



ГАЛУЗЕВА УГОДА

**між Об'єднанням футбольних клубів
“Професіональна футбольна ліга України”
та Всеукраїнською профспілкою
“Футбол України”
на 2006-2010 рр.**

Київ-2006

„ЗАРЕЄСТРОВАНО”

Міністерством праці і соціальної політики України 13 червня 2003 р. – реєстраційний № 61
зі змінами і доповненнями, зареєстрованими Міністерством праці соціальної політики України 03 квітня 2006 р. - реєстраційний № 24


„ЗАТВЕРДЖЕНО”

Пленумом Центрального комітету Всеукраїнської профспілки „Футбол України” – протокол від 15 травня 2003 р.

Внесені зміни і доповнення на спільному засіданні сторін Галузевої угоди - Об'єднання футбольних клубів „Професіональна футбольна ліга України” та Всеукраїнської профспілки „Футбол України” - протокол від 07 березня 2006 р.

ГАЛУЗЕВА УГОДА
між Об'єднанням футбольних клубів “Професіональна футбольна ліга України” та Всеукраїнською профспілкою “Футбол України” на 2006-2010 рр.

Зареєстровано Міністерством праці та соціальної політики України
Зміни та доповнення до Галузевої угоди між Об'єднанням футбольних клубів „Професіональна футбольна ліга України” та Всеукраїнською профспілкою „Футбол України” на 2003-2005 роки
Історичний № 111 від 03 квітня 2006 р. № 24
№ 24 від 03 квітня 2006 р.
або рекомендації реєструючого органу було зауважень
Користувач: Г. Руженко



Міністерство праці та соціальної політики України
Ідентифікаційний код 00013669
Входний № 2285/064-02/08-2
"04" 04 2006 р. № 2

Київ-2006

Розділ 1

Загальні положення

- 1.1.** Галузеву угоду (далі – Угода) укладено на 2006-2010 роки між Об'єднанням футбольних клубів “Професіональна футбольна ліга України” (далі – ПФЛ), які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення Угоди (Додаток 1) - з однієї сторони, та Центральним комітетом Всеукраїнської профспілки “Футбол України” (далі – Профспілка) – з іншої сторони, а разом – Сторони, від імені яких повноважними представниками підписана ця Угода.
- 1.2.** Сторони визнають Угоду нормативно-правовим актом, укладеним згідно чинного законодавства, на основі взаємних зобов'язань і спільних домовленостей з метою регулювання виробничих, соціально-економічних і трудових відносин, забезпечення прав і гарантій професійних футболістів та інших працівників професіональних футбольних клубів. Прийняті в Угоді зобов'язання та домовленості є обов'язковими для виконання Сторонами, що її уклали.
- 1.3.** Положення цієї Угоди діють безпосередньо та є обов'язковими як мінімальні гарантії для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду.
- 1.4.** Жодна із Сторін, що уклала цю Угоду, не може протягом строку її дії в односторонньому порядку приймати рішення, які змінюють норми і положення цієї Угоди або припиняють їх виконання.
- 1.5.** Угода набирає чинності з моменту підписання і діє до перегляду Сторонами або укладення нової Галузевої угоди.
- 1.6.** Зміни і доповнення до Угоди вносяться у зв'язку із змінами чинного 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 Галузевої угоди проводяться у десятиденний термін після отримання пропозицій іншою Стороною згідно з чинним законодавством.

Угода не обмежує наданих чинним законодавством прав футбольних клубів відповідно до повноважень Сторін встановлювати у колективних договорах вищі та додаткові, порівняно із передбаченими цією Угодою, гарантії, соціально-трудова пільги та інші норми.

Профспілка у тижневий термін з дня підписання Угоди, змін і доповнень до неї подає їх на повідомну реєстрацію і після реєстрації надсилає футбольним клубам.

Розділ 2

Сфера розвитку професіонального футболу та забезпечення зайнятості

2.1. ПФЛ приймає на себе зобов'язання щодо:

- організації і проведення Всеукраїнських змагань з футболу серед професіональних футбольних клубів;
- підготовки футболістів до збірних команд України;
- визначення обов'язкових критеріїв (вимог та умов) для професіональних футбольних клубів, тренерів і керівників вказаних клубів;
- вирішення спірних питань, пов'язаних з внутрішньо українським трансфером футболістів-професіоналів;
- удосконалення співробітництва, плідної взаємодії, взаєморозуміння між клубами-членами ПФЛ, що виключають дискримінацію з будь-яких підстав;
- надання правової і соціальної допомоги клубам-членам ПФЛ, всім особам, які працюють чи зайняті в системі футболу, проявляти турботу про ветеранів футболу;

- організації в установленому порядку футбольно-спортивних лотерей та інших схожих заходів, безпосередньо пов'язаних з футбольними змаганнями, що проводяться під егідою ПФЛ;
- активної підтримки розвитку дитячого футболу.

2.2. ПФЛ, керівники професіональних футбольних клубів усіх форм власності забезпечують:

- у разі ліквідації або реорганізації футбольних клубів, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці, здійснюють 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;
- розробку та реалізацію заходів по соціальному захисту вивільнюваних працівників за узгодженням з профспілками, в тому числі організацію професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації вивільнюваних працівників за рахунок коштів клубу з метою працевлаштування їх на вакантні посади, додатково створені робочі місця, а також провадження інших заходів;
- недопущення звільнення працівників з ініціативи роботодавця без погодження з профспілковим комітетом у встановленому чинним законодавством порядку;
- запровадження режиму неповного робочого часу (неповний робочий день або неповний робочий

тиждень), як виняток, лише в період об'єктивно обумовлених тимчасових економічних труднощів на умовах, встановлених чинним законодавством (ст.56 КЗпП України) і колективним договором;

- оформлення та виплату всіх простоїв, що виникли не з вини працівника, з дотриманням вимог ст.113 Кодексу законів про працю України та на умовах колективного договору;
- надання працівникам, які отримали попередження про звільнення з роботи згідно із п.1 ст.40 КЗпП України, можливості для пошуку нового місця роботи за рахунок частини робочого часу у порядку і на умовах, встановлених колективним договором.

Розділ 3

Сфера гарантій оплати праці та захисту заробітної плати

Сторони домовилися:

- 3.1.** Фонд оплати праці на госпрозрахункових підприємствах визначається власником або уповноваженим органом на умовах, встановлених у колективному договорі.

Величина фонду оплати праці у звітному періоді збільшується відповідно до підвищення індексу цін на споживчі товари і послуги.

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

- 3.2.** На підприємствах усіх форм власності 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 підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених чинним законодавством і цією Угодою.

- 3.3.** Встановити мінімальну тарифну ставку робітника 1-го розряду не менше 120 відсотків розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом.

Розміри місячних посадових окладів та тарифних ставок робітників 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.

- 3.4.** Міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення в оплаті праці працівників футбольних клубів не повинні перевищувати мінімальний розмір тарифної ставки робітника 1-го розряду: - посадовий оклад спеціаліста і службовця – 1:8; - посадовий оклад керівника підрозділу - 1:12; - посадовий оклад керівника футбольного клубу - 1:20.

- 3.5.** Розміри посадових окладів, тарифних ставок робітників встановлюються в колективних договорах футбольних клубів, виходячи із фінансових можливостей футбольних клубів, згідно зі ст.96 КЗпП України та п.4.12 Галузевої угоди між Державним комітетом України з фізичної культури і спорту та Центральним комітетом профспілок працівників культури України.

Оплата праці робітників, керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців провадиться в залежності від складності робіт, кваліфікації виконавців на основі опрацьованих і затверджених згідно з чинним законодавством тарифних ставок для робітників та посадових окладів професіоналів,

фахівців і технічних службовців. 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 чинним законодавством.

3.6. Встановлювати перелік і розміри доплат і надбавок згідно з Додатком 2 до Галузевої угоди.

3.7. Умови і розміри оплати праці керівників футбольних клубів встановлюються у трудовому договорі відповідно до актів законодавства і колективного договору.

Співвідношення між мінімальним розміром тарифної ставки робітника 1 розряду по підприємству і розміром посадового окладу керівника футбольного клубу встановлюються, виходячи із фінансових можливостей футбольних клубів.

3.8. Окремим висококваліфікованим працівникам, які зайняті на особливо важливих, відповідальних роботах, можуть встановлюватись місячні оклади замість тарифних ставок в розмірі до 2,875 мінімальної тарифної ставки робітника 1 розряду.

3.9. Оплата часу простою не з вини працівника здійснюється з розрахунку не нижче від 2/3 тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

3.10. Виплата заробітної плати проводиться у строки, встановлені в колективному договорі футбольного клубу.

За порушення строків виплати заробітної плати керівники футбольних клубів притягуються до дисциплінарної, адміністративної, кримінальної відповідальності згідно з чинним законодавством. Дотримуватися нори чинного законодавства щодо

розірвання контрактів з керівниками футбольних клубів, де сума заборгованості із заробітної плати, грошового забезпечення протягом наступного місяця не зменшується.

- 3.11.** Встановити, що у разі виникнення в футбольному клубі заборгованості із заробітної плати, грошового забезпечення терміном понад один місяць, сторони Галузевої угоди, керівники та профспілкові організації футбольних клубів зобов'язані вжити ефективних заходів до її ліквідації.

Забезпечити персоніфікований облік заборгованих сум, затвердити узгоджені з профкомаами графіки її погашення. Забезпечити виплату компенсації втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати відповідно до Закону України "Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати".

- 3.12.** Здійснювати в футбольних клубах постійний контроль за станом дотримання законодавства з питань оплати праці. Профспілка здійснюватиме громадський контроль за додержанням на підприємстві законодавства про оплату праці та зобов'язань за колективними договорами, взаємодіятиме з цих питань з органами Державного департаменту нагляду за додержанням законодавства про працю Мінпраці України, вживатиме заходів щодо усунення порушень в межах своїх прав та повноважень.

Розділ 4

Соціальний розвиток та соціальні гарантії і пільги

Сторони домовилися:

- 4.1.** Встановити, що частина прибутку футбольних клубів, яка спрямовується на фінансування соціально-

трудоу пільг, культурно-оздоровчих заходів, утримання об'єктів соціально-побутового обслуговування та порядок його використання, встановлюються у колективних договорах.

4.2. Рекомендувати передбачати в колективних договорах, виходячи із фінансових можливостей футбольних клубів, додаткові порівняно з чинним законодавством соціально-трудоу пільги, 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 клубу;
- здешевлення вартості харчування в їдальнях, буфетах, профілакторіях, дитячих дошкільних закладах, часткову компенсацію або допомогу в придбанні продуктів харчування;
- надання додаткових пільг по житлово-побутовому обслуговуванню, виділення за пільговими цінами палива для опалення приватних будинків, будівельних матеріалів при індивідуальному будівництву житла, надання позик для придбання житла та інше;
- здешевлення вартості утримання дітей у дитячих дошкільних закладах;
- надання у вищих, порівняно з законодавством, розмірах матеріальної допомоги на поховання, при народженні дитини, багатодітним та малозабезпеченим сім'ям та вихідної допомоги - при звільненні працівників на підставі пункту 1 ст.40 КЗпП України;
- 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 клубу у зв'язку із святами, ювілейними датами;
 - виплати одноразової винагороди за вислугу років та інші.
 - надання пільг і іменних стипендій для навчання в спортивних закладах дітям з малозабезпечених сімей, які представляють інтерес для майбутнього футболу України.

Розділ 5

Трудові відносини. Режим праці та відпочинку

Сторони домовилися і встановили:

- 5.1.** В професіональних футбольних клубах незалежно від форм власності і господарювання трудові відносини регулюються згідно з чинним законодавством, цією Галузевою угодою і колективними договорами.
- 5.2.** Не допускати переведення на контрактну форму трудового договору працівників, які вже знаходяться в трудових відносинах з футбольним клубом 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.

- 5.3.** В професіональних футбольних клубах незалежно від форм власності та господарювання норма тривалості робочого часу не може перевищувати 40 годин на тиждень, як це встановлено ст.50 КЗпП України.

Надурочні роботи можуть застосовуватися лише у виняткових випадках, передбачених ст.ст. 62, 63 КЗпП України. Робота в надурочний час оплачується в подвійному розмірі годинної ставки, як це передбачено ст.106 КЗпП України.

- 5.4.** У колективних договорах клубів може встановлюватися для окремих категорій працівників (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 клубу.

- 5.5.** 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.

- 5.6.** Тривалість основної щорічної відпустки в клубах незалежно від форми власності та господарювання встановлюється згідно з чинним законодавством і не може бути меншою ніж 24 календарні дні за відпрацьований робочий рік. Стаж роботи, який дає право на основну щорічну відпустку, обчислюється на підставі ст.9 Закону України “Про відпустки”.

- 5.7.** Додаткові відпустки тривалістю до 7 календарних днів надаються згідно зі Списком посад і професій, визначених колективним договором, орієнтовний перелік яких наведений в Додатку 3 до Галузевої

угоди. Конкретна тривалість щорічної додаткової відпустки працівникам встановлюється в колективному договорі.

- 5.8.** Додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці надаються відповідно до Списку виробництв, цехів, професій і посад із 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.

- 5.9.** 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 клубів, організацій, працівників, так і графік змагань.

- 5.10.** У колективному договорі можуть встановлюватися більшої тривалості, порівняно з чинним законодавством, основна, додаткова та соціальні відпустки за рахунок власних коштів клубів.

- 5.11.** 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

Сфера охорони праці

ПФЛ приймає на себе зобов'язання:

- 6.1.** Розробити, затвердити та забезпечити виконання Галузевої програми поліпшення стану, безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2006-2010 роки.
- 6.2.** Розробити та впровадити систему управління охороною праці в системі професіонального футболу, для чого:
 - вжити заходів щодо виконання вимог чинного законодавства по кадровому забезпеченню клубів фахівцями з охорони праці, підготовки та підвищення їх кваліфікації;
 - забезпечити створення та функціонування фондів охорони праці в клубах з метою реалізації заходів Галузевої програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2006-2010 роки;
 - забезпечити працюючих засобами індивідуального захисту, в першу чергу спецодягом, м'якими та знешкоджуючими засобами (Додатки 4-5 до Галузевої угоди).
- 6.3.** Сприяти забезпеченню працюючих правилами, стандартами, нормами, положеннями, інструкціями та іншими нормативними актами з охорони праці.
- 6.4.** Забезпечити прийняття і виконання Програми навчання працівників з питань охорони праці на 2006-2010 роки, спрямовану на поліпшення безпеки праці і запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням.
- 6.5.** У зв'язку із введенням у дію Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування

від нещасних випадків на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності”, у всіх клубах завести реєстри потерпілих на виробництві, підготувати необхідні документи для передачі їх Фонду соціального страхування України.

Вжити заходів щодо погашення заборгованості з виплати сум відшкодування шкоди потерпілим на виробництві, а також сім'ям і утриманцям загиблих на виробництві, яка утворилася до набрання чинності Законом України “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності”.

Профспілкова сторона зобов'язується:

- 6.6.** Забезпечити здійснення громадського контролю за створенням в клубах здорових і безпечних умов праці, належного виробничого побуту, забезпеченням працюючих необхідними засобами індивідуального і колективного захисту відповідно до законів України “Про охорону праці” та “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”.
- 6.7.** Домагатися своєчасного і повного відшкодування шкоди, виплат одноразової допомоги потерпілим згідно з Законом України “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності”.
- 6.8.** Надавати безоплатну правову допомогу членам профспілок у вирішенні всіх питань з охорони праці та страхування від нещасних випадків.

Розділ 7

Соціальне партнерство

Сторони домовилися:

- 7.1.** Забезпечувати представництво відповідно до своїх повноважень та відстоювати інтереси клубів і працівників у законодавчих і виконавчих органах влади, засіданнях Бюро ПФЛ та в органах здійснення футбольного правосуддя ФФУ.
- 7.2.** Узгоджувати проекти, пропозиції, що подаються до органів державної законодавчої і виконавчої влади, а також до ФФУ щодо прийняття або внесення змін і доповнень до чинних законодавчих і нормативних актів з питань, що є предметом цієї Угоди.
- 7.3.** Надавати можливість представникам сторін брати участь у роботі колегіальних органів, нарад, зустрічей ПФЛ України і ВПС „Футбол України”.
Інформувати іншу сторону про необхідність прийняття рішень з питань, що зачіпають соціально-економічні інтереси працівників галузі професіонального футболу і є предметом цієї Угоди, та здійснювати попередні узгодження таких рішень шляхом офіційних переговорів і консультацій.
- 7.4.** 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.
- 7.5.** Організувати спільне навчання керівників і фахівців футбольних клубів та профспілкового активу.
- 7.6.** ПФЛ України зобов'язується регулярно забезпечувати ЦК профспілок на безоплатній основі інформацією з питань, що є предметом цієї Угоди.

Розділ 8

Гарантії діяльності профспілок

Сторони домовилися і встановили, що ПФЛ та роботодавці професіональних футбольних клубів через цю галузеву угоду і колективні договори футбольних клубів гарантуватимуть:

- 8.1.** Забезпечення належних умов для діяльності профспілкових організацій футбольних клубів (надання для проведення профспілкової роботи на безоплатній основі приміщень з необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням; розміщення профспілкової інформації у приміщеннях, на території клубу в доступних для працівників місцях).
- 8.2.** 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.
- 8.3.** Відрахування коштів профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективним договором, але не менше ніж 0,3 відсотка від фонду оплати праці з віднесенням цих сум на валові витрати (ст.44 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”).
- 8.4.** Надання працівникам футбольних клубів, обраних до складу виборних профспілкових органів, можливостей для здійснення своїх повноважень, в тому числі на час профспілкового навчання – додаткової відпустки тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати.
- 8.5.** Надання працівникам футбольних клубів, обраних до складу виборних профспілкових органів, можливостей

для здійснення своїх повноважень, зокрема, вільного від роботи часу із 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.

- 8.6.** Надання працівникам, обраним до складу виборних органів профспілкової організації, що діє в футбольному клубі, соціальних пільг та заохочень у обсягах не нижче, ніж це передбачено для інших працівників клубу відповідної категорії.
- 8.7.** Надання виборним профспілковим працівникам після закінчення чи припинення їх повноважень попереднього місця роботи (посади) або іншої рівноцінної роботи (посади) за їх згодою.
- 8.8.** 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 чинним законодавством.
- 8.9.** Не допускати звільнення з ініціативи роботодавця працівників виборних профспілкових органів протягом року після закінчення чи припинення терміну їх виборних повноважень, крім випадків, прямо передбачених чинним законодавством.
- 8.10.** Залучення представників профспілкових органів до участі в управлінні клубом, спостережної ради, інших органів.
- 8.11.** Забезпечення участі представників роботодавця в заходах профспілкового органу щодо захисту трудових та соціально-економічних прав на його запрошення.

8.12. Надання у тижневий термін безперешкодно, безоплатно профспілковим органам інформації з питань, що стосуються трудових, соціально-економічних прав та інтересів працівників, виконання угод і колективних договорів, даних про результати господарської діяльності клубів.

Надання права профспілковим органам на одержання інформації про наявність коштів на рахунках клубу у разі затримки виплати заробітної плати.

8.13. 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.

8.14. 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 клубу або його обслуговують.

Розділ 9

Контроль за виконанням Угоди

9.1. Контроль за виконанням Угоди здійснюється Сторонами через уповноважених представників Сторін (за дорученнями).

- 9.2.** Стан виконання Угоди двічі на рік розглядається на спільному засіданні Сторін, про що складається протокол, який підписується сторонами. Сторона, яка не забезпечила виконання норм і положень Угоди, зобов'язана в місячний термін вжити заходи щодо їх виконання.
- 9.3.** 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 і Закону України “Про колективні договори і угоди”.
- 9.4.** Угода зберігається у кожній із Сторін і має однакову юридичну силу.

Зміни і доповнення до Галузевої угоди підписали:

Від Об'єднання футбольних клубів
“Професіональна футбольна ліга України”

Президент ОФК „Професіональна футбольна
ліга України”


Р.С. Сафіуллін



Від ЦК Всеукраїнської професійної
спілки “Футбол України”

Голова профспілки


І.Ф. Гатауллін



07 березня 2006 р.