работы работников федеральных государственных органов, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, для выплаты им ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет»;

- для работников иных организаций ФСИН России – в соответствии с пунктами 14.1 Инструкции о порядке, условиях и размерах выплат стимулирующего ха-

рактера, применяемых для гражданского персонала уголовно исполнительной системы, утвержденной приказом ФСИИ России от 13.11.2008 № 624 «Об утверждении новой системы оплаты труда гражданского персонала федеральных бюджетных и казенных учреждений уголовно-исполнительной системы».

2.17. Для отдельных работников организаций системы ФСИИ России может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым по распоряжению работодателей они при необходимости эпизодически могут привлекаться к исполнению своих трудовых обязанностей за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день по соответствующим должностям устанавливаются коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации системы ФСИИ России или правовым актом ФСИИ России.

Минимальная продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день составляет 3 календарных дня.

2.18. Работникам организаций системы ФСИИ России, занятым на работах с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Минимальная продолжительность отпуска за вредные условия труда составляет 7 календарных дней.

2.19. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

2.20. Работникам, работающим в организациях системы ФСИИ России, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

в районах Крайнего Севера – 24 календарных дня;

в приравненных к ним местностях – 16 календарных дней;

в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, – 8 календарных дней.

По просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, приемного родителя, патронатного воспитателя), работающего в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, представитель нанимателя, работодатель предоставляет вне очереди ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего в профессиональные образовательные организации или образовательные организации высшего образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

На гражданских служащих и работников организаций системы ФСИИ России, проходящих службу (работающих) в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членов их семей распространяются порядок и условия компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту проведения отпуска и обратно, предусмотренные статьей 325 Трудового кодекса.

2.21. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск и дополнительные оплачива-



емые отпуска суммируются и по заявлению гражданского служащего и работника могут предоставляться по частям. При этом продолжительность одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

2.22. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению гражданского служащего, работника организации системы ФСИН России может быть заменена денежной компенсацией.

2.23. Одному из родителей, работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

2.24. Гражданскому служащему, работнику организации системы ФСИН России, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Женщинам, работающим в сельской местности, по их письменному заявлению предоставляется один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

2.25. Гражданским служащим и работникам организаций ФСИН России, имеющим двух и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

2.26. Графики отпусков гражданских служащих и работников организаций системы ФСИН России утверждаются представителем нанимателя, работодателями с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

2.27. Отзыв гражданского служащего, работника организаций системы ФСИН России из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников организаций системы ФСИН России, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также беременных женщин.

2.28. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

2.29. При увольнении гражданского служащего (работнику) выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему по письменному заявлению с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

2.30. Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, гражданским служащим и работникам организаций системы ФСИН России предоставляются дополнительные краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы по следующим основаниям:

- а) рождение ребенка;
- б) собственная свадьба, свадьба детей;
- в) смерть супруга (супруги), близких родственников;
- г) День знаний (1 сентября либо иной первый день учебного года) матери (отцу), либо другому лицу (опекуну, попечителю, приемному родителю, патронатному воспитателю), воспитывающему ребенка, – учащегося младших классов (1 – 4 класс).

Продолжительность, порядок и условия предоставления отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливаются в коллективном договоре.

2.31. Представитель нанимателя, работодателя осуществляют финансирование и обеспечивают дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение гражданских служащих и работников организаций системы ФСИН России в соответствии с требованиями должности (профессии) с сохранением места службы (работы), занимаемой должности и денежного содержания (среднемесячной заработной платы) на этот период.

2.32. При проведении аттестации работников организаций системы ФСИН России в состав комиссий в обязательном порядке включаются представители соответствующего выборного профсоюзного органа.

2.33. При проведении служебной проверки в отношении гражданского служащего в соответствии с частью четвертой статьи 59 Федерального закона № 79-ФЗ в состав комиссии включается представитель выборного профсоюзного органа (при его наличии).

2.34. Представитель нанимателя, работодателя при наличии возможности обеспечивают доставку отдельных категорий работников организаций системы ФСИН России на работу от сборного пункта и обратно служебным транспортом при отсутствии маршрута общественного транспорта.

Вопросы организации доставки работников организаций системы ФСИН России на работу и обратно оговариваются в коллективных договорах.

2.35. Проекты нормативных правовых актов организаций системы ФСИН России, затрагивающих социально-трудовые права гражданских служащих и (или) работников организаций системы ФСИН России, разрабатываются ФСИН России с учетом мнения Профсоюза.

Локальные нормативные акты организаций системы ФСИН России, затрагивающие служебные и социально-трудовые интересы гражданских служащих и работников организаций системы ФСИН России, доводятся до сведения соответствующего выборного профсоюзного органа в течение трех рабочих дней со дня официального поступления их в соответствующий орган управления.

2.36. Представитель нанимателя, работодателя рассматривают ходатайства выборных профсоюзных органов о представлении гражданских служащих и работников организаций системы ФСИН России в установленном порядке к награждению государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами ФСИН России.

### III. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Представитель нанимателя, работодатели организуют свою работу в соответствии с требованиями статьи 25 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

3.2. Представитель нанимателя, работодатели:

3.2.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации осуществляют согласованные с выборными профсоюзными органами мероприятия по обеспечению занятости гражданских служащих и работников, предоставлению гарантий и компенсаций в связи с высвобождением гражданских служащих и работников.

3.2.2. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, – до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

3.2.3. Направляют гражданского служащего, не прошедшего аттестацию по причине несоответствия уровня квалификации требованиям к занимаемой им государственной должности, с его согласия, на получение дополнительного профессионального образования.

3.3. Стороны совместно:

3.3.1. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности гражданских служащих и работников организаций системы ФСИН России.

3.3.2. При проведении структурных преобразований не допускают массовых сокращений гражданских служащих и работников, заранее планируют трудоустройство высвобождаемых гражданских служащих и работников организаций системы ФСИН России.

3.4. Стороны договорились:

3.4.1. При принятии решения о ликвидации организации системы ФСИН России, упразднении, реорганизации территориального органа либо сокращении должностей гражданской службы, численности или штата работников организаций системы ФСИН России и возможного расторжения служебных контрактов, трудовых договоров с гражданскими служащими и работниками в письменной форме предупреждать их персонально под роспись, а также информировать об этом соответствующий выборный профсоюзный орган и органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного гражданского служащего и работника, а в случае если решение о сокращении должностей гражданской службы, численности или штата работников организации системы ФСИН России может привести к массовому увольнению гражданских служащих и работников, – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Увольнение считается массовым в случаях:

а) ликвидации (упразднения) организации системы ФСИН России с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращения численности или штата гражданских служащих и работников организации системы ФСИН России в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

в) увольнения гражданских служащих и работников в количестве одного процента от общего числа работающих в связи с ликвидацией организации системы ФСИН России либо сокращением должностей гражданской службы, численности или штата работников в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.

3.4.2. Увольнение гражданских служащих и работников организаций системы ФСИН России, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным подпунктом «б» пункта 1 части первой, пунктами 2, 8.2 и 8.3 части первой статьи 37 Федерального закона № 79-ФЗ, пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса, производят с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьями 82, 373 Трудового кодекса.

3.4.3. При сокращении должностей гражданской службы, упразднении территориального органа или ликвидации организации системы ФСИН России государственно-служебные отношения с гражданским служащим продолжаются в случае предоставления гражданскому служащему, замещающему сокращаемую должность гражданской службы в государственном органе или должность гражданской службы в упраздняемом государственном органе, с его письменного согласия иной должности гражданской службы в том же государственном органе или в государственном органе, которому переданы функции упраздненного государственного органа, либо в другом государственном органе с учетом:

1) уровня его квалификации, профессионального образования и стажа гражданской службы или работы (службы) по специальности, направлению подготовки;

2) уровня его профессионального образования и стажа гражданской службы или работы (службы) по специальности, направлению подготовки при условии получения им дополнительного профессионального образования соответствующего направлению деятельности по данной должности гражданской службы.

3.4.4. О предстоящем увольнении в связи с сокращением должностей гражданской службы ФСИН России гражданский служащий, замещающий сокращаемую должность гражданской службы в ФСИН России, предупреждается представителем нанимателя персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

3.4.5. Преимущественное право на замещение должности гражданской службы предоставляется гражданскому служащему, имеющему более высокие квалификации, уровень профессионального образования, большую продолжительность стажа гражданской службы или работы (службы) по специальности, направлению подготовки и более высокие результаты профессиональной служебной деятельности.

3.4.6. В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением должностей гражданской службы, численности или штата работни-

ков, численность работающих регулируется в первую очередь за счет мероприятий внутреннего характера, в том числе естественного оттока кадров, упреждающего профессионального обучения (дополнительное профессиональное образование) высвобождаемых гражданских служащих, работников до наступления срока расторжения служебного контракта, трудового договора и перемещения их на вакантные должности.

Увольнение гражданских служащих в связи с сокращением должностей гражданской службы и работников в связи с сокращением численности или штата производится представителем нанимателя, работодателями как вынужденная мера, когда исчерпаны все возможности трудоустройства этих гражданских служащих, работников.

3.5. Представитель нанимателя, работодателя с письменного согласия гражданского служащего, работника организаций системы ФСИН России вправе расторгнуть с ним служебный контракт, трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере, установленном законодательством Российской Федерации.

3.6. Представитель нанимателя, работодателя обеспечивают гражданским служащим и работникам, высвобождаемым из организаций системы ФСИН России, приоритетное предоставление вакантных должностей гражданской службы, рабочих мест в других организациях системы ФСИН России.

3.7. Оказывают содействие высвобождаемым гражданским служащим и работникам в трудоустройстве через органы службы занятости.

3.8. При сокращении должностей гражданской службы, численности или штата работников организации системы ФСИН России представитель нанимателя, работодатели учитывают нормы части 4 статьи 31 Федерального закона № 79-ФЗ и статьи 179 Трудового кодекса, преимущественного права оставления на замещение должности гражданской службы или на работе.

Помимо основных категорий преимущественным правом на оставление на гражданской службе (работе) при равной производительности труда и квалификации также пользуются:

- лица, прошедшие службу (проработавшие) в организации системы ФСИН России свыше 10 лет;
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму в организациях системы ФСИН России;
- одинокие родители (опекуны, попечители, приемные родители, патронатные воспитатели), воспитывающие ребенка, не достигшего 16-летнего возраста (ребенка-инвалида – не достигшего 18-летнего возраста).
- женщины, имеющие ребенка, не достигшего 3-летнего возраста;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка, не достигшего 14-летнего возраста;
- лица предпенсионного возраста (5 лет до пенсии);
- руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденные от основной работы.

3.9. Профсоюз, при изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации организаций системы ФСИН России, упразднении, реорганизации терри-

ториального органа, сокращении должностей гражданской службы, сокращении численности работников организаций системы ФСИН России представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

3.10. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах и региональных соглашениях обязательства по:

- проведению с профсоюзными органами консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в организациях системы ФСИН России;
- определению более льготных критериев массового высвобождения гражданских служащих и работников организаций системы ФСИН России с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в субъекте Российской Федерации;
- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым гражданским служащим и работникам организаций системы ФСИН России;
- определению порядка проведения подготовки и дополнительного профессионального образования гражданских служащих и работников;
- созданию условий для получения дополнительного профессионального образования работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организаций системы ФСИН России;
- недопущению увольнения категории гражданских служащих и работников организаций системы ФСИН России, пользующихся преимущественным правом оставления на службе, замещаемой должности гражданской службы или работе при равной производительности труда и квалификации и другое;
- в зависимости от территориально-отраслевых особенностей развития экономики и уровня безработицы в регионе в коллективных договорах и региональных отраслевых соглашениях могут устанавливаться иные, усиливающие социальную защищенность гражданских служащих и работников организаций ФСИН России, критерии для оценки массового увольнения.

#### IV. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

4.1. Приоритетным направлением совместной деятельности стороны настоящего Соглашения считают привлечение и закрепление гражданских служащих и работников в организациях системы ФСИН России, содействие повышению их профессиональной квалификации, служебному росту и социальной защищенности.

В этих целях:

- предусматриваются соответствующие пункты или разделы в региональных отраслевых соглашениях и коллективных договорах организаций системы ФСИН России;
- создаются условия для раскрытия и эффективного использования личностного и профессионального потенциала гражданских служащих и работников, развития системы профессиональной ориентации и самоопределения;
- проводятся конкурсы профессионального мастерства среди гражданских служащих и работников.

4.2. Представитель нанимателя, работодателя:

4.2.1. Разрабатывают программу развития персонала, включающую повышение профессионализма кадров, сохранение и рациональное использование профессионального потенциала гражданских служащих и работников организаций системы ФСИН России.

4.2.2. Организуют получение дополнительного профессионального образования гражданских служащих (работников) организаций системы ФСИН России.

4.2.3. Направляют гражданского служащего, признанного по результатам аттестации не соответствующим замещаемой должности гражданской службы, с его согласия для получения дополнительного профессионального образования или переводят на другую должность гражданской службы.

4.2.4. При направлении работодателем гражданского служащего (работника) для получения дополнительного профессионального образования (на профессиональную переподготовку, повышение квалификации) за ним сохраняются место работы (должность) и денежное содержание (средняя заработная плата) по основному месту работы.

4.2.5. Создают необходимые условия для совмещения гражданскими служащими и работниками организаций системы ФСИН России службы (работы) с обучением по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования без отрыва от службы (работы) впервые, обеспечивают им гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

4.2.6. При продвижении по службе (работе) гражданских служащих и работников учитывают результаты профессионального образования, квалификации, результаты конкурса и аттестации.

## V. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ

5.1. В целях сохранения и развития кадрового потенциала, повышения престижа службы (работы) в организациях системы ФСИН России, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодежи стороны Соглашения договорились, что молодым специалистом является гражданский служащий (работник) в возрасте до 30 лет и со стажем работы менее трех лет, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, принятый на службу (работу) в организацию системы ФСИН России на основании служебного контракта (трудового договора), заключенного на неопределенный срок, или срочного трудового договора.

5.2. Приоритетными направлениями совместной деятельности сторон Соглашения являются:

- содействие получению дополнительного профессионального образования и служебному росту молодых специалистов;

- развитие рационализаторской, творческой и деловой активности работающей молодежи;

- обеспечение правовой и социальной защиты работающих в организациях системы ФСИН России молодых специалистов.

5.3. Представитель нанимателя, работодателя в целях привлечения, закрепления и воспитания молодых специалистов:

5.3.1. Активно используют институт наставничества с привлечением к этой работе наиболее опытных гражданских служащих и работников организаций системы ФСИН России.

5.3.2. Информируют молодых специалистов о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов.

5.3.3. Содействуют проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства, обобщают и распространяют передовой опыт работы.

5.3.4. Поощряют молодых специалистов, добивающихся высоких показателей в службе (работе) и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации.

5.4. Региональными отраслевыми соглашениями и коллективными договорами могут предусматриваться:

5.4.1. Оказание помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации, координация по эффективному использованию кадровых ресурсов.

5.4.2. Создание условий для психологической и социальной стабильности молодых специалистов и укрепления авторитета института семьи, формирования трудовых династий и института наставничества.

5.4.3. Формирование условий для проведения патриотического и духовно-нравственного воспитания молодежи.

5.4.4. Создание условий для раскрытия и эффективного использования личного и профессионального потенциала молодых специалистов.

5.4.5. Проведение конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов.

5.4.6. Оказание социально-экономической поддержки молодым специалистам при создании семьи, рождении ребенка, содействие в решении жилищных и бытовых проблем.

5.4.7. Создание условий для организации активного досуга мероприятий для молодых специалистов и членов их семьи, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий.

5.4.8. Квотирование рабочих мест для выпускников профессиональных образовательных организаций, а также для возвращающихся в организации системы ФСИН России после прохождения ими военной службы по призыву.

## VI. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Представитель нанимателя, работодателя:

6.1.1. Принимают необходимые меры по обеспечению устойчивой работы организаций системы ФСИН России.

6.1.2. Обеспечивают оплату труда гражданских служащих (работников) в соответствии с федеральными законами, Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также нормативными актами ФСИН России в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в федеральном бюджете на оплату их труда на соответствующий финансовый год, а также принимают меры по индексации денежного содержания (заработной платы) в



установленные Президентом Российской Федерации и Правительством Российской Федерации сроки.

6.1.3. Регулируют оплату труда гражданских служащих и работников организаций системы ФСИН России в соответствии с законодательными, нормативными правовыми актами Российской Федерации и ФСИН России.

Принимают нормативные правовые акты, устанавливающие систему оплаты труда работников, с учетом мнения соответствующих выборных профсоюзных органов.

6.1.4. Утверждают положение о премировании с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

6.1.5. Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), увеличенный объем работы или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению сторон трудового договора в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств.

6.1.6. За гражданскими служащими и работниками организаций системы ФСИН России на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой их здоровью или жизни, сохраняются замещаемая должность (место работы) и денежное содержание (средняя заработная плата).

6.1.7. Установление и пересмотр норм трудовых затрат на основе технико-экономических обоснований с обязательным извещением работников организаций системы ФСИН России, которых касаются изменения, не позднее чем за два месяца до их введения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

6.1.8. Производят оплату труда гражданским служащим и работникам организации системы ФСИН России за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с нормами, установленными законодательством Российской Федерации.

6.1.9. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.1.10. Оплату труда работников организации системы ФСИН России, занятых на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производят в повышенном размере. Конкретные размеры повышения заработной платы устанавливаются на основе результатов специальной оценки условий труда.

6.1.11. Денежное содержание гражданским служащим, заработную плату работникам организаций системы ФСИН России выплачивают не реже чем каждые полмесяца в день, установленные правилами внутреннего служебного (трудового) распорядка, коллективным договором (соглашением), служебным контрактом

(трудовым договором). Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. Денежное содержание (заработная плата) выплачивается гражданским служащим и работникам организаций системы ФСИН России, как правило, в месте выполнения работы либо перечисляется на указанный ими счет в банке на условиях, определенных коллективным договором, служебным контрактом, трудовым договором.

В случае задержки выплаты денежного содержания (заработной платы) представитель нанимателя, работодатели несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.1.12. При выплате денежного содержания, заработной платы в письменной форме извещают каждого гражданского служащего и работника о составных частях денежного содержания, заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

6.2. К денежному содержанию гражданских служащих и заработной плате работников организации системы ФСИН России, проходящих службу, работающих в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и других местностях с неблагоприятными климатическими и экологическими условиями, в том числе отдаленных, применяются коэффициенты (районные, за службу, работу в высокогорных районах, за службу, работу в пустынных и безводных местностях) и выплачиваются процентные надбавки в размерах и порядке, которые установлены Правительством Российской Федерации для граждан, работающих в этих районах и местностях.

6.3. Месячная заработная плата работника организации системы ФСИН России, отработавшего полностью месячную норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (норму труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

6.4. В учреждениях, исполняющих наказания в виде лишения свободы, при превышении доходов над расходами от приносящей доход деятельности, полученных в результате привлечения осужденных к труду, указанные средства используются на социальную защиту и улучшение условий труда работников организаций системы ФСИН России в порядке, установленном соответствующим правовым актом ФСИН России.

## VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья гражданских служащих и работников организаций системы ФСИН России в качестве одного из приоритетных направлений работы.

7.2. Представитель нанимателя, работодатели:

7.2.1. По своей инициативе и (или) по инициативе работников создают в организациях системы ФСИН России комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представитель нанимателя, работодатели и представитель соответствующего выборного профсоюзного органа.

7.2.2. Создают необходимые условия для работы членов комитетов (комиссий)

по охране труда и уполномоченных (доверенных) лиц первичных профсоюзных организаций по охране труда (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения и т.п.), которые устанавливаются коллективным договором.

7.2.3. Разрабатывают, финансируют и осуществляют мероприятия, направленные на обеспечение безопасных условий труда, на снижение рисков несчастных случаев в организациях системы ФСИН России, улучшение условий труда, увеличение продолжительности жизни и улучшение здоровья гражданских служащих и работников организаций системы ФСИН России, в пределах средств, выделенных на эти цели из федерального бюджета.

7.2.4. Создают службы охраны труда, вводят должность специалиста по охране труда или назначают ответственного за организацию работы по охране труда, прошедшего специальное обучение по охране труда в соответствии с нормами, установленными законодательством Российской Федерации.

При отсутствии специалиста по охране труда представитель нанимателя, работодатели могут заключать гражданско-правовые договоры со специалистами или организациями, оказывающими услуги в области охраны труда.

7.2.5. Проводят не реже одного раза в год анализ состояния производственного травматизма и разрабатывают с учетом мнения выборных профсоюзных органов мероприятия по его снижению (недопущению), а также

присоединению организаций к информационной кампании МАСО «Нулевой травматизм» (Vision Zero).

7.2.6. Обеспечивают прохождение в сроки, предусмотренные нормативными правовыми актами Российской Федерации, обязательных предварительных (при поступлении на службу, работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований гражданскими служащими и работниками организаций системы ФСИН России, занятыми на работах, при выполнении которых обязательно проведение предварительных, периодических, других обязательных медицинских осмотров и обязательных психиатрических освидетельствований в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

7.2.7. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, в соответствии нормами, предусмотренными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, гражданским служащим и работникам бесплатно выдаются сертифицированные специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и (или) обезвреживающие средства, а на работах с вредными условиями труда – молоко или другие равноценные пищевые продукты.

Выдача гражданским служащим, работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям гражданских служащих, работников организаций системы ФСИН России может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором.

Представитель нанимателя, работодатели имеют право с учетом мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту от имеющихся на рабочих местах вредных или опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнений.

7.2.8. Обеспечивают гражданских служащих и работников производственными и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с установленными нормативами.

7.2.9. Представитель нанимателя, работодатели выделяют в установленном порядке средства на проведение оздоровительных мероприятий среди гражданских служащих, работников организаций системы ФСИН России и членов их семей. Принимают меры к обеспечению их путевками на санаторно-курортное лечение, отдых и в детские оздоровительные лагеря.

Конкретные формы и степень участия представителя нанимателя, работодателей в решении этих вопросов отражаются в коллективных договорах.

7.2.10. При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождают работников от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

7.2.11. При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождают работников, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работников, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с представителем нанимателя, работодателем.

7.3. Стороны договорились:

7.3.1. Мероприятия по охране труда являются неотъемлемой частью региональных отраслевых соглашений и коллективных договоров.

7.3.2. Постановления выборного органа первичной профсоюзной организации по вопросам безопасности труда и охраны здоровья гражданских служащих и работников обязательны к рассмотрению представителем нанимателя, работодателями.

7.3.3. В случае установления факта грубой неосторожности гражданского служащего или работника, содействовавшей возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, степень его вины в процентах устанавливается комиссией, проводившей расследование несчастного случая на производстве, с учетом заключения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.3.4. В соответствии с частью 7 статьи 220 Трудового кодекса отказ гражданского служащего или работника организации системы ФСИН России от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или)

опасными условиями труда, не предусмотренных служебным контрактом, трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

В случае причинения вреда жизни и здоровью гражданского служащего или работника при исполнении им должностных (трудовых) обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.3.5. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства об охране труда, в невыполнении обязательств по охране труда, предусмотренных Соглашением, или в воспрепятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

## VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Стороны Соглашения принимают меры по обеспечению гарантий, льгот и компенсаций в области охраны труда, здоровья, отдыха, социальной защиты, обеспечения жилыми помещениями, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Соглашением, региональными отраслевыми соглашениями и коллективными договорами.

8.2. Представитель нанимателя, работодателя:

8.2.1. С учетом мнения выборных профсоюзных органов в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации при заключении региональных отраслевых соглашений и коллективных договоров предусматривают установление дополнительных социальных льгот и гарантий для гражданских служащих и работников организаций системы ФСИН России в пределах средств, выделенных из федерального бюджета.

Конкретные формы социально-бытового обслуживания, гарантии и компенсации устанавливаются в коллективных договорах организаций системы ФСИН России с учётом возможностей конкретной организации, в том числе в учреждениях, исполняющих наказания в виде лишения свободы, при превышении доходов над расходами от приносящей доход деятельности, полученных в результате привлечения осужденных к труду.

8.2.2. Обеспечивают предоставление льгот и компенсаций гражданским служащим и работникам организаций системы ФСИН России, подвергшимся радиационному воздействию вследствие аварии на Чернобыльской АЭС и других территориях, в порядке и размерах, которые установлены законодательством Российской Федерации.

8.2.3. Оказывают содействие работникам организаций системы ФСИН России в улучшении жилищных условий в пределах бюджетных средств, выделенных на эти цели, а также гражданским служащим в предоставлении единовременной субсидии на приобретение жилого помещения в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 27 января 2009 г. № 63 «О предоставлении федеральным государственным гражданским служащим единовременной субсидии на приобретение жилого помещения».

Порядок улучшения жилищных условий работников организаций системы ФСИН России и предоставления гражданским служащим единовременной субсидии на приобретение жилого помещения определяется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.2.4. Обеспечивают медицинское страхование гражданских служащих и членов их семей, в том числе после выхода гражданского служащего на пенсию, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

8.2.5. Обеспечивают гражданским служащим и работникам организаций системы ФСИН России в период их работы оказание медицинской помощи в медицинских организациях ФСИН России в порядке, установленном Программой государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации бесплатной медицинской помощи.

8.2.6. Обеспечивают своевременное перечисление страховых взносов в фонды конкретных видов обязательного страхования, предоставляют в указанные фонды сведения о застрахованных лицах в случаях и порядке, которые предусмотрены законодательством Российской Федерации.

8.3. В порядке, установленном законодательством Российской Федерации, представитель нанимателя, работодатели предоставляют гражданским служащим и работникам гарантии и компенсации в случаях:

- переезда на работу в другую местность;
- исполнения государственных или общественных обязанностей;
- совмещения гражданской службы (работы) с обучением;
- вынужденного прекращения гражданской службы (работы) не по вине гражданского служащего (работника);
- предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в других случаях, установленных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

## IX. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

9.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, его территориальных, первичных организаций, выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Федеральный закон № 10-ФЗ), Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также Соглашением.

9.2. Представитель нанимателя, работодатели:

9.2.1. Соблюдают права Профсоюза, всемерно содействуют его деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов гражданских служащих, работников в соответствии с законодательством Российской Федерации, не допускают вмешательства в деятельность профсоюзных организаций, а также не препятствуют созданию первичных организаций Профсоюза в организациях системы ФСИН России.

9.2.2. Не препятствуют вступлению гражданских служащих и работников организаций системы ФСИН России в Профсоюз.

9.2.3. Предоставляют выборным профсоюзным органам необходимую информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для коллективных переговоров. Участники переговоров, другие лица, связанные с переговорами, не должны разглашать полученные сведения, если они являются служебной тайной.

Лица, разглашающие эти сведения, привлекаются к ответственности в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

9.2.4. Содействуют представителям выборных профсоюзных органов в посещении организаций системы ФСИН России, в которых работают члены Профсоюза, для реализации установленных законодательством Российской Федерации и Соглашением прав гражданских служащих и работников, а также уставных задач Профсоюза.

9.2.5. Освобождают от основной работы членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от нее, для выполнения общественных обязанностей в интересах гражданских служащих и работников организаций системы ФСИН России, участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций Профсоюза, его выборных органов и проводимых ими мероприятий, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

Условия освобождения от основной работы для участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором.

9.2.6. Предоставляют выборным профсоюзным органам организаций системы ФСИН России, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, с оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые акты; в случаях, предусмотренных региональным соглашением, коллективным договором, при необходимости предоставляют транспортные средства и создают условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

9.2.7. Производят на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы в организациях системы ФСИН России безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов членских профсоюзных взносов.

9.2.8. На основании личных письменных заявлений гражданских служащих и работников организаций системы ФСИН России, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы в организациях системы ФСИН России производят безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов денежных средств в размере не ниже установленного для уплаты членских взносов и на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией, для обеспечения защиты их прав и интересов.

Представитель нанимателя, работодателя не имеют права задерживать перечисление указанных средств.

9.2.9. Предоставляют возможность представителям Профсоюза принимать участие в совещаниях, межведомственных комиссиях и других мероприятиях.

9.2.10. Предоставляют право гражданским служащим и работникам на участие в управлении организацией системы ФСИН России путем включения представителей выборных профсоюзных организаций в составы коллегиальных органов управления организацией, комиссий по распределению жилья, путёвок на санаторно-курортное лечение, по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии.

9.2.11. Могут поощрять морально и материально руководителей соответствующих выборных профсоюзных органов, их заместителей за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.

9.2.12. Содействуют профсоюзным органам в использовании информационных систем организаций системы ФСИН России для широкого информирования гражданских служащих и работников организаций системы ФСИН России о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов.

9.3. Гражданские служащие и работники организаций системы ФСИН России, освобожденные от основной работы в связи с избранием их в выборный орган первичной профсоюзной организации, обладают такими же трудовыми правами и гарантиями, как и другие работники организаций системы ФСИН России, в соответствии с коллективным договором, Соглашением.

9.4. Освобожденным работникам выборных профсоюзных органов после окончания их выборных полномочий предоставляется прежняя должность (работа), а при ее отсутствии с согласия гражданского служащего, работника – другая равноценная должность (работа) в той же организации системы ФСИН России.

В соответствии со статьей 375 Трудового кодекса при невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае ликвидации организации системы ФСИН России Профсоюз сохраняет за этим гражданским служащим или работником средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения образования – до одного года.

9.5. Увольнение по инициативе представителя нанимателя, работодателей руководителей (их заместителей) выборных органов первичных профсоюзных организаций, их структурных подразделений (профсоюзных бюро), не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом.

9.6. Права и гарантии профсоюзным работникам, не освобожденным от основной деятельности, помимо установленных трудовым законодательством могут расширяться по взаимному согласию сторон в рамках коллективного договора.

9.7. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право по их заявлению на продление срока действия имеющейся квалификационной категории на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке.

9.8. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.



## Х. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

10.1. Основными принципами социального партнерства являются:

- признание человека, его прав и свобод высшей ценностью;
- равноправие сторон, уважение и учет их взаимных интересов;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и нормативных правовых актов Российской Федерации;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств, реальность этих обязательств и обязательность их исполнения;
- решение всех возникающих вопросов на основе конструктивного диалога социальных партнеров при обеспечении социальной стабильности в трудовых коллективах предприятий;
- контроль за выполнением принятого Соглашения, принятых коллективных договоров;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине Соглашения, коллективных договоров.

10.2. Стороны Соглашения строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства для создания необходимых условий, обеспечивающих стабильную работу и развитие в организациях системы ФСИН России, повышения уровня жизни гражданских служащих и работников и их социально-правовую защиту.

Под социальным партнерством понимается система взаимоотношений между гражданскими служащими и работниками (представителями гражданских служащих и работников) и представителем нанимателя, работодателями, направленная на обеспечение согласования интересов сторон по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

10.3. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие организаций системы ФСИН России и необходимостью улучшения положения гражданских служащих и работников организаций системы ФСИН России представитель нанимателя, работодатели обязуются:

10.3.1. Обеспечивать полное и своевременное финансирование организаций системы ФСИН России в соответствии с лимитами бюджетных обязательств, утвержденными федеральным законом о федеральном бюджете на соответствующий год и плановый период.

10.3.2. При реализации функций государственного заказчика федеральных целевых программ предоставлять Профсоюзу информацию о соответствующих федеральных целевых программах, затрагивающих социально-трудовые права гражданских служащих и работников организаций системы ФСИН России и (или) влияющих на их социально-экономическое положение.

10.3.3. Разрабатывать с учетом мнения Профсоюза проекты нормативных правовых актов ФСИН России, затрагивающих социально-трудовые права гражданских служащих и работников.

Проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников организаций системы ФСИН России на территориальном и ло-

кальном уровнях, разрабатывать работодателями с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

10.3.4. Доводить в установленном порядке нормативные правовые акты ФСИН России, затрагивающие служебные и социально-трудовые интересы гражданских служащих и работников организаций системы ФСИН России, до сведения соответствующих выборных профсоюзных органов в части, их касающейся.

10.4. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

10.4.1. Оказывать содействие в создании и обеспечении деятельности первичных организаций Профсоюза.

10.4.2. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства для создания необходимых условий стабильного функционирования организаций системы ФСИН России, повышения уровня жизни гражданских служащих и работников, их социально-правовой защиты, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Соглашением обязательства.

10.4.3. Развивать и совершенствовать формы социального партнерства в организациях системы ФСИН России на федеральном, межрегиональном, региональном и локальном уровнях.

10.4.4. Участвовать на равноправной основе в работе Отраслевой комиссии, являющейся постоянно действующим органом социального партнерства в системе ФСИН России на федеральном уровне, созданным для регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки проектов Соглашений и их заключения, внесения изменений и дополнений в них, а также для осуществления контроля за ходом выполнения Соглашений.

10.4.5. Оказывать содействие представителю нанимателя, работодателям и выборным профсоюзным органам в заключении региональных отраслевых соглашений и коллективных договоров в организациях системы ФСИН России.

Представитель нанимателя, работодателя при получении уведомления в письменной форме от региональной (межрегиональной), территориальной или первичной профсоюзной организации о намерении заключить региональное отраслевое соглашение или коллективный договор обязаны вступить в переговоры и заключить их на согласованных сторонами условиях.

10.4.6. Содействовать повышению эффективности заключаемых отраслевых соглашений на региональном уровне и коллективных договоров в организациях системы ФСИН России.

10.4.7. Предоставлять друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров, о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые отношения, профессиональные и социально-экономические права и интересы гражданских служащих и работников организаций системы ФСИН России, проводить взаимные консультации по указанным вопросам.

10.4.8. Проводить консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в организациях системы ФСИН России, обеспечения социально-трудовых прав гражданских служащих и работников, социально-экономическим проблемам организаций системы ФСИН России при получении соответствующего предложения другой стороны.

## XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ЦЕНТРАЛЬНОГО КОМИТЕТА, КОМИТЕТОВ РЕГИОНАЛЬНЫХ (МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫХ) ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗА

11.1. Центральный комитет Профсоюза совместно с комитетами региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза обязуется:

11.1.1. Содействовать реализации Соглашения, снижению социальной напряженности в организациях, стабилизации и повышению эффективности их работы, укреплению трудовой и производственной дисциплины присущими Профсоюзу методами.

11.1.2. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в организациях системы ФСИН России.

11.1.3. Предотвращать в организациях системы ФСИН России коллективные трудовые споры при выполнении представителем нанимателя, работодателями обязательств, включенных в Соглашение, региональные отраслевые соглашения и коллективные договоры.

11.2. Представлять и защищать законные права и интересы членов Профсоюза, а также гражданских служащих и работников организаций системы ФСИН России, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих Профсоюзу денежные средства в размере и на условиях, которые установлены первичной профсоюзной организацией, перед представителем нанимателя, работодателями, в органах законодательной, исполнительной и судебной власти Российской Федерации, оказывать им бесплатную юридическую помощь.

11.3. Оказывать методическую, организационную и правовую помощь профсоюзным организациям системы ФСИН России, организовывать совместное обучение профсоюзных кадров и актива выборных профсоюзных органов и представителей работодателей системы ФСИН России по всем направлениям профсоюзной деятельности и трудового законодательства.

11.6. Проводить разъяснительную работу среди гражданских служащих и работников организаций системы ФСИН России о правах и роли Профсоюза в защите их трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов.

11.7. Принимать в установленном порядке меры по защите интересов высвобождаемых гражданских служащих и работников – членов Профсоюза.

При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации, реорганизации организации системы ФСИН России, сокращения должностей гражданской службы, численности или штата работников организации системы ФСИН России представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

Оказывать членам и первичным организациям Профсоюза в организациях системы ФСИН России помощь в вопросах применения трудового законодательства, заключения региональных отраслевых соглашений и коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

11.8. Центральный комитет Профсоюза за счет средств профсоюзного бюджета производит денежные выплаты при несчастном случае, повлекшем за собой по-

лучение пострадавшим инвалидности или его смерть, при исполнении должностных (трудовых) обязанностей всех членов Профсоюза, проходящих гражданскую службу (работу) в организациях системы ФСИН России, в соответствии с Положением о денежных выплатах членам Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

11.9. Обращаться в федеральные органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам регулирования экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов гражданских служащих и работников организаций системы ФСИН России.

11.10. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья гражданских служащих и работников организаций системы ФСИН России.

## 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Контроль за ходом выполнения настоящего Соглашения осуществляется сторонами Соглашения и их представителями в составе Отраслевой комиссии, а также соответствующими органами государственной власти Российской Федерации, уполномоченными в сфере трудовых отношений.

Контрольные функции за выполнением Соглашения осуществляют также региональные, первичные организации Профсоюза, представитель нанимателя, работодатели.

При невыполнении Соглашения заинтересованные лица письменно информируют отраслевую комиссию или непосредственно руководителей, подписавших Соглашение. Стороны Соглашения проводят консультации по существу представленной информации и принимают решение.

12.2. Стороны ежегодно (в феврале следующего за отчетным годом) в письменной форме информируют друг друга о выполнении принятых обязательств.

12.3. Итоги выполнения Соглашения ежегодно рассматриваются Отраслевой комиссией, подводятся на заседании Президиума Профсоюза с участием представителей ФСИН России (по согласованию) и доводятся до сведения представителя нанимателя, работодателей, гражданских служащих, работников организаций системы ФСИН России и выборных профсоюзных органов.

12.4. В целях установления и развития информационного взаимодействия стороны договорились размещать на сайтах социальных партнеров текущую информацию в рамках Соглашения. Адрес сайта ФСИН России – <http://фсин.рф/>; адрес сайта Профсоюза – [www.prgu.ru](http://www.prgu.ru).

Министр спорта  
Российской Федерации

\_\_\_\_\_ П.А. Колобков

“ \_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 2019 г.

Председатель Общественной  
организации «Общероссийский  
профессиональный союз  
работников физической культуры,  
спорта и туризма Российской  
Федерации»

\_\_\_\_\_ П.А. Рожков

“ \_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 2019 г.

Генеральный директор,  
Председатель Правления  
Общероссийского отраслевого  
объединения работодателей «Союз  
работодателей в сфере физической  
культуры и спорта»

\_\_\_\_\_ А.М. Кравцов

“ \_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 2019 г.

**ТРЕХСТОРОННЕЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ  
ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ СФЕРЫ ФИЗИЧЕСКОЙ  
КУЛЬТУРЫ И СПОРТА  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
НА 2019-2021 ГОДЫ**

Нижний Новгород  
2019 год

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Трехстороннее отраслевое соглашение по организациям сферы физической культуры и спорта Российской Федерации на 2019-2021 годы (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», от 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей», Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Единых рекомендациях по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, и иных нормативных правовых актах, регулирующих социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения, и направлено на регулирование социально-трудовых отношений работников и работодателей, входящих в отраслевую систему физической культуры и спорта Российской Федерации (далее – отрасль), развитие социального партнерства, учет интересов работников, работодателей и государства в вопросах оплаты труда, занятости, обеспечения нормальных и безопасных условий труда и согласованного уровня социальных гарантий, компенсаций и льгот.

Соглашение устанавливает общие условия оплаты и охраны труда, режимы труда и отдыха, другие условия, а также трудовые гарантии и льготы работникам сферы физической культуры и спорта независимо от организационно-правовых форм и видов собственности организаций, в которых они работают.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

1.2.1. Министерство спорта Российской Федерации (далее – Минспорт России), действующее на основании Положения о Министерстве спорта Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 19.06.2012 № 607.

1.2.2. Работодатели – предприятия и организации, входящие в отраслевую систему физической культуры и спорта Российской Федерации (далее – организации отрасли) в лице их представителя – Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Союз работодателей в сфере физической культуры и спорта» (далее – Объединение работодателей), действующего на основании Устава и в порядке, предусмотренном статьей 33 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2.3. Работники отрасли физической культуры и спорта в лице их представителя – Общероссийского профессионального союза работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации (далее – Профсоюз), действующего на основании Устава и в порядке, предусмотренном статьей 29 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.3. Условия Соглашения обязательны для организаций отрасли, на которые оно распространяется.

1.4. Настоящее Соглашение может применяться в качестве основы для заключения соглашений на уровне субъектов Российской Федерации, территориальных соглашений, коллективных и трудовых договоров в организациях отрасли.

1.5. Соглашение открыто для присоединения к нему работодателей и работников отрасли, заявивших свое согласие на присоединение к Соглашению.

1.6. Профсоюз, его территориальные, первичные организации и их выборные органы выступают, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и 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.

Объединение работодателей выступает, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Уставом, в качестве полномочного представителя работодателей отрасли для защиты интересов и прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических задач.

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

1.8. Если условия и оплата труда, социальные льготы и гарантии, установленные в соглашениях, в коллективных и трудовых договорах, улучшают положение работников отрасли по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением или 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. Работодатели, в соответствии со статьей 8 Трудового кодекса Российской Федерации, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее – локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, в том числе настоящим Соглашением.

Непосредственно в организациях отрасли регулирование трудовых, социальных и связанных с ними экономических отношений между работниками и работодателем осуществляется путем заключения коллективного договора на основе данного Соглашения. При отсутствии в организации отрасли коллективного договора используются нормы и требования данного Соглашения.

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

В случае необходимости внесения дополнений и изменений заинтересованная сторона направляет другим сторонам 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.

1.11. 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 Российской Федерации способов их разрешения.

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 настоящее Соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников отрасли.

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

1.15. Для ведения коллективных переговоров, подготовки, заключения Соглашения и контроля за его выполнением, внесения в него изменений и дополнений на равноправной основе из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон образована Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в сфере физической культуры и спорта (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 сторонами Соглашения.

1.17. Стороны согласились, что ход, промежуточные и итоговые результаты выполнения настоящего Соглашения, иных соглашений и коллективных договоров организаций отрасли целесообразно регулярно освещать на официальных сайтах заинтересованных организаций в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в средствах массовой информации, включая профессиональные печатные издания организаций, подведомственных Минспорту России.

1.18. Соглашение заключено на период 2019 – 2021 годов, вступает в силу с момента подписания и действует до 31 декабря 2021 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2021 года.

1.19. В случае реорганизации представителей сторон права и обязанности по Соглашению переходят к правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются до заключения нового Соглашения, но не более срока действия, определенного в Соглашении.

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



## II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

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

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

2.3. Трудовой договор с работниками организаций отрасли заключается, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, как на определенный, так и на неопределенный срок.

## III. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА СПОРТСМЕНОВ И ТРЕНЕРОВ

Стороны признают особую значимость регулирования трудовых отношений спортсменов и тренеров.

3.1. При заключении трудового договора с тренерами и спортсменами необходимо руководствоваться статьей 348.2 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом положений настоящего Соглашения.

3.2. В штатном расписании организации отрасли (в зависимости от специфики ее деятельности) рекомендуется предусматривать должности, соответствующие наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или соответствующих профессиональных стандартах.

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

обязанности работодателя обеспечить проведение 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 соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, проходить допинг-контроль;

обязанности спортсмена предоставлять информацию о своем местонахождении в соответствии с общероссийскими антидопинговыми правилами в целях проведения допинг-контроля;

обеспечении работодателем страхования жизни и здоровья спортсмена, а также медицинского страхования в целях получения спортсменом дополнительных медицинских и иных услуг сверх установленных программами обязательного медицинского страхования с указанием условий этих видов страхования;

обязанности работодателя обеспечить проведение углубленного медицинского обследования спортсмена не реже двух раз в год.

Продолжительность ежедневной работы для спортсменов, не достигших возраста восемнадцати лет, может устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной частью 1 статьи 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Заключение трудового договора со спортсменом, не достигшим возраста четырнадцати лет, допускается с согласия одного из законных представителей, а также с разрешения органа опеки и попечительства, выдаваемого на основании предварительного медицинского осмотра спортсмена, не достигшего возраста четырнадцати лет.

3.2.2. Введение в штатное расписание организации отрасли должностей педагогических работников осуществляется при наличии лицензии на право ведения образовательной деятельности.

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

3.3. Работодатель обязан 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, в соответствии с порядком, установленным статьей 348.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами могут предусматриваться условия о дополнительных гарантиях и компенсациях спортсменам, тренерам, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, 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 обеспечении;
- о внеочередном медицинском осмотре тренера, спортсмена за счет средств работодателя в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра;
- о дополнительных денежных выплатах спортсмену в случаях возникновения временной нетрудоспособности или полной утраты трудоспособности в период действия трудового договора;
- об оплате работодателем обучения спортсмена, тренера в организациях отрасли, осуществляющих образовательную деятельность;
- об обязанности работодателя проводить повышение квалификации тренеров;
- о предоставлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, продолжительность которого определяется коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовым договором;
- о дополнительном пенсионном страховании.

3.5. Организации отрасли, не являющиеся образовательными, вправе 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 Российской Федерации.

3.5.1. Тренеры пользуются в организации отрасли 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 осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и инновационной деятельности, международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций в соответствии с трудовым договором;
- 4) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения тренировочного процесса, необходимым для качественного осуществления спортивной подготовки, научной или исследовательской деятельности;

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

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

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

8) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики тренеров;

9) иные права, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

3.5.2. Тренерам организация отрасли вправе предоставлять следующие социальные гарантии:

1) установление ставки заработной платы в неделю, соответствующей норме часов тренерской работы (тренерская нагрузка) – 24 часа;

2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю физкультурно-спортивной деятельности не реже чем один раз в четыре года;

3) право на дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого 14 календарных дней;

4) право на длительный отпуск сроком до трех месяцев не реже чем через каждые четыре года непрерывной работы тренера со спортсменами высокого класса – членами спортивных сборных команд Российской Федерации после успешного завершения цикла подготовки (занятие призовых мест по итогам проведения Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр, чемпионатов мира);

5) право на обеспечение спортивной экипировкой и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления профессиональной деятельности в соответствии с локальным нормативным актом организации;

6) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные коллективным договором организации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.5.3. Режим рабочего времени и времени отдыха тренеров в организациях отрасли определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации и с учетом методических рекомендаций и указаний Минспорта России.

3.5.4. Тренерам и иным специалистам организаций отрасли, участвующим в подготовке и проведении мероприятий по реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) (далее – комплекс ГТО), а также в проведении тестирования населения по нормативам испытаний (тестов) комплекса ГТО в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения мероприятий и тестирования комплекса ГТО, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с принятым в организации коллективным договором.

3.5.5. В трудовой договор, заключаемый с тренером, включается условие об обязанности тренера соблюдать общероссийские антидопинговые правила и ан-

тидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, принимать меры по предупреждению нарушения указанных антидопинговых правил спортсменом (спортсменами).

3.5.6. В трудовом договоре, заключаемом с тренером, помимо обязанностей, указанных в пункте 3.5.5, рекомендуется предусмотреть следующие обязанности тренера:

1) осуществление деятельности на профессиональном уровне, соответствующем занимаемой должности, обеспечение в полном объеме реализации тренировочного процесса в соответствии с утвержденной в организации программой спортивной подготовки;

2) соблюдение правовых, нравственных и этических норм и требований профессиональной этики;

3) необходимость уважения чести и достоинства лиц, занимающихся под его руководством;

4) применение методически обоснованных и обеспечивающих высокое качество подготовки занимающихся форм, методов тренировочного процесса;

5) учет особенностей психофизического развития занимающихся и состояния их здоровья, соблюдение специальных условий, необходимых для прохождения тренировочного процесса лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействие при необходимости с медицинскими организациями;

6) прохождение аттестации в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации;

7) прохождение в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров по направлению работодателя;

8) прохождение в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;

9) соблюдение устава организации, в том числе локальных нормативных актов организации (правила внутреннего трудового распорядка и другие).

3.6. Особенности регулирования труда работников образовательных организаций, подведомственных Минспорту России, определены действующим законодательством Российской Федерации.

#### IV. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени в организациях отрасли определяется правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и трудовым договором.

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

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

При установлении, в соответствии с пунктом 5 статьи 348.1 Трудового кодек-

са Российской Федерации, особенностей режима рабочего времени спортсменов, тренеров рекомендовать устанавливать продолжительность рабочего времени для лиц, осуществляющих спортивную подготовку, исходя из продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю. При работе по совместительству – до 20 часов в неделю.

4.3. Рабочее время тренера состоит не только из фактически отработанного времени со спортсменами (непосредственно тренерской работы), но и другой части работы, требующей затрат рабочего времени, не конкретизированного по количеству часов, вытекающей из его должностных обязанностей (иная работа тренера).

4.4. Тренерам рекомендуется устанавливать ставку заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 24 часа в неделю.

4.5. В рабочее время тренеров, кроме непосредственно тренерской работы, включается иная работа тренера: индивидуальная работа со спортсменами, научная, 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 спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления организацией.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности тренера определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Соотношение непосредственно тренерской и иной работы тренера в пределах рабочей недели или тренировочного периода (спортивного сезона) определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, с учетом программы спортивной подготовки, специальности и квалификации работника. В локальном нормативном акте организации рекомендуется предусматривать не менее 60% рабочего времени для использования на непосредственно тренерскую работу.

4.6. В локальном нормативном акте организации рекомендуется предусматривать порядок и правила определения тренерской нагрузки работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее 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 ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

4.7. Под тренерской нагрузкой работников предлагается понимать непосредственно тренерскую работу, выполняемую во взаимодействии со спортсменами по видам деятельности, установленным программой спортивной подготовки (индивидуальным планом подготовки), в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта.

Объем тренерской нагрузки рекомендуется определять ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона), исходя из норм объема тренировочной нагрузки, указанного в федеральных стандартах спортивной подготовки по виду спорта (в том числе специальных), и (или) программ спортивной подготовки, и устанавливать распорядительным актом организации.

Объем тренерской нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре.

Объем тренерской нагрузки работников, установленный на начало тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

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

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

4.7.1. Работникам, проводящим тренировочные занятия в населенных пунктах с численностью населения менее 3000 человек, при превышении транспортной доступности до его административного центра и обратно в течение рабочего дня, которым не может быть обеспечена тренерская нагрузка в объеме, соответствующем норме часов тренерской работы за ставку заработной платы в неделю, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии дозагрузки их до установленной нормы часов другой (например, методической) работой.

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

В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации 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 статьями 113, 348.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.9. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и определяется в соответствии с положениями коллективного договора, соглашений и локальных нормативных актов.

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.

4.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.11. Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено освобождение от работы.

4.12. 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.

4.13. 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.

4.14. Спортсменам и тренерам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективными договорами, локальными нормативными актами организации, трудовыми договорами, но не менее четырех календарных дней в соответствии со статьей 348.10 Трудового кодекса Российской Федерации.

Тренерам рекомендуется устанавливать дополнительный оплачиваемый отпуск общей продолжительностью не менее четырнадцати календарных дней, предоставляемый по окончании спортивного сезона, который по желанию работника может быть заменен денежной компенсацией.

4.15. Работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьей 116 Трудового кодекса Российской Федерации предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором. Продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или иным локальным нормативным актом организации отрасли, разработанным на основании нормативных правовых актов публично-правовых образований.

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

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, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

4.16. Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников.

Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.17. 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.

4.18. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему по письменному заявлению с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

## V. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации системы оплаты труда работников организаций отрасли устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583, а также Примерным положением об оплате труда работников федеральных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству спорта Российской Федерации по видам экономической деятельности, утвержденным приказом Минспорта России от 30.05.2014 № 382 (зарегистрирован в Минюсте России 29.07.2014, регистрационный № 33332).

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).

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

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

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

5.3. Предлагается учитывать следующие подходы к формированию фонда оплаты труда работников организаций отрасли:

5.3.1. Формирование фонда оплаты труда осуществлять за счет средств бюджета соответствующего уровня и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.3.2. Экономии средств по фонду оплаты труда, образовавшуюся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности организации, направлять на стимулирующие выплаты, премирование работников организации, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с коллективными договорами и локальными нормативными актами организации.

5.3.3. В случае если месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, то указанному работнику рекомендуется производить доплату до минимального размера оплаты труда.

5.3.4. 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.

5.3.5. 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.

5.4. Организации отрасли в пределах имеющихся у них средств на оплату труда работников самостоятельно определяют размеры окладов (должностных окладов),

ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

5.5. Положениями об оплате труда работников организаций отрасли может быть предусмотрено установление надбавок к окладам (должностным окладам), ставкам работников, имеющих ученую степень (кандидат, доктор наук) по занимаемым должностям, а также персональной надбавки конкретному работнику.

5.6. Персональные надбавки к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются работникам организаций отрасли с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Персональные надбавки к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

5.7. Решения о введении соответствующих надбавок принимаются организациями отрасли с учетом обеспеченности финансовыми средствами.

5.8. Применение надбавок не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.9. Выплаты компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Работникам организации отрасли устанавливается выплата компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии со статьями 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации. В организациях в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (зарегистрирован Минюстом России 04.02.2008, регистрационный № 11081) могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

5.9.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Руководители организаций отрасли принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда, установленной трудовым законодательством Российской Федерации.

Специальная оценка условий труда на рабочих местах тренеров и спортсменов должна проводиться в соответствии с приказом Минтруда России от 01.06.2015 № 335н «Об утверждении особенностей проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах работников, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и в участии в спортивных соревнованиях

по определенному виду или видам спорта» (зарегистрировано в Минюсте России 29.07.2015 № 38260).

Оплата труда в повышенном размере работников организаций отрасли устанавливается с учетом результатов специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

5.9.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников организации отрасли применяются:

районные коэффициенты;

коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях;

коэффициенты за работу в высокогорных районах;

процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской области, Забайкальского края, Республики Бурятия, в Республике Хакасия.

5.9.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника организации отрасли без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за работу в ночное время производится работникам организаций отрасли за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час в ночное время в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам организаций отрасли, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.9.4. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

## 5.10. Выплаты стимулирующего характера.

В организациях отрасли могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

Работникам организаций также могут производиться стимулирующие выплаты в следующих случаях:

в связи с награждением ведомственными наградами Минспорта России;

к юбилейным датам за многолетний и добросовестный труд в связи с 50-летием, 60-летием, 70-летием и каждые последующие десять лет, а также к другим датам, установленным локальным нормативным актом организации;

в связи с выходом на пенсию;

в связи с уходом работника в ежегодный оплачиваемый отпуск;

при рождении ребенка;

в случае регистрации брака работника;

в связи с потерей близких родственников;

в связи со смертью работника (выплачивается близким родственникам умершего работника);

по результатам прохождения в соответствии с законодательством Российской Федерации независимой оценки квалификации и получения соответствующего свидетельства;

молодым специалистам (под которыми в целях настоящего Соглашения понимаются работники в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование при первичном трудоустройстве по специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в организациях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих организаций.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований соответствующего бюджета.

Конкретный размер выплат может устанавливаться как в процентном отношении к окладу, так и в абсолютном значении.

Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение оформляется локальными нормативными актами организации с обязательным указанием причины.

5.11. При разработке и утверждении в организациях отрасли показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников предлагается учитывать следующие основные принципы:

5.11.1. Размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

5.11.2. Работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

5.11.3. Вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

5.11.4. Вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

5.11.5. Правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

5.11.6. Принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

5.12. Из фонда оплаты труда работникам организаций отрасли может быть оказана материальная помощь.

Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются коллективным договором и локальными нормативными актами организации.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретный размер принимают руководители организаций с учетом мнения выборного профсоюзного органа на основании письменного заявления работника.

5.13. Рекомендуется предусматривать в территориальных соглашениях, в коллективных договорах организаций отрасли следующие положения:

5.13.1. Производить оплату труда специалистов с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности), в следующих случаях:

а) при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе, если не истек срок действия квалификационной категории;

б) при выполнении работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, реализуемые программы, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

5.13.2. В целях материальной поддержки специалистов, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда (устанавливать доплату к ставке заработной плате) с учетом имевшейся квалификационной категории на период их подготовки к аттестации для установления соответствия требованиям, предъявляемым к квалификационной категории, и ее прохождения, но не более чем в течение одного года после выхода из указанного отпуска;

5.13.3. В случае истечения у специалиста перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда (устанавливать доплату к ставке заработной платы) с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

5.14. Установление и изменение систем оплаты труда работников государственных учреждений рекомендуется осуществлять с учетом:

5.14.1. Результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

5.14.2. Достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников (определяется на основе статистических данных Росстата).

### Особенности оплаты труда тренеров и иных специалистов

5.15. В целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы рекомендуется устанавливать системы оплаты труда тренеров и других работников организаций отрасли включая ставки заработной платы, оклады (должностные оклады), рассчитанные с учетом установленной в организации отрасли системы нормирования труда, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные для данной категории работников, с учетом мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов).

5.16. При разработке коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов организаций отрасли рекомендуется предусматривать особенности нормирования и оплаты труда работников с учетом специфики их трудовой деятельности и настоящего Соглашения.

Системы нормирования труда, определяемые работодателем, формируются с учетом мнения представительного органа работников и устанавливаются коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда), включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

5.17. Тарификацию труда тренеров рекомендуется производить с учетом тренерской нагрузки.

В тарификации учитывается количество групп на этапах подготовки и (или) индивидуальная работа со спортсменами этапов совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства, объем тренировочной нагрузки в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по виду спорта.

5.18. Норма часов непосредственно тренерской работы (24 часа в неделю) является расчетной величиной для исчисления тренерам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией объема тренерской нагрузки в неделю.

Норма часов тренерской работы за ставку заработной платы устанавливается в часах. Непосредственная тренерская работа может включать в себя, в том числе, короткие перерывы, динамическую паузу, активный и пассивный отдых, время на подготовку к занятию, мероприятия по соблюдению техники безопасности и иные мероприятия согласно программам спортивной подготовки, утвержденным в организации отрасли.

При этом необходимо учитывать, что в рабочее время тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, включается тренерская работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а так-

же другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

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

5.20. За тренерскую работу, выполняемую работником с его письменного согласия выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплату рекомендуется производить пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерской работы.

5.21. Допускается одновременная работа двух и более тренеров, а также иных работников, осуществляющих спортивную подготовку, с одним и тем же контингентом спортсменов, закрепленным одновременно за несколькими тренерами с учетом специфики избранного вида спорта, в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта.

5.22. При одновременной работе двух и более тренеров установление заработной платы рекомендуется осуществлять по коэффициенту трудового участия каждого конкретного специалиста с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы.

5.23. В связи с производственной необходимостью (временно отсутствующий работник, участие в спортивных мероприятиях и иные) с письменного согласия работника допускается проведение тренировочных занятий по программам спортивной подготовки одновременно со спортсменами из разных групп (этапов спортивной подготовки) при соблюдении разницы в уровне подготовки спортсменов, не превышающей двух спортивных разрядов и (или) спортивных званий, а также не превышении единовременной пропускной способности спортивного сооружения и максимального количественного состава объединенной группы, предусмотренной программой спортивной подготовки по виду спорта, с назначением выплат компенсационного характера за увеличение объема работы.

5.24. Допускается проведение тренировочных занятий по индивидуальным планам подготовки одновременно со спортсменами этапов совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства, при этом объем непосредственной тренерской нагрузки определяется исходя из объема тренировочной нагрузки этапа высшего спортивного мастерства.

5.25. Рекомендуется устанавливать следующие виды выплат стимулирующего характера (с учетом особенностей оплаты труда тренерского состава):

5.25.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

5.25.2. Выплаты за качество выполняемых работ (предлагается производить в соответствии с достигнутыми показателями эффективности деятельности организации отрасли):

за своевременность и полноту выполняемых обязанностей;

за соответствие качества выполняемой работы квалификационной категории и трудовым (должностным) обязанностям;

за личное участие в мероприятиях, проводимых учреждением (организацией);



за наличие положительных отзывов о работе;  
по итогам работы учреждения (организации), например: занятые с 1 по 6 места в официальном смотре-конкурсе по итогам года среди учреждений (организаций) по профилю деятельности, также за переход в течение года спортсменов в специализированную школу олимпийского резерва (СШОР), училище олимпийского резерва (УОР), центр спортивной подготовки (ЦСП);

за организацию и проведение официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий (более 10 мероприятий в год);

выполнение государственного (муниципального) задания учреждением (организацией) на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ) в соответствии с перечнями государственных (муниципальных) услуг (работ) в сфере физической культуры и спорта и образования;

5.25.3. Выплаты молодым специалистам (до 50 процентов к ставке заработной платы) и их наставникам (до 15 процентов к ставке заработной платы);

5.25.4. Выплаты за стаж непрерывной работы в отрасли:

стаж работы от 5 до 10 лет – от 3 до 5 процентов к должностному окладу (к размеру ставки заработной платы);

стаж работы от 10 до 20 лет – от 5 до 10 процентов к должностному окладу (к размеру ставки заработной платы);

стаж работы от 20 до 25 лет – от 10 до 20 процентов к должностному окладу (к размеру ставки заработной платы);

стаж работы свыше 25 лет – от 20 до 25 процентов к должностному окладу (к размеру ставки заработной платы);

5.25.5. Выплаты за опыт работы и достижения работников в сфере физической культуры и спорта, работников в сфере образования, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, отмеченных государственными и ведомственными званиями и наградами:

за почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР, за почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР» в размере 50-100 процентов к должностному окладу (к размеру ставки заработной платы);

за почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» в размере 40-50 процентов к должностному окладу (к размеру ставки заработной платы);

за спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР», за почетный знак «Отличник физической культуры и спорта» в размере 20-40 процентов к должностному окладу (к размеру ставки заработной платы);

за ученую степень (кандидат, доктор наук) по занимаемым должностям персональной надбавки конкретному работнику, в соответствии с действующим в отрасли нормативным правовым актом и коллективным договором, действующим в организации;

за другие ведомственные награды и звания в размере 10-20 процентов к должностному окладу (к размеру ставки заработной платы);

за золотой знак отличия (актуальной возрастной степени) комплекса ГТО в размере от 10 до 20 процентов к должностному окладу;

5.25.6. Стимулирующие выплаты работникам за результативное участие в подготовке спортсмена в видах спорта (спортивных дисциплинах), включенных в программу олимпийских игр, паралимпийских игр, сурдлимпийских игр и иных официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях рекомендуется устанавливать:

тренерам, ранее участвовавшим (прежде всего первому тренеру) в подготовке спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, в том числе в случаях перехода данного спортсмена в другую организацию, осуществляющую спортивную подготовку;

тренерам-консультантам, оказавшим практическую помощь тренеру (тренерам) при подготовке спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;

заместителям руководителя организации отрасли, непосредственно отвечавшим за организацию подготовки спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;

иным работникам организации, оказавшим практическую помощь тренеру (тренерам) при подготовке спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях (лицам, участвовавшим в спортивной подготовке, медицинским работникам организаций).

Стимулирующую выплату к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса предлагается устанавливать по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок ее действия – с момента показанного спортсменом спортивного результата или с начала (финансового) года (соответственно, сдвигая срок действия) в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям – до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

Если в период действия установленной стимулирующей выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника спортсмен улучшил спортивный результат, размер стимулирующей выплаты предлагается соответственно увеличивать и устанавливать новое исчисление срока ее действия.

5.25.7. Рекомендуется предусматривать стимулирующие выплаты для тренеров и иных специалистов организаций, осуществляющих спортивную подготовку, расположенных в сельской местности. Тренерам и иным специалистам организаций, осуществляющих спортивную подготовку, проживающим и работающим в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), предоставить право на компенсацию расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения.

5.26. Организациям отрасли, имеющим, в соответствии с законодательством Российской Федерации, право использовать в своих наименованиях слово «олим-

пийский» или образованные на его основе слова и словосочетания, рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу) в размере 15 процентов.

5.27. Работникам организаций отрасли, связанных с работой с лицами с ограниченными возможностями здоровья, рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу) в размере 20 процентов.

5.28. Рекомендуется устанавливать тренерам стимулирующие выплаты в соответствии с требованиями к результатам реализации программ спортивной подготовки на каждом из этапов спортивной подготовки, определенными федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта.

5.29. По соответствующим профессиональным квалификационным группам с учетом обеспечения финансовыми средствами в стимулирующие выплаты рекомендуется включать повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, в том числе:

5.29.1. Коэффициент квалификации:

а) коэффициент квалификации по должностям «тренер»:

при наличии высшей квалификационной категории – до 0,8 к должностному окладу;

при наличии первой квалификационной категории – до 0,5 к должностному окладу;

при наличии второй квалификационной категории – до 0,3 к должностному окладу;

б) коэффициент квалификации по должностям «спортсмен»:

при наличии спортивного разряда «Кандидат в мастера спорта России» – до 1,0 к размеру должностного оклада за ставку заработной платы;

при наличии спортивного звания «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России» – до 1,5 к размеру должностного оклада за ставку заработной платы;

при наличии спортивного звания «Мастер спорта России международного класса» – до 2,0 к размеру должностного оклада за ставку заработной платы;

победителям и призерам официальных международных спортивных соревнований – до 3,0 к размеру должностного оклада за ставку заработной платы.

5.29.2. Персональный повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам рекомендуется устанавливать на определенный период времени в течение соответствующего календарного года или на более длительный срок, например, олимпийский цикл – 4 года.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников не предполагает образование нового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника и не учитывается при начислении компенсационных и иных стимулирующих выплат.

Повышающий коэффициент квалификации к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника рекомендуется устанавливать с учетом уровня его профессиональной подготовки, компетентности и квалификации. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) предлагается определять путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу рекомендуется устанавливать на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

#### Условия оплаты труда руководителей организаций, заместителей руководителей, главных бухгалтеров

5.30. Заработная плата руководителя организации отрасли, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.31. Условия оплаты труда руководителя организации отрасли устанавливаются в трудовом договоре, оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.32. Размер должностного оклада руководителя организации отрасли определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организации.

5.33. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации отрасли устанавливаются по решению учредителя с учетом достижения показателей государственного задания на выполнение государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей деятельности организации и ее руководителя.

5.34. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя организации отрасли, его заместителей и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

5.35. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера организации отрасли устанавливаются ниже должностного оклада руководителя этой организации на 10-30 процентов.

5.36. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя организации отрасли рекомендуется устанавливать с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю организации.

## VI. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА (ПЕРЕПОДГОТОВКА) РАБОТНИКОВ

6.1. Организациям отрасли рекомендуется самостоятельно планировать и осуществлять мероприятия по повышению квалификации, профессиональной переподготовке работников, 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;

обучение специалистов по дополнительным профессиональным программам профессиональной переподготовки и повышения квалификации в организациях,

имеющих соответствующую лицензию на ведение образовательной деятельности, для углубленного изучения актуальных проблем в области физической культуры и спорта.

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

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

для лиц, осуществляющих спортивную подготовку – не реже одного раза в четыре года;

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

Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников и их обучение могут проводиться как на базе самой организации отрасли, так и в организациях, имеющих соответствующую лицензию на ведение образовательной деятельности, на основании договоров оказания услуг.

6.3. Работодателям рекомендуется разработать локальный нормативный акт (например: «Положение о повышении квалификации, профессиональной подготовке и переподготовке работников»), в котором предлагается предусмотреть следующее:

количество работников, ежегодно направляемых на обучение за счет средств соответствующего бюджета;

перечень видов и тематических направлений подготовки кадров, по которым работники организации отрасли проходят обучение, подготовку и переподготовку по инициативе работодателя и, соответственно, за счет средств организации;

категории работников, которые могут обучаться по собственной инициативе и за свой счет.

6.4. Работники организации отрасли направляются на соответствующую подготовку в определенные сроки, в соответствии с утвержденным в организации планом профессиональной подготовки, на основании распорядительного акта организации (приказа работодателя).

По окончании обучения организации рекомендуется запросить у работника полученное по результатам обучения свидетельство, сертификат или диплом (или соответствующую копию), а в случае обучения за счет организации – также договор, счет-фактуру и акт выполненных работ.

## VII. НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

7.1. В организациях отрасли, в соответствии с законодательством Российской Федерации, могут создаваться и действовать научно-исследовательские и проектные структурные подразделения, а также осуществляться научно-методическое, методическое, ресурсное и информационно-технологическое обеспечение физической культуры и спорта.

7.2. В целях участия специалистов в области физической культуры и спорта, в том числе тренеров и иных лиц, осуществляющих спортивную подготовку, педагогических, научных работников, представителей спортивных федераций, а так-

же работодателей в разработке и внедрении профессиональных стандартов, федеральных стандартов спортивной подготовки, программ спортивной подготовки, в экспериментальной и инновационной деятельности, координации организаций отрасли, в отрасли могут создаваться методические объединения.

7.3. Экспериментальная и инновационная деятельность в области физической культуры и спорта осуществляется в целях обеспечения модернизации и развития отрасли, в том числе подготовки спортивного резерва с учетом основных направлений социально-экономического развития Российской Федерации, реализации приоритетных направлений государственной политики Российской Федерации в сфере физической культуры и спорта.

7.4. Экспериментальная деятельность направлена на разработку, апробацию и внедрение новых спортивных технологий, методик и ресурсов и осуществляется в форме экспериментов, порядок и условия проведения которых определяются Минспортом России.

7.5. Инновационная деятельность ориентирована на совершенствование научно-методического, методического, педагогического, организационного, правового, финансово-экономического, кадрового, материально-технического и иного обеспечения отрасли, в том числе системы подготовки спортивного резерва, и осуществляется в форме реализации инновационных проектов и программ организациями отрасли, а также их объединениями. При реализации инновационного проекта, программы должно быть обеспечено соблюдение прав и законных интересов участников проекта, программы.

7.6. Работникам, реализующим экспериментальные и инновационные проекты в сфере физической культуры и спорта, рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу).

## VIII. АТТЕСТАЦИЯ РАБОТНИКОВ И НЕЗАВИСИМАЯ ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИИ

8.1. Организациям отрасли с целью установления соответствия работников занимаемым должностям, а также присвоения квалификационных категорий работникам в соответствии с имеющимися полномочиями рекомендуется проводить аттестацию на основании самостоятельно разработанного локального нормативного акта (например: «Положение об аттестации работников»).

8.2. Аттестация работников призвана способствовать повышению уровня профессионального мастерства и компетенции, квалификации, улучшению качества и эффективности работы руководителей, тренеров и иных специалистов отрасли, оптимальной расстановке кадров, заинтересованности работников в результатах труда, приведению в соответствие наименований должностей работников с квалификационными требованиями по должности.

Квалификационные категории тренерам и иным специалистам в области физической культуры и спорта присваиваются в соответствии с законодательством Российской Федерации в сфере физической культуры и спорта.

8.3. Аттестация педагогических работников, занимающих должности в организациях отрасли, осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации в сфере образования.

8.4. В случае установления нормативными правовыми актами систем оплаты труда, предусматривающих квалификационные категории для тренеров и иных специалистов в области физической культуры и спорта и устанавливающих доплаты и надбавки за указанные категории, рекомендуется соответствующим органам управления в сфере физической культуры и спорта формировать комиссии, рассматривающие вопросы присвоения квалификационных категорий указанным работникам.

8.5. Рекомендуется устанавливать традиционно сложившиеся в отрасли следующие квалификационные категории тренеров и инструкторов-методистов, не являющихся педагогическими работниками в соответствии с законодательством Российской Федерации в сфере физической культуры и спорта и профессиональными стандартами: вторая, первая, высшая.

8.6. Работодателям рекомендуется за счет собственных средств направлять работников для прохождения независимой оценки квалификации для подтверждения соответствия квалификации работника положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в соответствующие центры оценки квалификаций в порядке, установленном Федеральным законом от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации».

## IX. ОХРАНА ТРУДА

9.1. Стороны 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 Российской Федерации по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

Конкретный перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков определяется работодателем, исходя из специфики его деятельности, в соответствии с Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 № 181н (зарегистрирован в Минюсте России 19.03.2012, регистрационный № 23513).

9.2. Профильные департаменты Минспорта России и Объединение работодателей оказывают содействие Профсоюзу по внедрению на объектах отрасли следующих организационных решений:

9.2.1. Осуществление работ по охране труда, противопожарной и экологической безопасности, направленных на снижение риска возникновения несчастных случаев, профессиональных заболеваний;

9.2.2. Регулирование вопросов безопасности и охраны труда работников в организациях отрасли, спортсменов и тренеров на спортивных сооружениях, в рамках действующего федерального законодательства, национальных стандартов, существующей нормативной правовой базы;

9.2.3. Согласование Программы первоочередных мер по улучшению условий

труда и снижению травматизма среди работников отрасли, спортсменов и тренеров на 2019-2021 годы, разработанной Профсоюзом в рамках системы управления охраной труда в отрасли, в соответствии с требованиями статьи 212 Трудового кодекса Российской Федерации, на основе Типового положения о системе управления охраной труда, утвержденного федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере охраны труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений с использованием рекомендаций следующих ГОСТ:

ГОСТ 12.0.230-2007 ССБТ. Системы управления охраной труда. Общие требования (идентичен документу Международной организации труда ILO-OSH 2001 Руководство по системам управления охраной труда);

ГОСТ Р 54934-2012/ OHSAS 18001:2007. Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья;

ГОСТ Р 12.0.007-2009 ССБТ. Системы управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию;

ГОСТ Р 12.0.008-2009 ССБТ. Системы управления охраной труда в организациях. Проверка (аудит);

ГОСТ Р 12.0.009-2009 ССБТ. Системы управления охраной труда на малых предприятиях. Требования и рекомендации по применению;

ГОСТ Р 12.0.010-2009 ССБТ. Системы управления охраной труда. Определение опасностей и оценка рисков.

Основные направления Программы:

а) вывод из эксплуатации травмоопасного оборудования, машин и механизмов;  
б) сокращение тяжелого физического труда, особенно женщин;  
в) улучшение условий и охраны труда женщин и подростков;  
г) улучшение условий и охраны труда инвалидов;  
д) строительство и реконструкция санитарно-бытовых помещений;  
е) создание отраслевой информационной консультативной базы данных нормативно-правовых документов по охране труда, а также - технологических решений, улучшающих условия труда в организациях отрасли;

9.2.4. Создание и укрепление отраслевой службы охраны труда;

9.2.5. Организация центров охраны труда (учебно-методические центры и центры повышения квалификации специалистов) для обучения работников отрасли;

9.2.6. Создание комитетов (комиссий) по охране труда в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса Российской Федерации;

9.2.7. Проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах работников, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и в участии в спортивных соревнованиях по определенному виду или видам спорта;

9.2.8. Разработка отраслевого стандарта по обеспечению работников средствами индивидуальной защиты;

9.2.9. Создание в отрасли структуры, обеспечивающей лечебно-профилактические меры по предотвращению профессиональных заболеваний;

9.2.10. Формирование статистического учета и отчетности по производственному травматизму и профессиональной заболеваемости работников отрасли, вы-



полнению мероприятий по охране труда и обеспечению работников компенсационными выплатами за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;

9.2.11. Обобщение и распространение зарубежного и отечественного опыта по улучшению условий и охраны труда в отрасли;

9.2.12. Содействие Профсоюзу в проведении независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

9.3. Работодатели организаций отрасли обязаны:

9.3.1. Обеспечивать:

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

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

9.3.2. Разрабатывать и утверждать по согласованию с профсоюзными организациями инструкции по охране труда для работников;

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

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

9.3.5. В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), получение необходимых документов, подтверждающих, что работник не состоит на учете в психиатрических и наркологических диспансерах, внеочередных медицинских осмотров (обследований), с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

9.3.6. Установить и обеспечить по согласованию с профсоюзными организациями нормы бесплатной выдачи работникам лечебно-профилактического питания, витаминизации, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения;

9.3.7. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах работников, в том числе тех, чья трудовая функция состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и в участии в спортивных соревнованиях по определенному виду или видам спорта;

9.3.8. Участвовать на паритетных началах совместно с профсоюзными организациями в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства Российской Федерации об условиях и охране труда, обязательств, установленных Соглашением, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда;

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

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

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

9.3.12. Предусмотреть введение в штатное расписание должности специалиста по охране труда при численности работников организации отрасли более 10 человек либо привлечение специалиста (организации), оказывающего услуги в области охраны труда;

9.3.13. Внедрять систему управления охраной труда, построенную на передовых международных и отечественных принципах;

9.3.14. Предусмотреть возможность создания медицинских пунктов для лечебно-профилактического и медицинского обслуживания работников в организациях отрасли с выделением необходимых денежных средств для их содержания и для приобретения медицинского оборудования, инструмента, материалов, медикаментов;

9.3.15. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:  
ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;  
осуществить комплекс мероприятий по исключению женского труда на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;  
в случае необходимости выделять рабочие места в подразделениях для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;  
выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин;

9.3.16. 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, вправе устанавливать индивидуальные режимы труда;

9.3.17. Обеспечить условия и охрану труда инвалидов;

9.3.18. Обеспечить квоту для приема на работу инвалидов в соответствии с действующим законодательством;

9.3.19. Обеспечить выполнение содержания профессиональных стандартов и требования об обязательности их применения (статья 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях).

9.4. Профсоюз обязуется:

9.4.1. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

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

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

9.4.4. Организовать с профсоюзными органами на местах, в рамках социального партнерства:

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

2) формирование и организацию деятельности совместных комиссий по охране труда в организациях отрасли, 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;

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

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

9.5. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, Профсоюз, профсоюзные органы в организации отрасли, 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.

## Х. ТРУДОВЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

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

### 10.1. Работодатели могут:

ежеквартально перечислять средства профсоюзным организациям на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работ в размерах, определяемых коллективным договором;

включать в коллективные договоры положения, предусматривающие выделение дополнительных финансовых средств для работников на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей;

предоставлять на льготных условиях путевки на санаторно-курортное лечение работникам организации отрасли на основании списков, согласованных с органом первичной профсоюзной организации;

устанавливать единовременные денежные выплаты работникам (членам их семей) сверх установленных законодательством Российской Федерации 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;

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

10.2. Конкретный размер единовременных денежных выплат работникам (членам их семей) устанавливается в коллективном договоре и (или) в локальном нормативном акте организации отрасли.

10.3. Тренерам организацией отрасли (за исключением педагогических работников) предоставляются социальные гарантии, установленные п. 3.5.2 настоящего Соглашения.

10.4. Работодатель организации отрасли в соответствии со статьей 348.10 Трудового кодекса Российской Федерации обязуется обеспечить финансирование обеспечения спортсменов, тренеров спортивной экипировкой, оборудованием и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления их деятельности, поддерживать указанные экипировку, оборудование, инвентарь и средства в состоянии, пригодном для использования, и установить определенные нормы обеспечения и сроков пользования спортивной экипировкой, оборудованием и инвентарем, другими материально-техническими средствами в локальных нормативных актах организации.

10.5. Коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации отрасли, трудовыми договорами могут предусматриваться условия о дополнительных гарантиях и компенсациях спортсменам и тренерам, указанных в п.3.5 настоящего Соглашения.

## XI. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРАВ МОЛОДЕЖИ

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

11.1. Рекомендовать в организациях отрасли принимать локальный нормативный акт, устанавливающий статус молодого специалиста следующего содержания:

11.1.1. Статус молодого специалиста определяется как совокупность прав и обязанностей, возникающих у выпускника образовательной организации со дня заключения трудового договора с работодателем.

Под молодым специалистом понимается сотрудник в возрасте до 35 лет, получивший среднее профессиональное или высшее образование, при первичном трудоустройстве по специальности в организацию отрасли в течение года после окончания учебного заведения. Статус однократно действителен в течение 3-х лет с момента заключения с сотрудником трудового договора.

11.1.2. В случае перевода из одной организации отрасли в другую статус за молодым специалистом сохраняется, и срок его действия не прерывается.

11.1.3. Статус молодого специалиста однократно продлевается (на период действия причины продления, но не более чем на 3 года, и до возраста, не превышающего полных тридцати пяти лет) в случае:

призыва на военную службу;

направления на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;

направления в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;

длительного, более 3 месяцев, нахождения на больничном листе, в том числе по причине беременности и родов;

предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

11.1.4. Статус молодого специалиста до истечения срока его действия утрачивается в случае:

расторжения трудового договора по инициативе молодого специалиста;

расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации, в частности пунктами 5-8, 11, 14 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

11.1.5. Для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию организации профессионального образования и образовательные организации высшего образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательной организации, в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации, испытание при приеме на работу не устанавливается;

11.1.6. Молодой специалист не подлежит аттестации на соответствие занимаемой должности в течение срока действия статуса молодого специалиста в течение первых двух лет после трудоустройства.

11.2. Для скорейшей адаптации молодого специалиста и приобретения им профессиональных навыков организуется наставничество, и на основании письменного распоряжения руководителя молодой специалист закрепляется за специалистом-наставником.

11.3. При выборе специалиста-наставника учитывается мнение молодого специалиста.

11.4. Организации отрасли, принимающей на работу молодого специалиста, рекомендуется заключать трудовой договор с работником, в котором предлагается предусмотреть:

11.4.1. Предоставление молодому специалисту должности в соответствии с полученной им в образовательной организации специальностью и квалификацией, а также требованиями квалификационных характеристик должностей руководителей и специалистов;

11.4.2. Установление молодому специалисту, проявляющему профессиональную компетентность, ответственность, стремление к саморазвитию, доплаты к ставке заработной платы (окладу, должностному окладу) до прохождения им аттестации на присвоение квалификационной категории, но не более чем на 3 года, с тем, чтобы размер заработной платы молодого специалиста составлял не менее 80 процентов от средней заработной платы работника по соответствующей (аналогичной) должности, включая должности тренерского состава организации;

11.4.3. Создание условий для профессиональной адаптации молодого специалиста в организации;

11.4.4. Планирование деловой карьеры молодого специалиста с учетом его профессиональных знаний и личностных качеств;

11.4.5. Обеспечение индивидуального подхода в работе с молодым специалистом, направленного на наиболее полное использование и развитие его творческого, инновационного и научного потенциала.

11.5. Молодому специалисту предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, коллективным договором, локальными нормативными актами организации отрасли.

11.6. При направлении молодого специалиста на работу, связанную с переездом в другую местность, за счет работодателя, в соответствии с частью 4 статьи 169 Трудового кодекса Российской Федерации, ему возмещаются:

расходы на переезд молодого специалиста и членов его семьи, а также на провоз имущества в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами (к членам семьи молодого специалиста относятся жена (муж), а также дети и родители обоих супругов, находящиеся на его иждивении и проживающие вместе с ним);

расходы по обустройству на новом месте жительства: в размере одного должностного оклада и одной четвертой должностного оклада молодого специалиста на каждого переезжающего члена семьи; в размере двух должностных окладов и половины должностного оклада молодого специалиста на каждого переезжающего члена семьи при переезде в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности;

суточные за каждый день нахождения в пути следования к месту работы в размерах, не менее установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета;

дополнительный отпуск для обустройства на новом месте жительства продолжительностью до семи календарных дней;

расходы по временному найму жилого помещения (кроме стоимости коммунальных услуг) или в установленном порядке предоставляется специализированное жилье.

11.7. Молодым специалистам при трудоустройстве может выплачиваться за счет средств организации отрасли:

единовременное пособие в размере до 3 должностных окладов;

беспроцентная ссуда на обустройство сроком на 5 лет с отсрочкой начала погашения ссуды в 1 год;

ежемесячная плата за содержание детей в государственных дошкольных образовательных организациях в размере 5 процентов ежемесячных затрат на содержание воспитанника с возмещением расходов до полной стоимости;

другие выплаты и компенсации, предусмотренные коллективным договором и локальными актами организации.

## ХII. ПЕНСИОННОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ, СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ

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

совершенствование системы обязательного социального страхования, в том числе определение механизмов участия социальных партнеров в управлении и контроле над формированием и целевым расходованием страховых средств;

переход к определению тарифов страховых взносов по видам обязательного социального страхования на основе актуарных расчетов;

развитие добровольных систем пенсионного, медицинского и других видов страхования в организациях отрасли;

формирование безбарьерной среды на объектах спорта, физической культуры и туризма для инвалидов и маломобильных групп населения.

12.2. Стороны содействуют:

разработке и принятию федерального закона, предусматривающего дополнение страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний предупредительными и реабилитационными мерами в целях сбережения и восстановления трудовых ресурсов в рамках тарифной политики, направленной на стимулирование работодателя к сокращению продолжительности занятости работников во вредных и опасных условиях труда;

переходу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

12.3. В целях дальнейшего улучшения пенсионного обеспечения работников отрасли стороны содействуют:

12.3.1. Совершенствованию отраслевой пенсионной системы, связанной в первую очередь с основными четырьмя направлениями:

- 1) обязательное пенсионное страхование;
- 2) «Софинансирование пенсии»;
- 3) корпоративные пенсионные программы;
- 4) дополнительное пенсионное обеспечение (ДПО) или негосударственное пенсионное обеспечение (НПО);

12.3.2. Стимулированию участия работников и работодателей в формировании накоплений на цели добровольного пенсионного страхования и негосударственного пенсионного обеспечения;

12.3.3. Формированию экономических, административных и контрольных механизмов, обеспечивающих рост пенсионных накоплений и гарантии их сохранности;

12.3.4. Разработке пенсионных программ для работников бюджетных организаций отрасли в условиях расширения финансово-экономической самостоятельности бюджетных учреждений.

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

12.5. Стороны договорились рассмотреть комплекс мер, направленных на улучшение условий санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников отрасли, а также обучающихся в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях отрасли.

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

12.7. Для обеспечения социальной защищенности и улучшения качества жизни работников отрасли при уходе на пенсию, в рамках законодательства Российской Федерации, а также для привлечения инвестиций в развитие отрасли, стороны считают возможным:

создание отраслевого Негосударственного пенсионного фонда (далее – Отраслевой НПФ);

выстраивание эффективной системы пенсионного обеспечения работников организаций отрасли;

проведение семинаров и обучения, направленных на повышение грамотности среди работников и работодателей, а также на информирование их о проводимых государством реформах и об участии в этом сторон настоящего Соглашения;

целенаправленную деятельность по реализации государственной программы добровольных пенсионных накоплений как со стороны работодателей, так и работников отрасли.

Для выполнения этих условий стороны считают целесообразным:

принимать исчерпывающие меры по разъяснению работодателям и работникам необходимости и преимуществ их участия в реализации государственной программы добровольных пенсионных накоплений на базе Отраслевого НПФ;

предусматривать включение в соглашения и коллективные договоры пунктов,



в которых работник дает согласие на заключение договора по обязательному пенсионному страхованию с Отраслевым НПФ.

12.8. Профсоюз осуществляет контроль за соблюдением работодателями законодательства по вопросам организации корпоративных пенсионных систем, за деятельностью Отраслевого НПФ, а также по другим социально-трудовым вопросам в организациях отрасли и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

Работодатели обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить Профсоюзу о результатах его рассмотрения и принятых мерах.

### XIII. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

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

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

1) проведение анализа кадрового потенциала организаций отрасли, возрастного состава, текучести кадров, фактической нагрузки, дефицита кадров по специальностям;

2) разработку и реализацию совместно с профсоюзными органами соответствующих уровней программы 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.

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

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

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

13.5. Минспорт России принимает меры, направленные на создание системы

упреждающей переподготовки кадров и развитие кадрового резерва работников ведущих профессий отрасли.

#### XIV. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

14.1. 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.

14.2. Профсоюз, территориальные профсоюзные организации, первичные профсоюзные организации и их органы представляют и защищают права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке, организует и проводит, в соответствии с Федеральным законом от 19.06.2004 № 54-ФЗ «О собраниях, митингах, демонстрациях, шествиях и пикетированиях», забастовки, собрания, митинги, уличные шествия, демонстрации, пикетирование и другие коллективные действия, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников.

14.3. Проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников отрасли, рассматриваются Минспортом России с учетом мнения Профсоюза и Отраслевой комиссии.

14.4. Профсоюз принимает участие в разработке отраслевых программ занятости, предлагает меры по социальной защите работников и членов профсоюзов, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации отрасли, осуществляет профсоюзный контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости.

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

14.6. Минспорт России 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.

14.7. Работодатели организаций отрасли 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.

Работодатели организаций отрасли обязаны:

1) безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах);

2) обеспечить 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 прав, предоставленных профсоюзам законодательством Российской Федерации;

3) обеспечить, при наличии письменных заявлений работников, ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату. Работодатели не имеют права задерживать перечисление указанных средств.

Работодатели организаций отрасли могут:

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

2) содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных средств массовой информации для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза.

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

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

божденных от основной работы, допускается, помимо общего порядка увольнения, только с учетом мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

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

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

5) работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой и принимается во внимание при поощрении работника и его аттестации. Доплата неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации может производиться работодателем в размере, определяемом коллективным договором, но не менее чем в размере 50 процентов от его заработной платы при условии численности членов Профсоюза более 50 процентов от численности организации отрасли.

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

14.9.1. Работнику, освобожденному от работы в организации или у индивидуального предпринимателя в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее – освобожденный профсоюзный работник), после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя.

При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением общероссийского (межрегионального) профессионального союза.

14.9.2. Время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации засчитывается в его общий и специальный трудовой стаж.

14.9.3. Освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники организации, индивидуального предпринимателя в соответствии с коллективным договором.

14.9.4. Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, допускается в соответствии с условиями статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации.

## XV. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

15.1. Коллективные и индивидуальные трудовые споры разрешаются в соответствии с действующими нормами трудового законодательства Российской Федерации.

## XVI. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПРОФСОЮЗА

Профсоюз обязуется:

16.1. Содействовать реализации настоящего Соглашения, коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли.

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

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

16.4. Содействовать обучению и профессиональному росту работников отрасли.

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

16.6. 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.

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

16.8. Анализировать социально-экономическое положение работников отрасли, взаимодействовать с депутатами Государственной Думы, членами Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации для разработки предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательства в области физической культуры и спорта, усиления социальной защищенности работников.

16.9. 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.

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

16.11. Профсоюз вправе ходатайствовать перед Минспортом России о награждении ведомственными наградами лиц, внесших значительный вклад в профсоюзное движение и/или развитие физической культуры и спорта в Российской Федерации.

16.12. 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.

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

16.13. Участвовать в создании и в работе отраслевого совета по профессиональным квалификациям в сфере физической культуры и спорта; в проведении взаимных консультаций при разработке профессиональных стандартов.

16.14. Содействовать заключению региональных и (или) территориальных отраслевых соглашений в субъектах и (или) муниципальных образованиях Российской Федерации.

## XVII. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ МИНИСТЕРСТВА СПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Минспорт России:

17.1. Содействует реализации настоящего Соглашения, коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли.

17.2. Представляет в Профсоюз и в Отраслевую комиссию проекты нормативных правовых актов, вносимых на рассмотрение в Правительство Российской Федерации, и проекты ведомственных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников отрасли, для дальнейшего учета мнения Профсоюза и Отраслевой комиссии.

## XVIII. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ОБЪЕДИНЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Объединение работодателей обязуется:

18.1. Содействовать реализации настоящего Соглашения, коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли.

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

18.3. Участвовать в установленном порядке в разработке и принятии проектов законодательных и других нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников отрасли.

18.4. Осуществлять защиту социально-экономических прав и интересов работодателей отрасли, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать им юридическую помощь.

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

18.6. Анализировать социально-экономическое положение работников отрасли, взаимодействовать с депутатами Государственной Думы, членами Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации для разработки предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательства в области физической культуры и спорта, усиление социальной защищенности работников.

18.7. Участвовать в создании и работе отраслевого совета по профессиональным квалификациям в сфере физической культуры и спорта.

18.8. Участвовать в проведении взаимных консультаций при разработке профессиональных стандартов.

18.9. Содействовать заключению региональных и (или) территориальных отраслевых соглашений в субъектах и (или) муниципальных образованиях Российской Федерации.

В случае отсутствия на региональном или муниципальном уровне социального партнерства отраслевого объединения работодателей его полномочия может осуществлять соответственно региональное, территориальное объединение работодателей при условии, что состав членов такого объединения отвечает требованиям, установленным федеральным законом для соответствующего отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей.

## ХІХ. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

19.1. 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», Федеральным законом от 27.11.2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» и иными действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

19.15. Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для осуществления контроля за соблюдением Соглашения, а также виновные в невыполнении и нарушении обязательств по Соглашению, несут ответственность в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

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

19.17. В случае если работодатели нарушают настоящее Соглашение и согласительные процедуры, предпринятые для разрешения сложившейся ситуации созданной по этому случаю совместной комиссией работодателя и представителей работников в лице Профсоюза ни к чему не привели, и Профсоюз планирует забастовку, Профсоюз информирует Минспорт России о сложившейся ситуации не менее чем за два месяца до планируемой даты забастовки.



## XX. ПЕРЕХОДНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

20.1. С момента подписания Соглашения признать утратившим силу заключенное 6 марта 2018 г. между Министерством спорта Российской Федерации и Общественной организацией «Общероссийский профессиональный союз работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации» на федеральном уровне Отраслевое соглашение по организациям, подведомственным Министерству спорта Российской Федерации на 2018-2020 годы, прошедшее уведомительную регистрацию в Федеральной службе по труду и занятости 24.04.2018, регистрационный № 11/18-20.

# СОДЕРЖАНИЕ

## ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

ПО УЧРЕЖДЕНИЯМ, ОРГАНАМ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ  
СИСТЕМЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ПРЕДПРИЯТИЯМ  
ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ  
НА 2020–2022 ГОДЫ

(Соглашение зарегистрировано в Федеральной службе по труду  
и занятости 18 декабря 2019 г., регистрационный № 13/20-22) ..... 1

## ТРЕХСТОРОННЕЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ СФЕРЫ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
НА 2019–2021 ГОДЫ

(Соглашение зарегистрировано в Федеральной службе по труду  
и занятости 12 ноября 2019 г., регистрационный № 12/19-21) .....29

Приложение №1 к научно-практическому журналу  
«Социально-трудовые исследования» № 4 (37) 2019 г.

Подписано в печать 14.01.2020 г. Формат 60x84/16. Объем 4,5 п.л.  
Заказ № Тираж 30 экз.

Федеральное государственное бюджетное учреждение  
“Всероссийский научно-исследовательский институт труда”  
Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.  
105043, Москва, 4-я Парковая ул., 29. Тел.: (499) 164-98-74  
<http://www.vcot.info>; e-mail: [vcot@info.ru](mailto:vcot@info.ru)