

ЗАТВЕРДЖЕНО

на спільному засіданні Пленуму Центрального комітету Всеукраїнської профспілки «Футбол України», уповноважених представників профспілкових організацій (трудоих колективів), роботодавців професіональних футбольних клубів України, протокол від 01 червня 2011 року

Міністерство праці та соціальної політики України
Ідентифікаційний код 00013669
Вихідний № 2015/014-11/18
"09" серпня 2011р. № 2

ГАЛУЗЕВА УГОДА

між Федерацією футболу України,
Об'єднанням професіональних футбольних клубів України «Прем'єр-ліга», Об'єднанням футбольних клубів «Професіональна футбольна ліга України» та Всеукраїнською профспілкою «Футбол України», Асоціацією футболістів - професіоналів України у сфері професіонального футболу України на 2011 – 2015 роки

Зареєстровано Міністерством праці та соціальної політики України
Галузева угода між Федерацією футболу України, Об'єднанням професіональних футбольних клубів України «Прем'єр-ліга», Об'єднанням футбольних клубів «Професіональна футбольна ліга України» та Всеукраїнською профспілкою «Футбол України», Асоціацією футболістів - професіоналів України у сфері професіонального футболу України на 2011-2015 роки
Реєстровий номер 42 від "8" серпня 2011р.
Примітка або рекомендації реєструючого органу *у розмові з: п.1 розділу 4; п.1 розділу 5; п.1 розділу 6; п.2 розділу 9; пункти 4,5,6; доповн.*
Керівник реєструючого органу *В. Коломієць*
(ініціали та прізвище)



Київ - 2011

Міністерство праці та соціальної політики України
Ідентифікаційний код 00013669
Вхідний № 1676/18/11
"03" серпня 2011р. №

Розділ 1

Загальні положення

1. Галузеву угоду (далі – Угода) укладено на 2011-2015 роки відповідно до Закону України «Про колективні договори та угоди» для ведення колективних переговорів та соціального діалогу у сфері професіонального футболу України між:

Федерацією футболу України,

Об'єднанням професіональних футбольних клубів України «Прем'єр-ліга», як спільний представницький орган від клубів, які входять до його складу,

Об'єднанням футбольних клубів «Професіональна футбольна ліга України», як спільний представницький орган від клубів, які входять до його складу, з однієї сторони,

та

Всеукраїнською профспілкою «Футбол України», Асоціацією футболістів-професіоналів України, з другої сторони, а разом далі - Сторони.

2. Сторони будуватимуть свої взаємовідносини на принципах соціального діалогу, взаємоповаги та рівноправності, дотримання визначених Угодою зобов'язань і домовленостей, взаємної відповідальності.

Сторони у період дії Угоди спрямовуватимуть скоординовані зусилля на забезпечення економічного зростання, прискорення розвитку українського футболу та виконання першочергових завдань у соціально-економічній і трудовій сферах, зокрема забезпечення прав і гарантій футболістів та інших працівників професіонального футболу.

3. Угода є основою для розробки та укладання колективних договорів. Сторони сприятимуть створенню умов для ведення переговорів з їх укладення. Прийняті в Угоді зобов'язання та домовленості є обов'язковими для виконання Сторонами, що її уклали.
4. Положення Угоди діють безпосередньо та є обов'язковими як мінімальні гарантії для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії Сторін, які підписали Угоду.
5. Жодна зі Сторін, що уклали цю Угоду, не може протягом строку її дії в односторонньому порядку приймати рішення, які змінюють норми і положення Угоди або припиняють їх виконання.
6. Угода набирає чинності з моменту підписання і діє до її перегляду Сторонами або до укладення нової Галузевої угоди.
7. Зміни і доповнення до Угоди вносяться у зв'язку зі змінами законодавства, після проведення Сторонами переговорів та консультацій. Зміни і доповнення до Угоди набирають чинності після підписання Сторонами. Переговори або консультації надалі щодо змін та доповнень до Угоди проводяться у десятиденний строк після отримання пропозицій іншою Стороною згідно із законодавством.

8. Угода не обмежує надані законодавством права роботодавців в частині встановлення у колективних договорах вищі та додаткові, порівняно із передбаченими цією Угодою, гарантії, соціально-трудова пільги та інші норми.
9. Сторона працівників у тижневий строк з дня підписання Угоди, змін і доповнень до неї, подає їх на повідомну реєстрацію і після реєстрації надсилає суб'єктам Сторін.

Розділ 2

Сприяння розвитку професіонального футболу та забезпечення зайнятості

1. Сторони домовилися:

- 1) визначити пріоритетом Сторін на 2011 – 2015 роки розвиток національного футболу;
- 2) забезпечувати участь Сторін Угоди у розробленні та здійсненні заходів з подолання наслідків кризи у сфері професіонального футболу;
- 3) не рідше одного разу на півроку розглядати разом з представниками заінтересованих сторін питання щодо стану адаптації в умовах економічної кризи;
- 4) спільно вивчити питання щодо оптимізації процедури реорганізації футбольних клубів.

2. Федерація футболу України, Об'єднання професіональних футбольних клубів України «Прем'єр-ліга», Об'єднання футбольних клубів «Професіональна футбольна ліга України» зобов'язуються:

- 1) залучати представників профспілки до підготовки рішень щодо розроблення (крім новостворених суб'єктів господарювання) та внесення змін до:
 - а) статутів у частині повноважень профспілок представляти інтереси працівників та захисту їх соціально-економічних і трудових прав;
 - б) внутрішніх документів (колективних договорів, правил трудового розпорядку, програм розвитку персоналу тощо).
- 2) включати у визначеному законодавством і колективним договором порядку представників профспілки до складу:
 - а) Палати з вирішення трудових спорів;
 - б) органів здійснення футбольного правосуддя;
 - в) комісій з питань:
 - реорганізації та ліквідації суб'єктів господарювання;
 - передачі об'єктів футбольної інфраструктури та/або зміни їх цільового призначення.

- 3) дотримуватися принципу прозорості під час розкриття інформації про роботодавців суб'єктів господарювання і надавати відповідно до законодавства таку інформацію Сторонам Угоди для вжиття передбачених законодавством дій.
- 4) сприяти запровадженню міжнародних стандартів соціальної відповідальності бізнесу суб'єктами господарювання галузі.
- 5) організувати і проводити Всеукраїнські змагання з футболу серед команд професіональних футбольних клубів.
- 6) готувати футболістів до збірних команд України.
- 7) визначати обов'язкові критерії (вимоги та умови) для професіональних футбольних клубів, тренерів, інших фахівців і керівників вказаних клубів.
- 8) вирішувати спірні питання, пов'язані з внутрішньоукраїнським переходом (трансфером) футболістів-професіоналів.
- 9) удосконалювати співробітництво, плідну взаємодію, взаєморозуміння між клубами-членами суб'єктів Сторони власників, що виключають дискримінацію з будь-яких підстав.
- 10) надавати правову і соціальну допомогу клубам-членам суб'єктів Сторони власників, всім особам, які працюють чи зайняті в системі футболу, проявляти турботу про ветеранів футболу.

3. У сфері забезпечення зайнятості Федерація футболу України, Об'єднання професіональних футбольних клубів України «Прем'єр-ліга», Об'єднання футбольних клубів «Професіональна футбольна ліга України» зобов'язуються:

- 1) у разі ліквідації або реорганізації суб'єктів господарювання галузі, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці, здійснювати таке скорочення тільки після завчасного надання профспілкам інформації з цього питання, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, про кількість і категорії працівників, яких це стосується, про терміни проведення звільнення. Не пізніше трьох місяців з часу прийняття рішення проводити консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненню чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшенню несприятливих наслідків будь-якого звільнення;
- 2) розробити та реалізовувати заходи по соціальному захисту вивільнюваних працівників за узгодженням з профспілками, в тому числі шляхом організації професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації вивільнюваних працівників за рахунок коштів клубу з метою працевлаштування їх на вакантні посади, додатково створені робочі місця, а також вживати інших заходів;
- 3) не допускати звільнення працівників з ініціативи роботодавця без погодження з профспілковим комітетом у встановленому законодавством порядку;
- 4) запроваджувати режим неповного робочого часу (неповний робочий день або неповний робочий тиждень), як виняток, лише в період об'єктивно обумовлених

тимчасових економічних труднощів на умовах, встановлених законодавством про працю і колективним договором;

- 5) здійснювати оформлення та виплату всіх простоїв, що виникли не з вини працівника, з дотриманням вимог законодавства про працю та на умовах колективного договору;
- 6) надавати працівникам, які отримали попередження про звільнення з роботи згідно з вимогами законодавства про працю, можливості для пошуку нового місця роботи за рахунок частини робочого часу у порядку і на умовах, встановлених колективним договором.

4. Всеукраїнська профспілка «Футбол України» і Асоціація футболістів-професіоналів України зобов'язуються:

- 1) здійснювати громадський контроль за виконанням законів, інших нормативно-правових актів з питань праці й зайнятості;
- 2) вносити, у разі потреби, пропозиції органам державної влади та роботодавцям про перенесення строків, тимчасове припинення або скасування заходів, пов'язаних з масовим вивільненням працівників, які є обов'язковими для розгляду;
- 3) надавати членам профспілки та громадської організації безкоштовну правову допомогу, консультації з питань зайнятості, в разі необхідності представляти їх права в органах державної влади і судах;
- 4) сприяти забезпеченню додержання працівниками трудової дисципліни суб'єктів господарювання;
- 5) брати активну участь у формуванні консолідованої позиції в питаннях щодо збереження зайнятості.

Розділ 3 Оплата праці

1. Сторони домовилися:

- 1) фонд оплати праці у футбольних клубах визначається власником або уповноваженим ним органом на умовах, встановлених у колективному договорі.

Забезпечити темпи зростання реальної заробітної плати не нижче темпів зростання реального валового внутрішнього продукту за відповідний рік, виходячи з фінансових можливостей футбольних клубів;

- 2) форми і системи оплати праці, норми праці, тарифні сітки, схеми посадових окладів, перелік, розміри та умови запровадження і виплати надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених чинним законодавством і цією Угодою.

Розміри місячних посадових окладів та тарифних ставок працівників за повністю виконану місячну норму праці (обсяг робіт) встановлюються в колективних договорах футбольних клубів, виходячи із фінансових можливостей футбольних клубів, але не можуть бути меншими визначеної законодавством мінімальної заробітної плати на відповідний період року;

- 3) розміри посадових окладів, тарифних ставок працівників встановлюються в колективних договорах, виходячи з фінансових можливостей роботодавця, згідно із вимогами законодавства про оплату праці.

Оплата праці працівників, керівників, професіоналів, фахівців провадиться в залежності від складності робіт, кваліфікації та відповідно до законодавства. Розміри посадових окладів і тарифних ставок періодично переглядаються та підвищуються відповідно до індексу підвищення цін на споживчі товари і послуги.

У періоди між переглядом розмірів посадових окладів і тарифних ставок здійснюється індексація заробітної плати у порядку, встановленому законодавством.

- 4) встановлювати перелік і розміри доплат і надбавок згідно з Додатком 3 до Угоди;
- 5) умови і розміри оплати праці керівників суб'єктів господарювання галузі встановлюються у трудовому договорі відповідно до актів законодавства і колективного договору.
- 6) виплата заробітної плати проводиться у строки, встановлені в колективному договорі.

Несвоєчасна чи не в повному обсязі виплата заробітної плати розглядається як грубе порушення законодавства про оплату праці та цієї Угоди.

За порушення строків виплати заробітної плати керівники суб'єктів господарювання притягуються до дисциплінарної, адміністративної, кримінальної відповідальності згідно із законодавством.

- 7) встановити, що у разі виникнення у роботодавця заборгованості із заробітної плати, грошового забезпечення строком понад один місяць, Сторони Угоди, керівники та профспілкові організації зобов'язані вжити ефективних заходів до її ліквідації, забезпечити персоніфікований облік заборгованих сум, затвердити узгоджені з профкомаами графіки її погашення;
- 8) встановити необхідність визначення у колективних договорах посиленого механізму компенсації за затримку виплати заробітної плати як договірної норми;
- 9) інформувати громадськість про заходи впливу на керівників суб'єктів господарювання галузі, які допускають утворення заборгованості із заробітної плати та не ліквідують заборгованість, яка вже склалася (публікація матеріалів на офіційному сайті профспілки «Футбол України», у журналі «ПРОФІФУТБОЛ» тощо).

2. Федерація футболу України, Об'єднання професіональних футбольних клубів України «Прем'єр-ліга», Об'єднання футбольних клубів «Професіональна футбольна ліга України» зобов'язуються:

- 1) виплачувати заробітну плату працівникам регулярно не рідше двох разів на місяць, через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

Виплату заробітної плати за першу половину місяця здійснювати в розмірі не менше 50% тарифної ставки (окладу) працівника за фактично відпрацьований час. Конкретний розмір цієї виплати встановлюється у колективному договорі.

- 2) у разі затримки виплати заробітної плати працівникам надавати на вимогу профспілок інформацію про наявність коштів на рахунках суб'єкту господарювання відповідно до ст. 45 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», а на вимогу працівника відомості про нараховану і невиплачену йому заробітну плату відповідно до ст. 31 Закону України «Про оплату праці».

3. Всеукраїнська профспілка «Футбол України» і Асоціація футболістів-професіоналів України зобов'язуються:

- 1) здійснювати громадський контроль за додержанням роботодавцями законодавства про оплату праці, у тому числі за виконанням договірних гарантій з оплати праці та своєчасністю виплати заробітної плати. Взаємодіяти у вирішенні питань з реалізації права на своєчасну і повну оплату праці з органами виконавчої влади, органами державного нагляду;
- 2) надавати консультації та правову допомогу працівникам – членам суб'єктів Сторони працівників – у захисті їх прав з питань оплати праці, представляти їх інтереси у комісіях з трудових спорів, органах здійснення футбольного правосуддя та судах загальної юрисдикції.
- 3) інформувати Сторону власників про випадки порушення законодавства окремими роботодавцями для вжиття відповідних заходів.

Розділ 4

Охорона праці та здоров'я

1. Розглядаючи питання охорони праці, умов праці та відпочинку в якості пріоритетних напрямів співпраці в умовах забезпечення гідної праці, **Федерація футболу України, Об'єднання професіональних футбольних клубів України «Прем'єр-ліга», Об'єднання футбольних клубів «Професіональна футбольна ліга України» зобов'язуються:**

- 1) розробити, затвердити та забезпечити виконання Галузевої програми поліпшення стану, безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2011-2015 роки;
- 2) розробити та впровадити систему управління охороною праці у сфері професіонального футболу, для чого:

- вжити заходів щодо виконання вимог законодавства по кадровому забезпеченню клубів фахівцями з охорони праці, підготовки та підвищення їх кваліфікації;
 - забезпечити створення та функціонування фондів охорони праці у суб'єктів господарювання галузі з метою реалізації заходів Галузевої програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2011-2015 роки;
 - забезпечити працівників засобами індивідуального захисту, в першу чергу спецодягом, м'якими та знешкоджуючими засобами (Додатки 5, 6 до Угоди).
- 3) сприяти забезпеченню працівників правилами, стандартами, нормами, положеннями, інструкціями та іншими нормативними актами з охорони праці.
 - 4) забезпечити прийняття і виконання Програми навчання працівників з питань охорони праці на 2011-2015 роки, спрямованої на поліпшення безпеки праці і запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням.

2. Всеукраїнська профспілка «Футбол України» і Асоціація футболістів-професіоналів України зобов'язуються:

- 1) забезпечити здійснення дієвого громадського контролю за додержанням роботодавцями вимог законодавства про охорону праці, виконання необхідних профілактичних заходів, спрямованих на створення здорових і безпечних умов праці, належного виробничого побуту, запобігання нещасним випадкам, професійним захворюванням та іншим випадкам загрози життю або здоров'ю працівників, за забезпеченням працюючих необхідними засобами індивідуального і колективного захисту відповідно до законів України "Про охорону праці" та "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності";
- 2) домагатися своєчасного і повного відшкодування шкоди, виплат одноразової допомоги потерпілим згідно із вимогами Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності", виплат страхової суми згідно із вимогами Закону України «Про страхування»;
- 3) брати участь у спільних з органами державного нагляду перевірок стану охорони праці та умов праці;
- 4) контролювати виконання положень Угоди, колективних договорів та своєчасно вносити державним органам управління і органам державного нагляду за охороною праці та умовами праці відповідні подання у разі систематичного порушення роботодавцем вимог зазначених Угоди та договорів;
- 5) надавати безоплатну правову допомогу членам суб'єктів Сторони працівників у вирішенні всіх питань з охорони праці та страхування від нещасних випадків.

Розділ 5

Трудові відносини. Режим праці та відпочинку

1. Сторони домовилися:

- 1) трудові відносини регулюються згідно з законодавством, цією Угодою і колективними договорами;
- 2) не допускати переведення на контрактну форму трудового договору працівників, які вже знаходяться в трудових відносинах з роботодавцем на умовах безстрокового трудового договору. Прийом на роботу за контрактною формою трудового договору може здійснюватися лише у випадках, прямо передбачених законами, на умовах, встановлених угодою сторін, законодавством про працю та колективним договором;
- 3) норма тривалості робочого часу повинна відповідати вимогам законодавства про працю України.

Надурочні роботи можуть застосовуватися лише у виняткових випадках та у відповідності до вимог законодавства про працю України. Робота в надурочний час оплачується в подвійному розмірі годинної ставки, як це передбачено ст.106 КЗпП України.

- 4) у колективних договорах може встановлюватися для окремих категорій працівників (неповнолітніх; жінок, які мають дитину віком до 14 років, та інших) менша норма тривалості робочого часу (38 годин на тиждень чи ін.) з оплатою за рахунок прибутку роботодавця;
- 5) час початку і закінчення роботи, режим роботи змінами, поділ робочого дня на частини, застосування підсумованого обліку робочого часу погоджується з профспілковими комітетами, встановлюється у правилах внутрішнього трудового розпорядку або колективному договорі;
- 6) тривалість основної щорічної відпустки встановлюється згідно з законодавством і не може бути меншою ніж 24 календарні дні за відпрацьований робочий рік. Для окремих категорій працівників (неповнолітніх, інвалідів, жінок, які мають 2-х дітей чи дітей-інвалідів) тривалість основної щорічної відпустки визначається відповідно до ст.6 Закону України «Про відпустки». Стаж роботи, який дає право на основну щорічну відпустку, обчислюється відповідно до ст.9 Закону України «Про відпустки»;
- 7) додаткові відпустки тривалістю до 4 та 7 календарних днів надаються згідно зі Списком посад і професій, визначених колективним договором, орієнтовний перелік яких, наведений в Додатку 4 до даної Угоди. Тривалість щорічної додаткової відпустки працівникам встановлюється в колективному договорі;
- 8) додаткові відпустки за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці надаються відповідно до Списку виробництв, цехів, професій і посад зі шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість працівників на роботах в яких дає право на щорічну додаткову відпустку, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 р. № 1290.

Конкретна тривалість таких відпусток встановлюється колективним договором залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці та часу зайнятості працівників в цих умовах.

9) черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються роботодавцем за погодженням з профспілковим комітетом до 1 березня кожного року і доводиться до відома усіх працівників.

При складанні графіка повинні враховуватися як інтереси клубу, організації, працівників, так і календаря змагань з футболу на відповідний змагальний сезон.

10) у колективному договорі основна, додаткова та соціальні відпустки можуть встановлюватися більшої тривалості, порівняно з законодавством, за рахунок власних коштів роботодавця;

11) не допускається відмова у наданні щорічної відпустки та заміна її за добровільною згодою працівника матеріальною чи іншою компенсацією, за винятком виплати грошової компенсації, передбаченої у ст.24 Закону України "Про відпустки".

Розділ 6

Соціальний захист працівників

1. Сторони домовилися:

1) встановити, що частина прибутку роботодавців, яка спрямовується на фінансування соціально-трудова пілг, культурно-оздоровчих заходів, утримання об'єктів соціально-побутового обслуговування та порядок його використання, встановлюється у колективних договорах;

2) рекомендувати передбачати в колективних договорах, виходячи із фінансових можливостей роботодавця, додаткові порівняно з законодавством соціально-трудова пілги, зокрема:

– вищі соціальні виплати для сімей працівників, які померли внаслідок травм чи професійних захворювань, пов'язаних з виконанням ними трудових обов'язків, незалежно від форм власності роботодавця;

– здешевлення вартості харчування в їдальнях, буфетах, профілакторіях, дитячих дошкільних закладах, часткову компенсацію або допомогу в придбанні продуктів харчування;

– надання додаткових пілг по житлово-побутовому обслуговуванню, виділення за пілговими цінами палива для опалення приватних будинків, службового приміщення для житла працівників та їх сімей чи виділення коштів для оренди житла; будівельних матеріалів при індивідуальному будівництву житла;

– здешевлення вартості утримання дітей у дитячих дошкільних закладах;

– компенсувати працівникам витрати на проїзд у всіх видах міжміського транспорту у службових цілях, проживання в готелях (гуртожитках), харчування та інші витрати під час відрядження;

- визначити у колективних договорах перелік працівників, яким організувати повне медичне обслуговування, діагностику, лікування, забезпечувати медикаментами, а при необхідності оплачувати лікування (операцію);
- надання у вищих, порівняно з законодавством, розмірах матеріальної допомоги на поховання, при народженні дитини, багатодітним та малозабезпеченим сім'ям, а також вихідної допомоги при вивільненні працівників;
- надання матеріальної допомоги у розмірі, не меншому за середньомісячну заробітну плату, при виході на пенсію за віком чи по інвалідності та у зв'язку з щорічною відпусткою на оздоровлення;
- надання матеріальної допомоги, безпроцентних позик працівникам на будівництво чи покупку житла, меблів, побутової техніки та на інші цілі;
- надання пільгових путівок на лікування та інших соціально-побутових пільг ветеранам війни та праці, колишнім працівникам, які вийшли на пенсію;
- виділення коштів та здешевлення лікування працівників;
- заохочення працівників і ветеранів футболу у зв'язку зі святами, ювілейними датами;
- виплати одноразової винагороди за вислугу років та інші;
- визначити у колективних договорах перелік працівників, яких забезпечити за рахунок роботодавця усіма видами страхування життя та здоров'я;
- надання пільг та іменних стипендій для навчання в спортивних закладах дітям з малозабезпечених сімей, які представляють інтерес для майбутнього футболу України.

Розділ 7

Задоволення духовних потреб населення

1. Сторони домовилися:

- 1) сприяти розвитку фізкультурно-спортивного руху, зокрема футболу в Україні, залучати до систематичних занять різними формами фізичної культури та масового спорту працівників та членів їх сімей.
 - 2) вживати щороку заходів, спрямованих на проведення оздоровчої кампанії серед дітей із залученням додаткових джерел фінансування. Максимально охоплювати оздоровчими заходами дітей, які потребують особливої соціальної уваги і підтримки відповідно до Закону України „Про оздоровлення та відпочинок дітей”.
- Надавати організаційну і методичну допомогу при організації дитячого оздоровлення.
- 3) здійснювати фінансування діяльності дитячо-юнацьких спортивних шкіл та дитячого оздоровлення із залученням бюджетних коштів, коштів Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності та роботодавців.

2. Федерація футболу України, Об'єднання професіональних футбольних клубів України «Прем'єр-ліга», Об'єднання футбольних клубів «Професіональна футбольна ліга України» зобов'язується:

- 1) організовувати в установленому порядку футбольно-спортивні лотереї та інші подібні заходи, безпосередньо пов'язані з футбольними змаганнями;
- 2) активно підтримувати розвиток дитячого та студентського футболу;
- 3) здійснювати відрахування коштів профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу у розмірах, передбачених законодавством.

3. Всеукраїнська профспілка «Футбол України» і Асоціація футболістів-професіоналів України зобов'язуються:

- 1) брати активну участь у виконанні державних програм фізкультурно-спортивного спрямування, зокрема футболу;
- 2) сприяти реалізації державної політики щодо формування здорового способу життя населення. Щороку брати участь у фізкультурно-масових, спортивних заходах всіх рівнів (всеукраїнських, галузевих та регіональних спартакіадах, змаганнях з видів спорту, кросах, турнірах тощо) серед працівників, членів їх сімей, вихованців дитячо-юнацьких спортивних шкіл.

Розділ 8 Соціальний діалог

Сторони, визнаючи соціальний діалог як загально визнану форму співпраці на базі рівноправного партнерства з метою вирішення питань у сфері соціальних, економічних і трудових відносин, та вважаючи необхідним забезпечення його подальшого розвитку і ефективності, **домовилися:**

- 1) соціальний діалог здійснювати у формах обміну інформацією, консультацій, переговорів, узгоджувальних нарад, робочих зустрічей, засідань за круглим столом тощо з питань що зачіпають трудові і соціально-економічні інтереси працівників галузі професіонального футболу і є предметом цієї Угоди;
- 2) вважати, що висновки та рекомендації, прийняті за результатами проведення соціального діалогу, є обов'язковими для розгляду органами державної влади, організаціями, до яких вони надсилаються, з наступним інформуванням соціальних партнерів;
- 3) вивчати, аналізувати та обговорювати на спільних засіданнях колегіальних органів, робочих груп, комісій проблеми регулювання виробничих, соціально-економічних і трудових відносин, приймати спільні рішення та вживати заходів щодо їх реалізації;
- 4) здійснювати соціальний діалог при розробленні проектів законів та інших нормативно-правових актів у сфері соціальних, економічних, трудових відносин, а також соціального захисту та досягати узгодження інтересів і позицій Сторін;

- 5) у разі необхідності попереднього обговорення та оперативного вирішення питань у сфері соціальних, економічних, трудових відносин і соціального захисту проводити консультації, які має право ініціювати будь-яка Сторона. Консультації повинні розпочатися протягом п'яти днів після внесення відповідної пропозиції. Порядок проведення консультацій визначається у кожному конкретному випадку за домовленістю Сторін. Тривалість проведення консультацій визначається за згодою Сторін, але не повинна перевищувати 14 календарних днів. Після завершення консультацій остаточні рішення приймаються в межах повноважень кожної Сторони та її суб'єктів з урахуванням пропозицій учасників консультацій;
- 6) надавати одна одній інформацію, визначену цією Угодою, для взаємного контролю за виконанням взятих на себе зобов'язань;
- 7) забезпечувати представництво відповідно до своїх повноважень та відстоювати інтереси роботодавців і працівників у законодавчих і виконавчих органах влади, органах ФФУ, Прем'єр-Ліги, ПФЛ, а також в їх органах здійснення футбольного правосуддя, Палаті по вирішенню трудових спорів ФФУ та Спортивному арбітражному суді (м. Лозанна, Швейцарія);
- 8) надавати організаційну підтримку та методичну допомогу учасникам соціального діалогу на нижчих рівнях з питань колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин, укладення колективних договорів та забезпечення їх виконання;
- 9) організувати спільне навчання керівників і фахівців роботодавців та профспілкового активу;
- 10) здійснювати висвітлення досягнутих домовленостей під час консультацій і переговорів соціальних партнерів у засобах масової інформації.

Розділ 9

Гарантії діяльності профспілок

1. Федерація футболу України, Об'єднання професіональних футбольних клубів України «Прем'єр-ліга», Об'єднання футбольних клубів «Професіональна футбольна ліга України» гарантують:

- 1) забезпечення належних умов для діяльності профспілкових організацій (надання для проведення профспілкової роботи на безоплатній основі приміщень з необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням; розміщення профспілкової інформації у приміщеннях, на території роботодавців у доступних для працівників місцях);
- 2) безоплатне перерахування щомісяця на рахунки профспілкових органів членських профспілкових внесків із заробітної плати працівників (за наявності їх письмових заяв) не пізніше як через 3 дні після виплати заробітної плати;
- 3) надання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів, можливостей для здійснення своїх повноважень, у тому числі на час профспілкового навчання – додаткової відпустки тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати;

- 4) надання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів, можливостей для здійснення своїх повноважень, зокрема, вільного від роботи часу зі збереженням середньої заробітної плати для участі в роботі виборних органів, консультаціях, переговорах, виконання інших громадських обов'язків, для профспілкового навчання на умовах, визначених у колективному договорі, але не менше двох годин на тиждень;
- 5) надання працівникам, обраним до складу виборних органів профспілкової організації, соціальних пільг та заохочень у обсягах не нижче, ніж це передбачено для інших працівників відповідної категорії;
- 6) надання виборним профспілковим працівникам після закінчення чи припинення їх повноважень попереднього місця роботи (посади) або іншої рівноцінної роботи (посади) за їх згодою;
- 7) не допускати звільнення з ініціативи роботодавця, притягнення до дисциплінарної відповідальності, зміни умов трудового договору, оплати праці працівників, які є членами виборних профспілкових органів, без попередньої згоди відповідного виборного профспілкового органу згідно з законодавством;
- 8) не допускати звільнення з ініціативи роботодавця працівників виборних профспілкових органів протягом року після закінчення чи припинення строку їх виборних повноважень, крім випадків, прямо передбачених законодавством;
- 9) залучення представників профспілкових органів до участі в управлінні господарським товариством, спостережної ради, інших органів;
- 10) забезпечення участі представників роботодавця в заходах профспілкового органу щодо захисту трудових та соціально-економічних прав на його запрошення;
- 11) надання представникам виборних профспілкових органів:
 - відповідних документів, відомостей, пояснень, що стосуються умов праці, виконання колективного договору, угод, додержання законодавства про працю та соціально-економічних прав працівників;
 - безпосереднього доступу до документів для перевірки розрахунків з оплати праці, державного соціального страхування, використання коштів для соціальних потреб та житлового будівництва;
- 12) забезпечення безпосереднього відвідування членами виборних профспілкових органів робочих місць членів профспілки; перевірки роботи закладів торгівлі та громадського харчування, охорони здоров'я, гуртожитків, об'єктів побутового обслуговування, що належать роботодавцю або його обслуговують.

Розділ 10

Контроль за виконанням Угоди

1. Контроль за виконанням Угоди здійснюється Сторонами через уповноважених представників Сторін.
2. Стан виконання Угоди один раз на рік розглядається на спільному засіданні Сторін, яке скликається за ініціативою однієї зі Сторін.
3. Кожна Сторона до засідання повинна надати відповідну інформацію про стан виконання окремих положень Угоди.
4. Прийняття рішень здійснюється шляхом голосування кожною Стороною окремо. Рішення вважається прийнятим, якщо за нього проголосувало більше половини повноважних представників від кожної Сторони.
5. Рішення спільного засідання оформлюється протоколом, який підписується Сторонами.
6. Між спільними засіданнями Сторонами здійснюється оперативний моніторинг виконання положень Угоди, за результатами якого кожна зі Сторін може звернутися до іншої Сторони з відповідною інформацією про виявлені нею порушення положень Угоди. Зазначене подання є обов'язковим для розгляду Стороною, до якої воно спрямоване.
7. Сторона, яка отримала інформацію про виявлені факти порушень положень Угоди, повинна не пізніше ніж в 30-денний строк поінформувати іншу Сторону про результати розгляду.
8. У разі необхідності, за результатами розгляду подання про виявлені порушення положень Угоди, може бути ініційовано проведення консультацій.
9. За результатами консультацій кожною зі Сторін може бути ініційоване скликання позачергового спільного засідання Сторін з підбиття підсумків виконання Угоди. Засідання проводиться не пізніше 15-ти днів з дня його ініціювання.
10. Підготовка матеріалів до позачергового спільного засідання здійснюється Стороною – ініціатором такого засідання.
11. При виникненні розбіжностей щодо оцінки виконання положень Угоди дотримуватися принципів ведення конструктивного соціального діалогу шляхом проведення консультацій, обміну інформацією тощо, з дотриманням положень конвенції Міжнародної організації праці та законодавства України.
12. За порушення чи невиконання положень Угоди, ухилення від участі в переговорах, за ненадання своєчасної інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю, представники Сторін несуть відповідальність згідно з Кодексом про адміністративні правопорушення України і Законом України "Про колективні договори і угоди".

Розділ 11 ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

З метою координації діяльності, пов'язаної з колективно-договірним регулюванням соціально-економічних і трудових відносин та вдосконалення соціального діалогу, **Сторони домовилися:**

1. Забезпечувати висвітлення реалізації положень Угоди в засобах масової інформації та Інтернеті.
2. Сприяти приведенню норм та положень колективних договорів за участю суб'єктів Сторін у відповідність з цією Угодою.
3. Здійснювати в рамках своїх повноважень контроль за виконанням цієї Угоди згідно з розділом 10 Угоди.
4. Вирішувати спірні питання та проблеми, що виникають під час виконання цієї Угоди шляхом проведення консультацій і переговорів.
5. Здійснювати обмін інформацією з питань, які є предметом Угоди.
6. Розмістити Угоду на офіційних веб-сайтах Сторін.
7. Вносити зміни та доповнення до цієї Угоди за взаємною згодою після проведення відповідних переговорів та консультацій.
8. Угода підписана у **4 (чотирьох)** примірниках, які зберігаються у кожній зі Сторін Угоди і мають однакову юридичну силу.

від Федерації футболу України



від ОФКУ «Прем'єр – Ліга»



від ОФК «Професіональна футбольна Ліга України»



від Всеукраїнської професійної спілки «Футбол України» та Асоціації футболістів-професіоналів України



Г. М. Суркіс

В. Б. Данілов

М. В. Бальчос

І. Ф. Гатауллін

21.07.2011

**Додаток № 1
до Галузевої угоди
на 2011 – 2015 роки**

ПЕРЕЛІК

суб'єктів Сторін Галузевої угоди на 2011 – 2015 роки

1. Федерація футболу України.
2. Об'єднання професіональних футбольних клубів України „Прем'єр-ліга”.
3. Об'єднання футбольних клубів „Професіональна футбольна ліга України”.
4. Всеукраїнська професійна спілка „Футбол України”.
5. Асоціація футболістів – професіоналів України.

ПЕРЕЛІК

**Юридичних осіб – професіональних футбольних клубів, які є членами
відповідних об'єднань, що входять до складу Спільного представницького
органу Сторони роботодавців в сфері професіонального футболу**

Об'єднання професіональних футбольних клубів України „Прем'єр-ліга”

1. Товариство з обмеженою відповідальністю «Футбольний клуб «Динамо» Київ.
2. Приватне акціонерне товариство «Футбольний клуб «Шахтар» Донецьк.
3. Товариство з обмеженою відповідальністю «Футбольний клуб «Дніпро» Дніпропетровськ.
4. Товариство з обмеженою відповідальністю «Футбольний клуб «Металлург» Донецьк.
5. Громадська організація «Футбольний клуб «Іллічівець» Маріуполь.
6. Товариство з обмеженою відповідальністю «Футбольний клуб «Арсенал» Київ.
7. Громадська організація «Футбольний клуб «Кривбас» Кривий Ріг.
8. Товариство з обмеженою відповідальністю «Футбольний клуб «Таврія» Сімферополь.
9. Товариство з обмеженою відповідальністю «Футбольний клуб «Волинь» Луцьк.
10. Товариство з обмеженою відповідальністю «Футбольний клуб «Ворскла» Полтава.
11. Товариство з обмеженою відповідальністю «Футбольний клуб «Карпати» Львів.
12. Відкрите акціонерне товариство «Футбольний клуб «Металіст» Харків.
13. Громадська організація «Футбольний клуб «Оболонь» Київ.
14. Товариство з обмеженою відповідальністю «Футбольний клуб «Зоря» Луганськ.
15. Приватне акціонерне товариство «Футбольний клуб «Чорноморець» Одеса».
16. Товариство з обмеженою відповідальністю «Професіональний футбольний клуб «Олександрія» Олександрія.

Об'єднання футбольних клубів „Професіональна футбольна ліга України”

ПЕРША ЛІГА

1. Товариство з обмеженою відповідальністю «Футбольний клуб «Севастополь» Севастополь.
2. Товариство з обмеженою відповідальністю «Футбольний клуб «Металлург» Запоріжжя.
3. Закрите акціонерне товариство «Футбольний клуб «Сталь» Алчевськ.
4. Громадська організація «Футбольний клуб «Енергетик» Бурштин.
5. Громадська організація «Футбольний клуб «Буковина» Чернівці.
6. Товариство з обмеженою відповідальністю «Футбольний клуб «Львів» Львів.

7. Товариство з обмеженою відповідальністю «Футбольний клуб «Геліос» Харків.
8. Товариство з обмеженою відповідальністю «Футбольний клуб «Нафтовик-Укрнафта» Охтирка.
9. Товариство з обмеженою відповідальністю «Футбольний клуб «Кримтеплиця» Молодіжне.
10. Товариство з обмеженою відповідальністю «Футбольний клуб «Арсенал» Біла Церква.
11. Товариство з обмеженою відповідальністю «Футбольний клуб «Одеса» Одеса.
12. Товариство з обмеженою відповідальністю «Футбольний клуб «Нива» Вінниця.
13. Громадська організація «Футбольний клуб «Титан» Армянськ.
14. Товариство з обмеженою відповідальністю «Футбольний клуб «Закарпаття» Ужгород.
15. Товариство з обмеженою відповідальністю «Футбольний клуб «Зірка» Кіровоград.
16. Громадська організація футбольний клуб «Прикарпаття» Івано-Франківськ.
17. Муніципальний футбольний клуб «Миколаїв» Миколаїв.

ДРУГА ЛІГА

1. Товариство з обмеженою відповідальністю «Футбольний клуб «Десна» Чернігів.
2. Товариство з обмеженою відповідальністю «Футбольний клуб «Нива» Тернопіль.
3. Товариство з обмеженою відповідальністю «Футбольний клуб «Скала» Моршин.
4. Громадська організація «Футбольний клуб «Россь» Біла Церква.
5. Громадська організація «Футбольний клуб «Бастіон» Іллічівськ.
6. Товариство з обмеженою відповідальністю «Футбольний клуб «Гірник» Кривий Ріг.
7. Товариство з обмеженою відповідальністю «Футбольний клуб «Динамо» Хмельницький.
8. Громадська організація «Футбольний клуб «Єдність» Плиски.
9. Громадська організація «Футбольний клуб «Енергія» Нова Каховка.
10. Громадська організація «Футбольний клуб «Гірник-Спорт» Комсомольськ.
11. Громадська організація «Футбольний клуб «Олімпік» Донецьк.
12. Комунальний заклад спортивний міський футбольний клуб «Кремень» Кременчук.
13. Товариство з обмеженою відповідальністю «Футбольний клуб «Суми».
14. Організація «Футбольний клуб «Полтава».
15. Громадська організація «Футбольний клуб «Сталь» Дніпродзержинськ.
16. Громадська організація «Футбольний клуб «Шахтар» Свердловськ.
17. Товариство з обмеженою з обмеженою відповідальністю «Футбольний клуб «УкрАгроКом» Приютівка.
18. Товариство з обмеженою з обмеженою відповідальністю «Футбольний клуб «Реал Фарм» Южне.
19. Товариство з обмеженою з обмеженою відповідальністю «Футбольний клуб «Макіїввугілля» Макіївка.
20. Обласна громадська організація «Футбольний клуб «Славутич» Черкаси.

від Федерації футболу України

від ОФКУ «Прем'єр – Ліга»

від ОФК «Професіональна футбольна Ліга України»

від Всеукраїнської професійної спілки «Футбол України» та Асоціації футболістів-професіоналів України



**Додаток № 2
до Галузевої угоди
на 2011 – 2015 роки**

**ПЕРЕЛІК І РОЗМІРИ ДОПЛАТ
до тарифних ставок, окладів і посадових окладів
працівників професіонального футболу**

№ п/п	Найменування доплат	Розмір доплат
1.	За суміщення професій (посад)	Доплата одному працівнику не обмежується максимальним розміром і встановлюється в межах економії фонду заробітної плати за тарифною ставкою і окладом суміщуваної посади працівників.
2.	За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт	Розмір одному працівнику не обмежується і визначається наявністю економії за тарифними ставками і окладами, які могли б виплачуватися за умови дотримання нормативної чисельності працівників.
3.	За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	Не менше 25 % (до 100 % - в Ген. угоді) тарифної ставки (окладу, посадового окладу) відсутнього працівника

від Федерації футболу України



від ОФКУ «Прем'єр – Ліга»



від ОФК «Професіональна футбольна Ліга України»



від Всеукраїнської професійної спілки «Футбол України» та Асоціації футболістів-професіоналів України



М. Суркіс

М. Данілов

М. Бальчос

І. Ф. Гатауллін

**Додаток № 3
до Галузевої угоди
на 2011 – 2015 роки**

**Правила
внутрішнього трудового розпорядку**

1. Загальні положення

- 1.1. Правила внутрішнього трудового розпорядку розроблено відповідно до типових правил, законодавства України про працю і вводяться для зміцнення трудової дисципліни, раціонального використання робочого часу, підвищення ефективності роботи працівників клубу.
- 1.2. Всі питання, пов'язані із застосуванням Правил внутрішнього трудового розпорядку, вирішуються Адміністрацією клубу в межах наданих прав, а у випадках, передбачених чинним законодавством і Правилами внутрішнього трудового розпорядку – спільно або за погодженням з первинною профспілковою організацією клубу згідно з її повноваженнями.

2. Порядок найму і звільнення працівників

- 2.1. Працівники реалізують право на працю шляхом укладання трудового договору чи контракту з Адміністрацією клубу.
- 2.2. При прийнятті на роботу Адміністрація зобов'язана вимагати від працівника пред'явлення трудової книжки, паспорту, диплому або іншого документу про освіту чи професійну підготовку.
- 2.3. Прийняття на роботу без пред'явлення зазначених документів не допускається.
- 2.4. Забороняється вимагати від осіб, з якими укладається трудовий договір чи контракт, документів, не передбачених законодавством.
- 2.5. Прийняття на роботу оформляється наказом Адміністрації, з яким працівник ознайомлюється під розписку.
- 2.6. У наказі повинні бути вказані назва посади у відповідності до штатного розпису і умови оплати праці.
- 2.7. При укладенні трудового договору може бути обумовлене випробування з метою перевірки відповідності працівника посаді, на яку він приймається. Укладення трудового договору на контрактній основі з працівниками (футболістами-професіоналами, тренерами, лікарями, масажистами) провадиться з врахуванням вимог Закону України «Про фізичну культуру і спорт» та положень регламентних документів Федерації футболу України.
- 2.8. Умова про випробування зазначається у наказі про прийняття на роботу.
- 2.9. Встановлюється строк випробування при прийнятті на роботу - від одного до трьох місяців.
- 2.10. Якщо протягом строку випробування встановлено невідповідність працівника посаді, на яку його прийнято протягом цього строку, трудовий договір може бути розірваний.
- 2.11. При прийнятті працівника на роботу або при переведенні його в установленому порядку на іншу посаду, Адміністрація зобов'язана:

- ознайомити працівника з посадовою інструкцією, умовами праці, роз'яснити його права і обов'язки;
- ознайомити його з Правилами внутрішнього трудового розпорядку і колективним договором клубу;
- провести інструктаж з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці, протипожежної безпеки та інших правил з охорони праці.

2.12. Розірвання трудового договору може мати місце тільки на підставах, передбачених законодавством. Окрім цього, при розірванні контракту обов'язково враховуються вимоги Регламенту Федерації футболу України зі статусу і трансферу футболістів.

3. Основні обов'язки працівників

Працівники зобов'язані:

- 3.1. Працювати чесно і сумлінно, дотримуватися дисципліни праці, виконувати Правила внутрішнього трудового розпорядку та ефективно його використовувати, своєчасно і точно виконувати розпорядження Адміністрації.
- 3.2. Підвищувати продуктивність праці, своєчасно і якісно виконувати встановлені завдання, суворо дотримуватися дисципліни.
- 3.3. Утримувати в порядку і чистоті своє робоче місце, дотримуватися в повному обсязі вимог з охорони праці, техніки безпеки, виробничої санітарії і протипожежної безпеки, передбачених відповідними правилами та інструкціями.
- 3.4. Коло обов'язків (робіт), які виконує кожний працівник за своєю спеціальністю, кваліфікацією або посадою, визначається трудовим договором (контрактом) та посадовими інструкціями.

4. Основні обов'язки Адміністрації

Адміністрація зобов'язана:

- 4.1. Організувати працю працівників так, що б кожний по можливості працював за своєю спеціальністю і кваліфікацією, мав закріплене за ним робоче місце, своєчасно до початку роботи був ознайомлений з встановленим завданням і забезпечений роботою на протязі робочого дня.
- 4.2. Покращувати умови праці, дотримуватися законодавства про працю.
- 4.3. Забезпечувати безпечні, а також санітарно-гігієнічні умови праці, що попереджують виникнення захворювань працівників.
- 4.4. Постійно контролювати дотримання працівниками всіх вимог та інструкцій по техніці безпеки, виробничої санітарії та гігієни праці, протипожежної безпеки.
- 4.5. Виплачувати заробітну плату в строки, передбачені даним колективним договором.
- 4.6. Забезпечувати умови для участі працівників в управлінні, в повній мірі використовуючи для цього збори трудового колективу, своєчасно розглядати критичні зауваження працівників і повідомляти їх про прийняті заходи.

- 4.7. Адміністрація здійснює свої обов'язки у відповідних випадках спільно або за погодженням з первинною профспілковою організацією.

5. Робочий час і його використання

- 5.1. Працівникам встановлюється п'ятиденний 40-годинний робочий тиждень. Працівникам, які працюють за контрактом, може встановлюватися ненормований робочий день відповідно до вимог трудового законодавства.
- 5.2. За узгодженням з працівником може здійснюватися взаємозамінність виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника (без звільнення від основної роботи).
- 5.3. За згодою з працівником адміністрація вправі встановити особистий графік робочого часу з дотриманням 40-годинного робочого тижня.
- 5.4. Початок і закінчення роботи, час перерви для відпочинку і харчування працівників встановлюється положеннями колективного договору.

6. Заохочення за успіхи в роботі

- 6.1. До працівників можуть застосовуватися такі заохочення за успіхи в роботі:
- оголошення подяки;
 - виплата премії;
 - нагородження цінним подарунком.

7. Відповідальність за порушення трудової дисципліни

- 7.1. Порушення трудової дисципліни, тобто невиконання або неналежне виконання з вини працівника покладених на нього трудових обов'язків, тягне за собою застосування заходів, передбачених законодавством, трудовими договорами (контрактами), регламентними нормами ФФУ.
- 7.2. За порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки одне з таких заходів стягнення:
- догана;
 - звільнення.

Звільнення, як захід дисциплінарного впливу, може бути застосовано за прогул, систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Проголом вважається відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня без поважних причин.

- 7.3. Дисциплінарні стягнення застосовуються керівництвом клубу.
- 7.4. До застосування дисциплінарного стягнення за порушення трудової дисципліни керівник клубу повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення.

Відмова працівника дати пояснення не вважається перешкодою для застосування дисциплінарного стягнення.

Дисциплінарне стягнення застосовується Адміністрацією безпосередньо за виявленням порушення, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не враховуючи період хвороби або перебування працівника у відпустці.

Дисциплінарне стягнення не може бути застосовано пізніше шести місяців з дня скоєння порушення.

- 7.5. За кожне порушення трудової дисципліни може бути застосоване лише одне дисциплінарне стягнення.
- 7.6. Наказ про застосування дисциплінарного стягнення із зазначенням мотивів його застосування, доводиться до відома працівника, на якого накладено стягнення, під розписку.
- 7.7. Якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення працівника не буде піддано новому дисциплінарному стягненню, то він вважається таким, що не має дисциплінарного стягнення.

Якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни і до того ж проявив себе як сумлінний працівник, то стягнення може бути зняте до закінчення терміну одного року.

Протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються.

від Федерації футболу України  Г. М. Суркіс

від ОФКУ «Прем'єр – Ліга»

від ОФК «Професіональна футбольна Ліга України»

від Всеукраїнської професійної спілки «Футбол України» та

Асоціації футболістів-професіоналів України



**Додаток № 4
до Галузевої угоди
на 2011 – 2015 роки**

ПЕРЕЛІК

посад і професій з ненормованим робочим днем, підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням, які мають право на отримання додаткової відпустки за особливий характер праці

№ п/п	Найменування професій і посад	Основна відпустка, дн.	Дод. відпустка, дн.
1.	Президент, віце-президент, генеральний директор, директор футбольного клубу	24	7
2.	Менеджер з адміністративної діяльності	24	6
3.	Начальник, заступник начальника, завідувач сектору управління футболом	24	6
4.	Помічник президента	24	7
5.	Головний тренер команди, старший тренер, тренер, інструктор-методист тренажерного комплексу, спортсмен-професіонал з футболу (футболіст), начальник команди, адміністратор команди	24	7
6.	Головний бухгалтер, заступник головного бухгалтера, старший бухгалтер, бухгалтер, завідувач господарства білетного	24	6
7.	Головний, провідний економіст, економіст, економіст з фінансової роботи	24	6
8.	Старший юрисконсульт, юрисконсульт	24	6
9.	Начальник, старший інспектор, інспектор відділу кадрів	24	6
10.	Референт, перекладач, асистент референта, секретар, оператор	24	6
11.	Лікар, лікар спортивний, масажист, фельдшер	24	6
12.	Комендант, агент з постачання, завідувач складу, комірник	24	6
13.	Диктор	24	6
14.	Художник-оформлювач, художник, реставратор	24	4
15.	Начальник (директор, керівник, завідувач) відділу (служби, команди, комплексу, бази, спортивної споруди (стадіону), виробництва пральні, навчально-тренувальної бази, медико-реабілітаційного центру, ДЮСШ, НДЦ) та їх заступники	24	7

16.	Інструктор	24	6
17.	Адміністратор	24	6
18.	Головний редактор, заступник головного редактора, редактор, кореспондент	24	6
19.	Фотограф	24	6
20.	Програміст, оператор відеозапису	24	6
21.	Головний, старший інженер, інженер	24	6
22.	Головний енергетик, енергетик, електрик	24	6
23.	Брокер	24	6
24.	Водій автотранспортних засобів, експедитор транспортний	24	4
25.	Слюсар з ремонту автомобілів, механік, диспетчер	24	6
26.	Радист, механік малої механізації, механік, обліковець, слюсар-сантехнік, електрогазозварник	24	6
27.	Прибиральниця виробничих та службових приміщень, дворник, асенізатор, чергова, робітник по обслуговуванню бані, прасувальник	24	4
28.	Старший кухар, кухар, офіціант, кондитер	24	4
29.	Підсобний робітник	24	4

Примітка: Журналістам, які користуються відпусткою на підставі статті 13 Закону України "Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів", додаткові щорічні відпустки за ненормований характер роботи не надаються.

від Федерації футболу України



Г. М. Суркіс

від ОФКУ «Прем'єр – Ліга»



В. Б. Данілов

від ОФК «Професіональна футбольна Ліга України»

М. В. Бальчос

від Всеукраїнської професійної спілки «Футбол України» та



Асоціації футболістів-професіоналів України

О. Ф. Гатауллін

**Додаток № 5
до Галузевої угоди
на 2011 – 2015 роки**

**ПЕРЕЛІК
професій і посад працівників, яким видається безкоштовно спецодяг,
спецвзуття та інші засоби індивідуального захисту (на одну особу)**

№ п/п	Найменування професій, посад	Найменування спецодягу, спецвзуття та запобіжних засобів	строк експлуатації (міс.)
1.	Футболіст	куртка зимова. куртка літня костюм спортивний шапочка спортивна костюм болонієвий бутси кросівки кеди футболка труси з плавками ігрова форма (4-х кольорів) костюм еластичний підштаники щитки маніжка	12 12 12 12 12 6 12 3 3 3 6 12 12 6 6
2.	Головний тренер, начальник команди, тренер, адміністратор команди, лікар, масажист, керівник науково-методичної групи, методист , оператор відеозапису	куртка зимова куртка літня костюм спортивний шапочка спортивна костюм еластичний кросівки	12 12 12 12 12 12
3.	Водій	костюм бавовняний, халат технічний, рукавиці комбіновані	12 12 2
4.	Експедитор	костюм бавовняний рукавиці комбіновані	12 2
5.	Слюсар з ремонту автомобілів	костюм бавовняний фартух прогумований рукавиці комбіновані	12 6 2
6.	Механік	костюм чи халат бавовняний чоботи гумові зимою додатково: куртка бавовняна на утепленій підкладці	12 12 36

7.	Слюсар-сантехнік, слюсар	комбінезон бавовняний рукавиці комбіновані черевики з жорстким підноском	12 2 12
8.	Газоелектрозварювальник	костюм брезентовий	12
9.	Електрик	Комбінезон бавовняний Рукавиці комбіновані Черевики шкіряні	12 1 12
10.	Прибиральниця, санітарка	Костюм чи халат бавовняний Рукавиці гумові	12 1
11.	Двірник, асенізатор	Костюм чи халат бавовняний Чоботи гумові Рукавиці комбіновані Зимово додатково: Куртка бавовняна на утепленій підкладці	12 12 1 36
12.	Чергова	Костюм чи халат бавовняний	12
13.	Столяр, лицювальник- плиточник	Костюм бавовняний Рукавиці комбіновані	12 1
14.	Муляр	Костюм бавовняний Чоботи гумові Черевики шкіряні Рукавиці брезентові	12 12 12 2
15.	Кухар	Костюм бавовняний Шапочка бавовняна	12 12
16.	Банщик	Костюм бавовняний Черевики гумові	12 12
17.	Прасувальник	Костюм бавовняний	12
18.	Завідуючий складом, комірник, експедитор з постачання, комендант	Халат бавовняний	12
19.	Підсобний робітник	Костюм чи халат бавовняний Рукавиці комбіновані	12 12

від Федерації футболу України

від ОФКУ «Прем'єр – Ліга»

від ОФК «Професіональна футбольна
Ліга України»

від Всеукраїнської професійної спілки
«Футбол України» та
Асоціації футболістів-професіоналів України



Г. М. Суркіс

В. Б. Данілов

М. В. Бальчос

Ф. Гатауллін

Додаток № 6
до Галузевої угоди
на 2011 – 2015 роки

ПЕРЕЛІК

**професій і посад працівників, яким безкоштовно видаються
миючі та знешкоджуючі засоби**

1. Футболіст
2. Водій
3. Слюсар з ремонту автомобілів
4. Механік, механік малої механізації
5. Слюсар-сантехнік
6. Прибиральниця
7. Санітарка
8. Покоївка
9. Двірник
10. Асенізатор
11. Кухар
12. Офіціант
13. Банщик
14. Муляр
15. Лицювальник-плиточник
16. Підсобний робітник



від Федерації футболу України

від ОФКУ «Прем'єр – Ліга»

від ОФК «Професіональна футбольна
Ліга України»

від Всеукраїнської професійної спілки
«Футбол України» та
Асоціації футболістів-професіоналів України



М. Суркіс

В. Данілов

М. В. Бальчос

Ф. Гатауллін

ПОСТАНОВА

спільного засідання Пленуму Центрального комітету Всеукраїнської профспілки «Футбол України» та делегованих уповноважених представників від профспілкових організацій (трудових колективів) і роботодавців професіональних футбольних клубів України - Федерації футболу України, Прем'єр-ліги, Професіональної футбольної ліги України.

01 червня 2011 року

м. Київ

Про укладення Галузевої угоди у сфері професіонального футболу України на 2011-2015 роки

У зв'язку із закінченням строку чинності Галузевої угоди, укладеної між Об'єднанням футбольних клубів «Професіональна футбольна ліга України» та Всеукраїнською профспілкою «Футбол України» на 2006-2010 роки,

з метою виконання вимог законодавства про працю України, Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про охорону праці», «Про порядок вирішення трудових спорів (конфліктів)», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» щодо обов'язкового укладення (переукладення) колективних договорів і угод на всіх підприємствах, установах, організаціях України, які використовують найману працю, а також положень Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців, всеукраїнськими профспілками та профоб'єднаннями,

для представництва, регулювання, захисту трудових і соціально-економічних прав та інтересів усіх працівників професіональних футбольних клубів України

спільне засідання Пленуму ЦК Всеукраїнської професійної спілки «Футбол України», делегованих уповноважених представників від роботодавців і профспілкових організацій (трудових колективів) професіональних футбольних клубів

ПОСТАНОВЛЯЄ:

1. Стан виконання Галузевої угоди між Об'єднанням футбольних клубів «Професіональна футбольна ліга України» та Всеукраїнською профспілкою «Футбол України» терміном дії на 2006-2010 роки - **визнати задовільним**.

2. **Схвалити** висновки і пропозиції до проекту Галузевої угоди у сфері професіонального футболу України на 2011-2015 роки, підготовлені створеною ЦК Всеукраїнської профспілки «Футбол України» робочою комісією та сформованими Сторонами спільними представницькими органами.

3. **Затвердити** Галузеву угоду у сфері професіонального футболу України на 2011-2015 роки у новому форматі - між Федерацією футболу України, Об'єднанням професіональних футбольних клубів України «Прем'єр-ліга»,

Об'єднанням професіональних футбольних клубів України «Прем'єр-ліга», Об'єднанням футбольних клубів «Професіональна футбольна ліга України» та Всеукраїнською профспілкою «Футбол України», Асоціацією футболістів-професіоналів України, враховуючи пропозиції делегованих уповноважених представників.

4. **Визнати**, що укладення Галузевої угоди із залученням усіх суб'єктів, які мають відношення до професіонального футболу, надає можливість об'єднати їх зусилля для подальшого його розвитку та підвищення іміджу українського футболу на міжнародному рівні.

5. **Доручити** керівництву:

Федерації футболу України -

Об'єднання професіональних футбольних клубів України «Прем'єр-ліга» - спільного представницького органу від клубів, що входять до його складу, Об'єднання футбольних клубів «Професіональна футбольна ліга України» - спільного представницького органу від клубів, що входять до його складу, - з однієї сторони, та

Всеукраїнської професійної спілки «Футбол України» і Асоціації футболістів-професіоналів України - з другої сторони підписати Галузеву угоду у сфері професіонального футболу на 2011-2015 роки.

5.1. Керівникам професіональних футбольних клубів і профспілковим організаціям, радам трудових колективів професіональних футбольних клубів здійснити відповідні заходи щодо укладення (переукладення) колективних договорів, враховуючи положення, специфіку Галузевої угоди у сфері професіонального футболу України на 2011-2015 роки.

6. **Доручити** голові Всеукраїнської профспілки «Футбол України» Гатаулліну І.Ф., як головуєчому на спільному засіданні Сторін Галузевої угоди:

6.1. **Підписати** схвалену постанову «Про укладення Галузевої угоди у сфері професіонального футболу на 2011-2015 роки».

6.2. **Подати** на реєстрацію до Міністерства соціальної політики України Галузеву угоду між Федерацією футболу України, Об'єднанням професіональних футбольних клубів України «Прем'єр-ліга», Об'єднанням футбольних клубів «Професіональна футбольна ліга України» та Всеукраїнською профспілкою «Футбол України» і Асоціацією футболістів-професіоналів України у сфері професіонального футболу України на 2011-2015 роки.

Головуючий на спільному засіданні Сторін
Галузевої угоди,
голова ВПС «Футбол України»



І.Ф.Гатауллін