

**Министерство спорта Российской Федерации**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ВОРОНЕЖСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ СПОРТА»  
(ФГБОУ ВО «ВГАС»)**

**ВНЕДРЕНИЕ МОДЕЛЕЙ ВОВЛЕЧЕНИЯ РАБОТАЮЩЕГО  
НАСЕЛЕНИЯ В ЗАНЯТИЯ КОРПОРАТИВНЫМ СПОРТОМ  
(ФОКУС-ГРУППА КОРПОРАТИВНЫЙ СПОРТ)**

**г. Воронеж**

**2024 г.**

УДК 796.034.2  
ББК 75.46  
Г78

**Н.П. Грачев**

Внедрение моделей вовлечения населения в занятия физической культурой и спортом (фокус-группа «Корпоративный спорт): методические рекомендации / Н.П. Грачев, С.В. Седоченко. – Воронеж: ВГАС. – 2024. – 72 стр. – ISBN . – Текст : непосредственный

Методические рекомендации разработаны в рамках технического задания на выполнение работы по НМО на тему «Разработка модели вовлечения населения в занятия физической культурой и спортом, основанных на систематизации деятельности модельных площадок по обобщению и распространению опыта по вовлечению различных категорий населения («фокус-групп») в занятия физической культурой и спортом».

В методических рекомендациях изложена характеристика теоретической модели физкультурно-оздоровительной работы, которая предлагается к использованию в практической деятельности по привлечению к занятиям физической культурой и спортом работников трудовых коллективов и корпораций. Описываются условия функционирования предложенной модели и факторы, способствующие реализации модели на практике, излагается содержание ее блоков. Разработанная модель предполагает оптимизацию физкультурно-оздоровительной работы в трудовых коллективах и корпорациях.

УДК 796.034.2:378.17  
ББК 75.4(2Рос)

© Грачев Н.П., 2024  
© Воронежская государственная академия спорта, 2024  
© Оформление  
ISBN

<b>СОДЕРЖАНИЕ</b>	<b>Стр.</b>
Введение .....	5
Модель вовлечения населения в систематические занятия корпоративным спортом и рекомендации по её внедрению .....	6
Инновационные системы, применяемые для вовлечения населения в занятия корпоративным спортом .....	8
Межведомственная рабочая группа для вовлечения населения в систематические занятия корпоративным спортом .....	15
Цель, задачи работы по вовлечению населения в систематические занятия корпоративным спортом .....	16
Планирование (регламент) работы по вовлечению населения в систематические занятия корпоративным спортом .....	17
Нормативно-правое обеспечение работы по вовлечению населения в систематические занятия корпоративным спортом .....	18
Материально-техническое обеспечение физкультурно-спортивной работы для систематических занятий корпоративным спортом .....	24
Финансовое обеспечение вовлечения населения в систематические занятия корпоративным спортом .....	24
Рекомендуемые формы и виды физкультурно-спортивной деятельности для вовлечения населения в систематические занятия корпоративным спортом .....	25
Кадровое обеспечение работы по вовлечению населения в систематические занятия корпоративным спортом .....	28
Возрастные особенности и состояние здоровья населения, которые необходимо учитывать при вовлечении населения в занятия корпоративным спортом .....	30
Методы и средства мотивации фокус-группы и пути реализации вовлечения населения в систематические занятия корпоративным спортом .....	39
Пропаганда работы по вовлечению населения в систематические	

занятия корпоративным спортом .....	41
Рекомендации по вовлечению населения в систематические занятия корпоративным спортом .....	42
Литература .....	44
Приложение .....	51

## **Введение**

Корпоративный спорт - это организованные спортивные мероприятия в компаниях, профессиональных группах, профсоюзах и государственных учреждениях с целью улучшения рабочей атмосферы (межкультурной коммуникации сотрудников), поддержание здорового образа жизни сотрудников, повышение физической подготовленности, работоспособности и эффективности труда. Форма организации является альтернативой предложениям через обычные национальные спортивные федерации и их специальные федерации. Члены Company sport иногда также могут участвовать в спортивных мероприятиях этих национальных федераций, как, например, в некоторых марафонах, но часто в своих отдельных классах.

Самые распространенные виды корпоративного спорта – футбол, волейбол, лыжи и сноубординг. Растет интерес к интеллектуальным видам соревнований, таким как шахматы, бильярд, покер, а также к необычным видам спорта – городкам, картингу, гольфу, виндсерфингу, керлингу, фиджитал-спорту.

Еще один дефиниенс корпоративного спорта - это одна из форм реализации социальной ответственности бизнес-сообщества, элемент управления сотрудниками, важная составляющая имиджа, способствующая расширению границ бизнеса и установлению новых деловых контактов.

Ранее в качестве корпоративного спорта работодателями предлагалась оплата абонементов в клуб и турниры по футболу/волейболу и хоккею, а теперь руководство выделяет средства на различные корпоративные соревнования, проводит велогонки и гонки, заплывы, забеги и другие виды спортивных мероприятий.

Сейчас в сегменте корпоративного спорта доминируют госкорпорации. На федеральных марафонах чаще можно заметить команды «Сбербанка», «Газпрома», «Московской биржи», «РЖД», «Ростеха», «Северсталь», «ПСБ», «Вконтакте», «Норникель» и десятки других крупных корпораций.

## Модель вовлечения населения в систематические занятия корпоративным спортом и рекомендации по её внедрению

На основе изучения опыта регионов РФ реализовывавших вовлечение различных категорий населения в систематические занятия ФКиС с 2019 по 2023 годы была разработана обобщенная модель вовлечения населения в занятия ФКиС.

Для каждой фокус-группы компоненты модели имеют свое наполнение, различающееся в соответствии с конкретными характеристиками фокус-группы.

Для вовлечения населения в систематические занятия корпоративным спортом рекомендуется нижеуказанная модель (рисунок 1).



Рисунок 1. Структура модели вовлечения населения в занятия физической культурой и спортом по месту жительства, на основе анализа опыта работы ранее действовавших модельных площадок в регионах РФ

Последовательное применение в практической работе по организации физкультурно-спортивной деятельности по месту жительства граждан каждого структурного элемента модели повысит результативность процесса вовлечения населения в систематические занятия ФКиС по месту жительства (рисунок 1).

Эффективность модели зависит от следующих условий ее реализации: организационных, экономических, материально-технических, правовых, системы мер по вовлечению сотрудников организаций и их семей в активные занятия физической культурой и спортом.

В поддержку данного тезиса, можно рекомендовать несколько предложений по совершенствованию вовлечения населения в занятия корпоративным спортом.

Во-первых, это масштабирование корпоративного спортивного движения, о чем свидетельствует регулярное создание новых лиг, федераций, команд, а также приведение их к стандартам профессионального спорта.

Во-вторых, необходимость обучения высококвалифицированного персонала специально для этой области: судьи, управленцы, тренеры и т.д.

В-третьих, повышение темпов строительства инфраструктуры, так как возрастание интереса к корпоративному спорту влечет за собой появление новых участников движения, для тренировок и состязаний между которыми требуется специальная корпоративная спортивная инфраструктура.

В-четвертых, составление единого календарного плана мероприятий массового спорта отдельной организации/федерации, а также города/региона/страны с включением в него соревнований по корпоративному спорту.

В-пятых, необходимо учитывать возрастающую базу болельщиков корпоративных спортивных команд, которая может стать альтернативным путем продвижения корпоративного спорта в целом

В-шестых, распространение информации о корпоративных спортивных мероприятиях в средствах массовой информации.

## **Иновационные системы, применяемые для вовлечения населения в занятия корпоративным спортом**

Онлайн-практики: часть практик, внедренных в период пандемии, прижились и активно используются компаниями. Например, онлайн-челленджи для сотрудников, тренировки.

Онлайн сегодня дополняет офлайн – может быть инструментом поддержания сообщества в территориально-распределенных предприятиях, связи с внешними сообществами, может использоваться для фоновых соревновательных проектов (пример – фоновая ходьба)

Мотивирует сотрудников самый простой вариант онлайн-марафона. Он не требует присутствия на местах, не предполагает сложных действий по загрузке результатов. При этом возможен серьезный рост вовлеченности, если речь о какой-то простой нагрузке, не требующей специальной подготовки. Для массовости нужно что-то простое: ходьба или банальные упражнения, которые знакомы с детства, зарядка.

Возможности онлайн-практик:

1. Широкий охват и объединение предприятия: вовлечение сотрудников из разных департаментов, дочерних обществ наиболее эффективен для компаний территориально распределённых (особенно с малочисленным штатом в филиалах).

2. Возможность вовлечения внешних аудиторий: члены семей, городские сообщества.

3. Более гибкий формат по времени и географии.

4. Финансово менее затратный формат

Анализ опыта работы вовлечения сотрудников предприятий в корпоративный спорт организованного в регионах (Липецкая область (2019 г), Нижегородская область (2019, 2022 гг), Самарская, Ульяновская области (2022 г), определил основные факторы увеличение численности



вовлеченного населения фокус-группы «Корпоративный спорт» в активные систематические занятия физической культурой и спортом.

1. Наличие структурированного этапного плана работы по вовлечению в корпоративный спорт и соотнесение его с результатами деятельности.

Структурированный план для осуществления деятельности, обеспечивающей вовлечение сотрудников предприятий в корпоративный спорт в систематические занятия ФКиС в Липецкой области был разработан и реализовывался в 3 муниципальных образований: г. Липецк, Грязинский район, Лебедянский район.

Примерный механизм межведомственного взаимодействия при реализации вовлечения сотрудников предприятий в корпоративный спорт в Липецкой области, представлен следующими документами:

- Экспериментальная площадка «Корпорация спорта» в Липецкой области. В данном документе представлен план работы по проведению эксперимента, включающего пункты:

1. Подбор и определение участников проекта «Корпорация спорта» (далее-Проект);

2. Формирование паспортов участников Проекта;

3. Стратегические и кейс-сессии в организациях;

4. Организация физкультурно-оздоровительных мероприятий

5. Формирование базовой стратегии по вовлечению населения в занятия физической культурой и спортом по месту работы;

6. Подведение итогов, презентация проекта, подбор участников на 2020 год.

- Об организации спортивно-оздоровительной и культурно-массовой работы в АО «Газпром газораспределение Липецк» в 2019 году, где расположен что, в целях проведения ежегодной Спартакиады АО «Газпром газораспределение Липецк» (далее – Общество), отбора и подготовки спортсменов из числа работников для участия в региональных спортивных

соревнованиях, а также массового вовлечения работников Общества в спортивные, оздоровительные и культурные мероприятия.

Цель мероприятия подтверждена приказом Генерального директора, который содержит следующие пункты:

1. Утвердить Положение о Спартакиаде среди работников Общества в 2019 году, Положение о смотре-конкурсе художественной самодеятельности и Положение о Фестивале художественного творчества среди детей работников Общества в 2019 году.
2. Утвердить состав организационного комитета по подготовке и проведению спортивных мероприятий, Фестиваля художественного творчества среди детей работников Общества и смотра-конкурса художественной самодеятельности среди работников Общества.
3. Для координации и согласования всех вопросов, связанных с подготовкой и проведением спортивных мероприятий, назначить нештатным спортивным организатором Общества Чекрыжова Анатолия Васильевича – начальника Отдела по работе с персоналом АО «Газпром газораспределение Липецк».
4. Директорам Филиалов Общества своими приказами назначить ответственных лиц (нештатных спорторгов) за подготовку и проведение спортивных мероприятий, а при наличии данного приказа пересмотреть его и в случае необходимости переназначить ответственных лиц. Данные об этих ответственных лицах с указанием Ф.И.О., должности, а также номера телефонов для связи представить до 07.02.2019 А.В. Чекрыжову по электронному адресу [chekryzhov@oblgas.lipetsk.ru](mailto:chekryzhov@oblgas.lipetsk.ru).
- 4.1. В соответствии с утвержденными Положением о Спартакиаде среди работников Общества, Положением о Фестивале художественного творчества среди детей работников Общества, Положением о смотре-конкурсе художественной самодеятельности среди работников Общества в 2019 году организовать подготовку команд по видам спорта внутри Филиалов с целью отбора спортсменов для участия в соревнованиях второго

этапа (в подгруппах), а также организовать подготовку участников к Фестивалю и смотру-конкурсу.

4.2. Предоставить возможность в течение года регулярно заниматься физической культурой работникам Общества.

5. Считать утратившим силу приказ Общества от 29.12.2017 № 850 «Об организации спортивно-массовой работы в АО «Газпром газораспределение Липецк» в 2018 году».

6. Контроль исполнения приказа возложить на заместителя генерального директора по общим вопросам В.Б. Ращепкина.

- Областное трёхстороннее соглашение на 2018-2020 годы между администрацией Липецкой области, Федерацией профсоюзов Липецкой области, объединениями работодателей Липецкой области. В данном Соглашении полномочные представители администрации Липецкой области (далее – Администрация), объединений работодателей Липецкой области (далее – Работодатели), Федерации профсоюзов Липецкой области (далее – Профсоюзы), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами заключили настоящее Соглашение, устанавливающее приоритетные цели, основные принципы совместных действий по экономическому развитию области, обеспечению социально-трудовых интересов и прав граждан, повышению благосостояния населения в 2018-2020 годах.

Результаты эксперимента вовлечения сотрудников предприятий в корпоративный спорт, включая социальный эффект:

- Разработана базовая стратегия по вовлечению населения в занятия физической культурой и спортом по месту работы;

- Обобщен опыт работы по вовлечению населения в занятия физической культурой и спортом по месту работы;

- Сформировано региональное экспертное сообщество из числа представителей органов власти и организаций, налажена система быстрой коммуникации;

- Проведен мониторинг доступности объектов спортивной инфраструктуры по месту работы, механизмов мотивации работодателей и работников;

- Разработаны новые механизмы и инструменты для вовлечения населения в занятия физической культурой и спортом по месту работы.

Финансовое обеспечение, включая источники финансирования:

- Собственные средства организаций за счет прибыли;
- Софинансирование части затрат за счет средств сотрудников;
- Личный вклад сотрудников в создание спортивных зон (передача инвентаря в безвозмездное пользования).

В Нижегородской области план привлечения в систематические занятия физической культурой и спортом апробировался в г. Нижний Новгород и г.о. Арзамас. Данный план работы по проведению эксперимента включал:

1. Определение пилотных площадок («фокус групп»);
2. Сбор информации от предприятий, входящих в состав «фокус группы»;
3. Вовлечение сотрудников в спортивно-массовые мероприятия.
4. Организация утренних корпоративных зарядок на городских спортивных площадках с инструктором.
5. Съемка комплекса упражнений и рассылка видео на предприятия для организации зарядки на рабочем месте.

Экспериментальные площадки располагались в: ООО «УК «Группа Газ»; 2. АО «ОКБМ Африкантов»; 3. НИИИС им. Ю. Е. Седакова ФНПЦ, ФГУП; 4. ФИЛИАЛ ОАО «РЖД» – Горьковская железная дорога; 5. ОАО «Завод «Красное Сормово»; 6. АО "Арзамасский приборостроительный завод П.И. Пландина".

Результат вовлечения сотрудников предприятий в корпоративный спорт - количество систематически занимающихся и посещающих группы по видам спорта (работники предприятия, члены их семей, население по месту жительства): трудоспособное население (женщины 18-55 лет, мужчины 18-60 лет) – 1221 чел. Количество физкультурно-спортивных мероприятий (за

отчетный период)-19. Количество участников, привлеченных к соревновательной деятельности-896 чел.

Структурированный план для вовлечения сотрудников предприятий в корпоративный спорт, обеспечивающей вовлечение «фокус-группы» «Корпоративный спорт» в Самарской области в систематические занятия физической культурой и спортом был разработан и реализовывался в 24 муниципальных образований.

В муниципальных физкультурных мероприятиях в отчетном периоде (2022 год) приняло участие около 9500 работников предприятий и членов их семей в сравнении с 2020 годом число участников увеличилось на 1600 человек.

На территории Самарской области проведено более 25 мероприятий регионального уровня, всего приняло участие около 3000 человек.

Ежегодно организуются 7 региональных фестивалей с трудящимися, проходит более 50 массовых физкультурных мероприятий и акций, направленных на популяризацию комплекса ГТО. По итогам отчетного периода ожидается увеличение количества трудящихся, выполнивших нормативы на знаки отличия до 1900 человек. Количество трудоспособного населения за последние три года выросло на 56 000 человек.

За отчетный период финансирование муниципальных спартакиад из местного бюджета увеличилось до 2млн. 600 тыс. руб. (в 2020 году финансирование составило 1 млн. 700 тыс.руб.).

Финансирование мероприятий, направленных на развитие корпоративного спорта, за счет средств бюджета региона составляет около 4 млн. 800 тыс.руб, что превышает финансирование 2020 года на более чем 1 млн.400 тыс.руб. (3 млн.370 тыс. руб.).

Дорожная карта в Ульяновской области для создания экспериментальной модельной площадки, обеспечивающей вовлечение «фокус-группы» «Корпоративный спорт» в систематические занятия

физической культурой и спортом была разработана и апробировалась в 24 муниципальных образованиях.

Количество сотрудников занимающихся спортом составляет 221 тысяча сто двадцать один человек из 465 предприятий и организаций разных форм собственности.

На реализацию проекта по развитию корпоративного спорта в период проведения в рамках государственной программы Ульяновской области «Развитие физической культуры и спорта в Ульяновской области» утвержденной Постановлением Правительства Ульяновской области от 14.11.2019 года №26/570 –П

Было выделено порядка 5 млн. рублей, средства были направлены на проведение мероприятий реализуемых в рамках календарного плана областных межрегиональных, всероссийских и международных мероприятий на соответствующий год, на оснащение спортивным инвентарем и оборудованием путем предоставления субсидии на соответствующие цели для предприятий занявших призовые места в комплексных и спортивно-массовых мероприятиях.

При реализации проектов модели была использована материально-техническая база Ульяновской области разных форм собственности (физкультурно-оздоровительные комплексы с плавательными бассейнами, универсальные игровые площадки, лыжная база, ледовая арена, стадион, легкоатлетический манеж)

Мы рекомендуем работу по вовлечению сотрудников предприятий в корпоративный спорт начинать с составления структурированного этапного плана работы. В плане необходимо отразить индикаторы по которым можно оценить эффективность реализации проекта.

## **Межведомственная рабочая группа для вовлечения населения в систематические занятия корпоративным спортом**

Корпоративный спорт - это часть массового спорта, направленная на физическое развитие работников организаций одной отрасли, государственных корпораций, органов государственной власти и органов местного самоуправления, членов их семей.

Корпоративное управление – взаимодействие множества лиц и организаций, имеющих отношение к самым разным аспектам привлечения сотрудников к физкультурно-оздоровительным занятиям. В систему корпоративного управления в развитии и становлении физической культуры и спорта, мы рекомендуем ввести следующие заинтересованные организации и лица:

- администрация предприятия и акционеры;
- учредители физкультурно-спортивных обществ, спортивных клубов;
- кадры (инструкторы, тренеры, профессиональные спортсмены и.д.);
- спонсоры, инвесторы;
- представители государственных структур.

Контрольно-оценочный блок модели необходим для комплексной оценки эффективности физкультурно-оздоровительной работы. По нашему мнению целесообразно применять следующие критерии эффективности:

- число лиц, систематически занимающихся физической культурой и спортом;
- объем финансовых средств, выделяемых организацией на физкультурно-оздоровительную работу;
- количество планируемых физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятий;
- число подготовленных значкистов ГТО;
- результаты медицинского контроля и мониторинг здоровья

Сегодня наблюдается два параллельных тренда в управлении спортивными программами:

1. Централизация и упорядочение корпоративного спорта исходя их общих задач компаний.

2. Стремление учесть специфику подразделений и роль социальной политики во взаимоотношениях с местными органами власти у территориально распределенных компаний.

На предприятии в состав администрации корпоративного спорта может входить следующие ключевые сотрудники (вариативно в зависимости от размера предприятия и объема программ корпоративного спорта):

1. Заведующий корпоративным спортом на предприятии (отвечает за стратегическое планирование и общее руководство программами корпоративного спорта).

2. Заместитель заведующего корпоративным спортом на предприятии (координатор мероприятий - организует и координирует спортивные мероприятия, соревнования и тренировки).

3. Тренеры по видам корпоративного спорта на предприятии (проводят занятия и тренировки, обеспечивая спортивную подготовку сотрудников для участия в соревновательном процессе).

4. Специалист по связям с общественностью на предприятии (по совместительству с основной деятельностью в рамках работы корпоративного спорта отвечает за коммуникацию и продвижение корпоративных спортивных мероприятий внутри и вне организации).

5. Финансовый менеджер (по совместительству сотрудник бухгалтерии - управляет бюджетом и финансами, связанными с программами корпоративного спорта).

6. Специалист по здоровью и безопасности (по совместительству сотрудник охраны труда или медработник (если имеется на предприятии) - следит за соблюдением норм безопасности и здоровья во время спортивных корпоративных соревновательных мероприятий).



## **Цель, задачи работы по вовлечению населения в систематические занятия корпоративным спортом**

Целью вовлечения сотрудников предприятий в корпоративный спорт является: объединение коллектива, формирование командного духа, повышение эффективности деятельности сотрудников и их вовлеченности во внутреннюю структуру корпорации, через организацию и проведение физкультурных и спортивных мероприятий среди работников, членов их семей, в том числе при содействии физкультурно-спортивных обществ [4].

Ведущие задачи вовлечения сотрудников предприятий в корпоративный спорт:

- формирование здорового образа жизни, физической и моральной закалки сотрудников;
- привлечь внимание сотрудников к теме ЗОЖ и прививать им привычку регулярно заниматься ФКиС;
- установление дружеских внерабочих отношений в организации через общую систему ценностей: спорт, здоровье, фитнес, активный образ жизни и развлечения;
- выявление неформальных лидеров и укрепление позиций управленческого персонала;
- повышение эффективности взаимодействия между структурными подразделениями организации;
- обмен опытом работы, как в профессиональной деятельности, так и в области физической культуры и массового спорта, формирование здоровой корпоративной культуры;
- решение текущих вопросов основной деятельности корпораций;
- реклама предприятия в СМИ (вне официальной рекламной кампании через освещение мероприятий корпоративного спорта как социально ответственной компании, проявляющей заботу о сотрудниках) [2, 3].

## **Планирование (регламент) работы по вовлечению населения в систематические занятия корпоративным спортом**

Планирование работы по вовлечению населения в систематические занятия корпоративным спортом может включать следующие ключевые элементы:

– Анализ потребностей (опрос сотрудников для выявления интересов и предпочтений в спортивных активностях, оценка доступных ресурсов (площадки, инвентарь, тренеры).

– Разработка программы (создание календаря мероприятий, включая регулярные тренировки, соревнования и корпоративные турниры, включение разнообразных видов спорта, чтобы удовлетворить интересы разных групп сотрудников).

– Организация мероприятий (назначение ответственных за проведение мероприятий, обеспечение необходимого оборудования и инвентаря).

– Мотивация участников (введение системы поощрений (например, призы для победителей, сертификаты), проведение акций и конкурсов для повышения интереса.

– Оценка и корректировка (сбор отзывов участников после мероприятий для анализа успешности, корректировка программы на основе полученных данных для улучшения будущих мероприятий).

Эти шаги помогут создать эффективную систему вовлечения сотрудников в корпоративный спорт и будут способствовать укреплению командного духа.

№ п/п	Наименование мероприятия
1	Проведение заседаний рабочей группы по организации деятельности корпоративного спорта на предприятиях региона
2	Создание спортивных клубов на предприятиях
3	Обновление материально-технической базы в спортивных клубах предприятий
4	Содействие в организации оздоровительных занятий на спортивных

	объектах
5	Разработка системы стимулирования для руководителей предприятий разных форм собственности, развивающих корпоративный спорт
6	Разработка методических рекомендации по стимулированию сотрудников предприятий разных форм собственности регулярно занимающихся физической культурой и спортом
7	Организация информационного сопровождения проводимых спортивных мероприятий для предприятий
8	Составление календарных планов спортивных мероприятий для участия в них предприятий
9	Формирование базы данных сотрудников предприятий, готовых принять участие в спортивных мероприятиях проводимых Министерством физической культуры и спорта региона
10	Создание программы лояльности для сотрудников предприятий для поощрения, занимающихся корпоративным спортом
11	Проведение Спартакиады «Спортивное предприятие», Спартакиады между исполнительными органами государственной власти Фестиваля ВФСК ГТО среди сотрудников предприятий субъекта федерации
12	Проведение праздничных церемоний открытия и закрытия спортивных мероприятий
13	Разработка методических рекомендации по поощрению сотрудников имеющих знаки ВФСК ГТО
14	Проведение научно-практической конференции «Корпоративный спорт: поиск эффективных моделей вовлечения работников организаций и членов их семей в систематические занятия физической культурой и спортом»

Календарь мероприятий корпоративного спорта может включать турниры: по корпоративному футболу, по корпоративному теннису, по корпоративному волейболу, корпоративный беговой марафон, корпоративный фитнес (йога, зумба, кроссфит), день здоровья, пробежки и командные игры на свежем воздухе в парках, зимний спортивный фестиваль (лыжи, сноуборд, катание на коньках). Для каждого мероприятия назначается дата, график располагается в доступном для ознакомления всех сотрудников месте (корпоративная почта или стенгазета, или информационный стенд и пр.). Список мероприятий можно адаптировать в зависимости от интересов сотрудников и доступных ресурсов.

## **Нормативно-правое обеспечение работы по вовлечению населения в систематические занятия корпоративным спортом**

Развитие ФКиС является важной составляющей социальной политики Российского государства, которая открывает широкие возможности для признания способностей людей, удовлетворения их интересов и потребностей, укрепления здоровья, повышения человеческого потенциала и качества жизни россиян. Государственная политика в области ФКиС основана на убеждении, что деятельность в этой сфере играет важную социальную, интегративную и обще социальную функцию и продвигает ценности, которые важны для страны [6].

В соответствии с национальной целью, аспект участия граждан в систематических занятиях физической культурой и спортом в настоящее время занимают особое место в стратегических документах Российской Федерации, поэтому в Стратегии развития физической культуры и спорта до 2030 года (далее - Стратегия 2030) определены цели по развитию физической культуры и спорта до 2030 года. Массовый спорт играет определенную роль:

- доступность занятий ФКиС для граждан всех возрастов;
- создание качественных условий для занятий ФКиС;
- формирование системы мотивации различных категорий населения, в том числе пожилых людей, к физическому развитию и спортивному образу жизни;
- создание возможностей для самореализации и развития способностей граждан в области физической культуры и спорта
- повысить эффективность работы Всероссийского физкультурно-оздоровительного комплекса "Готов к труду и обороне" как инструмента вовлечения населения в регулярные занятия ФКиС [6].

В рамках федерального проекта "Спорт - норма жизни" национального проекта "Демография" мероприятия по вовлечению населения в систематические занятия ФКиС проводятся по трем направлениям:

- создание условий, ориентирующих граждан на здоровый образ жизни, включая физическую культуру и спорт;

- развитие системы массовых мероприятий; - развитие спортивной инфраструктуры.

Сегодня в России развивается корпоративная спортивная система как отличное средство поддержания корпоративной культуры. Это способ реализации социальной ответственности бизнес - сообщества, управления сотрудниками, важная составляющая имиджа, расширяющая границы бизнеса и создающая новые деловые контакты. Корпоративный спорт направлен не только на укрепление здоровья сотрудников, но и на повышение командного духа и лояльности сотрудников.

Термин закреплен в подпункте 3.5 пункта 3 статьи 2 Федерального закона от 04.12.2007 №329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»: «корпоративный спорт - часть массового спорта, направленная на физическую подготовку, физическое развитие работников организаций, объединенных отраслевой принадлежностью или принадлежностью к профессии, государственных корпораций, органов государственной власти и органов местного самоуправления, членов их семей и на организацию и проведение физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий среди указанных работников, членов их семей, в том числе реализуемая при содействии физкультурно-спортивных обществ».

Ценность корпоративного спорта чаще всего обосновывается улучшением здоровья сотрудников. Этот фокус внимания также соответствует государственным интересам и запросу к корпорациям [8].

Ключевым условием эффективности любых мероприятий, организуемых в организациях (предприятиях) с целью приобщения работников к активному спортивному образу жизни является наличие нормативно-правового обеспечения развития корпоративного спорта.

Законодательной базой для вовлечения сотрудников предприятия в занятия корпоративным спортом являлись соглашения между

администрацией субъекта, министерствами спорта регионов, управлений физической культуры и спорта, федерацией профсоюзов региона, объединениями работодателей области. Действующие соглашения законодательно прописывают процедуры взаимодействия и механизмы, содействующие развитию корпоративного спорта.

Примерный перечень нормативно - правовых актов, регламентирующие реализацию вовлечения сотрудников предприятия в занятия корпоративным спортом представлен в Приложении.

В структуре управления ФКиС работой вовлечения сотрудников предприятия в занятия корпоративным спортом мы рекомендуем три уровня: региональный, муниципальный, локальный. Трехуровневость, в структуре управления физкультурно-спортивной работы по вовлечению сотрудников предприятия в занятия корпоративным спортом, позволяет охватить все слои населения субъектов, скоординировать и обеспечить финансирование спортивно - оздоровительных мероприятий, а также привлечь государственные субсидии, в форме грантов [7].

Правовые условия предполагают: а) отображение в Уставе организации пунктов, связанных с нормированием физкультурно-оздоровительной деятельности; б) разработку и утверждение Положения, программ, концепций, обозначающих основное направление физкультурно-оздоровительной работы и связывающих корпоративный спорт с бизнес-миссией организации; в) отображение в коллективном договоре видов и порядка материального и нематериального поощрения сотрудников, активно участвующих в физкультурно-оздоровительной работе, систематически занимающихся ФКиС [1].

#### Перечень нормативно - правовых актов

- Конституция РФ;
- Федеральный проект «Спорт-норма жизни»
- Федеральные законы

- Федеральный закон от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»;

- Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;

- Федеральный закон от 09.02.2009 № 8-ФЗ «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления»;

- Федеральный закон от 27.07.2010 № 210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг»;

Кодексы:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;

- Бюджетный кодекс Российской Федерации;

Приказы:

- Приказ Государственного комитета Российской Федерации по физической культуре и спорту от 26.05.2003 № 345 «Об утверждении «Табеля оснащения спортивных сооружений массового пользования спортивным оборудованием и инвентарем»;

- Приказ Минздрава России от 23.10.2020 N 1144н "Об утверждении порядка организации оказания медицинской помощи лицам, занимающимся физической культурой и спортом (в том числе при подготовке и проведении физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий), включая порядок медицинского осмотра лиц, желающих пройти спортивную подготовку, заниматься физической культурой и спортом в организациях и (или) выполнить нормативы испытаний (тестов) Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса Готов к труду и обороне (ГТО) и форм медицинских заключений о допуске к участию физкультурных и спортивных мероприятиях (Зарегистрировано в Минюсте России 03.12.2020 N 61238)";

- Приказ Министерства здравоохранения РФ от 27 апреля 2021 г. N 404н «Об утверждении порядка проведения профилактического

медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения»,

Постановления:

- Постановление Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. №302 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие физической культуры и спорта» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2014. №18. Ст. 2151.

- Постановление Правительства РФ от 11 июня 2014 г. №540 «Об утверждении Положения о Всероссийском физкультурно-спортивном комплексе «Готов к труду и обороне» // Рос. газ. – 2014. – 16 июня.

- Постановление Государственного комитета Российской Федерации по стандартизации и метрологии от 18.03.2003 № 80-ст Государственный стандарт Р 52024-2003 «Услуги физкультурно-оздоровительные и спортивные. Общие требования»;

- Постановлением Правительства РФ от 15.04.2014 года. Государственная программа «Развитие физической культуры и спорта»,

- Постановление Правительства РФ от 11 июня 2014 года «Положение о Всероссийском физкультурно-спортивном комплексе "Готов к труду и обороне" (ГТО)",

Распоряжения

– Распоряжение Правительства Российской Федерации от 24 ноября 2020 года № 3081-р). Стратегия развития физической культуры и спорта в Российской Федерации на период до 2030 года

Уставы региональных образований и организаций:

- Устав муниципального образования городской округ;

- Устав образовательной организации высшего образования.



## **Материально-техническое обеспечение физкультурно-спортивной работы для систематических занятий корпоративным спортом**

Для реализации процесса вовлечения сотрудников предприятий и организаций в корпоративный спорт рекомендуется в учреждениях наличие:

- Собственных спортивных площадок и иных спортивных сооружений (плоскостные спортивные сооружения, универсальные спортзалы);
- Специально организованных площадок (спортивных зон), спортивных и тренажерных залов, с инвентарем и инструктором по спорту;
- Арендуемых спортивных площадок физкультурно-спортивных учреждений.

Организациям, не имеющим свою спортивную базу, для реализации корпоративной спортивной работы рекомендуется заключение договоров с фитнес центрами или муниципальными спорт организациями для частичного возмещения средств за покупку абонеента сотрудникам или для проведения занятий на безвозмездной основе в рамках корпоративного спорта.

Одними из низко затратных вариантов проведения занятий корпоративным спортом являются:

- проведение тренировочного процесса под руководством инструктора на общегородских площадках, в парках, на пляжах и иных общественных спортивных сооружениях (зарядка, спортивные командные игры, марафон, скандинавская ходьба, лыжные и вело гонки и мн.др.);

-организация подготовки и тестирования комплекса ВФСК «ГТО» на базе специальных центров тестирования;

- проведение утренней зарядки на рабочем месте с использованием корпоративного радио, использование бесплатных онлайн-ресурсов для тренировок;

- соревнования между отделами (организация дружеских соревнований между различными подразделениями предприятия, что способствует сплочению коллектива).

## **Финансовое обеспечение вовлечения населения в систематические занятия корпоративным спортом**

Для финансового обеспечения вовлечения сотрудников предприятия в систематические занятия корпоративным спортом можно рассмотреть следующую модель:

- Бюджетирование (определить бюджет на корпоративный спорт, включая расходы на мероприятия, оборудование, тренеров и другие ресурсы, установить приоритеты для различных мероприятий и выделить средства на наиболее важные из них).

- Спонсорство (привлечь спонсоров, которые могут финансировать мероприятия в обмен на рекламу или другие преимущества, рассмотреть возможность сотрудничества с местными бизнесами, которые могут быть заинтересованы в поддержке корпоративного спорта).

- Взносы сотрудников (ввести небольшие взносы от сотрудников для участия в мероприятиях, что поможет покрыть часть расходов, обеспечить прозрачность в использовании собранных средств).

- Гранты и субсидии (изыскать возможность получения грантов от государственных или частных организаций, поддерживающих физическую активность, корпоративный спорт и здоровье населения, подать заявки на финансирование программ, направленных на улучшение здоровья сотрудников).

- Партнёрство с фитнес-центрами (заключить соглашения с местными фитнес-центрами для предоставления скидок на абонементы для сотрудников предприятия и предоставление спортивных площадей для организации спортивных мероприятий).

- Организация турниров и соревнований (проводить платные турниры, что поможет собрать средства на дальнейшие мероприятия, мотивировать к участию в мероприятиях через призы и награды).

– Оценка эффективности (регулярно оценивать эффективность мероприятий и их влияние на здоровье и вовлеченность сотрудников, придавать огласке положительные результаты, для обоснования дальнейших инвестиций в корпоративный спорт).

Таким образом, финансирование корпоративного спорта преимущественно осуществляется за счет собственных средств предприятия.

В качестве примера настройки корпоративных спортивных проектов предлагается компьютерная программа Fitmost с большим выбором опций. Сотрудник сам может выбрать и решить, где, чем и в какое время он хочет заниматься.

Частично финансирование корпоративного спорта осуществляется за счет муниципальных субсидий (средства регионального бюджета), выделяемых на проведения спортивно-массовых корпоративных мероприятий, спартакиад и соревнований.

К примеру, в Самарской области за 2022 г. бюджетное финансирование муниципальных спартакиад увеличилось до 2 млн. 600 тыс. руб. (в 2020 г. - 1 млн. 700 тыс. руб.). Бюджетное финансирование мероприятий, направленных на развитие корпоративного спорта составило около 4 млн. 800 тыс. руб., (в 2020 года - 3 млн. 370 тыс. руб.). В Нижегородской области финансовое обеспечение вовлечения сотрудников предприятий в корпоративный спорт составило 2,5 млн. руб.

Пунктом 29 ст. 270 НК РФ не предусмотрено уменьшение налогооблагаемой базы за счет расходов на оплату занятий ФКиС сотрудников, но эти выплаты облагаются налогом на доходы физических лиц (НДФЛ). Кроме доходов, перечисленных в ст. 217 НК РФ, но и там нет освобождения от налогообложения по суммам возмещения сотрудникам стоимости занятий ФКиС. В апреле 2021 г. был подписан закон, согласно которому граждане смогут получать «спортивный» налоговый вычет – т.е. возвращение 13% от стоимости оплаченных физкультурно-оздоровительных услуг.

## **Рекомендуемые формы и виды физкультурно-спортивной деятельности для вовлечения населения в систематические занятия корпоративным спортом**

Степень эффективности работы, по привлечению сотрудников компании для повышения их двигательной активности зависит от формы организации занятий.

В сфере физкультурно-оздоровительной работы выделяют следующие основные формы организации: групповые, коллективные, индивидуальные. Виды занятий: производственная гимнастика (офисная нагрузка, физкультура на рабочем месте), микропаузы (физкультминутки), реабилитационные и коррекционные процедуры (занятия в оздоровительных кабинетах (отдых), психологическая разгрузка, в сочетании с санаторными процедурами, физиотерапией, ароматерапией и другими мероприятиями).

Физкультурно-оздоровительная работа в свободное от работы время проводится на спортивных объектах организации и по месту жительства. Формы организации: индивидуальная, групповая (когда в занятиях участвует эпизодический и случайный состав), коллективная (постоянный состав по списку).

Формы занятий: секционные, проводимые по определенному графику и долгосрочному плану с данным контингентом, определенной списочной группой; консультационные, проводимые для определенного контингента людей (возраст, пол, профессия, режим труда). Дается совет: структура, предназначенная для самостоятельного использования физических упражнений и других средств физического воспитания и хорошего самочувствия, ориентирована на систему занятий физической культурой и спортом.

Самостоятельные, выполняемые индивидуально или в группе без официального руководства. Виды занятий: посещение тренажерного зала,

занятия фитнесом, группы ГТО, терренкур, спортивные секции по различным видам спорта; здоровая ходьба и бег; утренняя гимнастика и т.д.

Формы физкультурно-оздоровительных мероприятий, используемые в практике физкультурно-оздоровительной работы различных организаций и предприятий, разнообразны, они выступают в виде соревнований, встреч с интересными людьми, выдающимися спортсменами, физкультурно-массовых мероприятий, которые придают занятиям определенную направленность и систематизацию, способствуют выполнению поставленных задач. двигательный режим.

На современном этапе развития корпоративного спорта в России можно определенно констатировать, что корпоративные физкультурно-оздоровительные и спортивные мероприятия могут быть многоэтапными и проводиться в следующих формах:

- Турниры по определенному виду спорта;
- Спартакиады: летние, зимние;
- Забеги и марафоны;
- Единичные матчи;
- Дни здоровья и фестивали спорта;
- Показательные выступления спортсменов;
- Массовые состязания в разной форме (эстафеты, веселые старты и пр.).

Занятия ФКиС должны проводиться регулярно и в различных циклах трудовой деятельности, то есть процесс физкультурно-оздоровительной работы должен быть непрерывным. Следует уделить внимание разделу физического воспитания и хорошего самочувствия в системе рабочего дня, в свободное от работы время. Физкультурно-оздоровительная работа проводится непосредственно вблизи рабочих мест; в приспособленных помещениях, имеющих тренажерные залы, на придомовых спортивных

площадках вблизи рабочих мест, оборудованных уличным спортивным комплексом.

Форматы вовлечения других аудиторий:

Онлайн марафоны, челленджи. В рамках этого инструмента чаще всего подключаются члены семьи. Отмечено, что это стимулировало участников не сходить с дистанции (внешний контроль) и повышало сплоченность в группе (формирование более неформальной атмосферы).

Соревнования, спартакиады Участие в формате болельщиков (как онлайн, так и офлайн), в том числе на выездных мероприятиях. Опосредованно может работать на мотивацию заняться физической активностью внешних аудиторий, способствует также активно развивать программы, предполагающие вовлечение членов семьи

Инфраструктура (обеспечение доступа). В случае компенсации абонементов в спортивные залы, секции, бассейны, фитнес-клубы – возможность ходить совместно.

По нашему мнению следует обратить внимание на тенденцию развития корпоративного спорта в форме проведения конкурсов профессионального мастерства. В современном мире это направление трансформировалось в необходимость создания корпоративных мероприятий, обеспечивающих демонстрацию достижений и навыков сотрудников предприятия и получения новых знаний, исходя из практики других компаний. В программу конкурса можно включить физкультурно-массовые и спортивные мероприятия для руководителей, сотрудников и членов их семей.

К примеру, в Самарской области ежегодно организуются 7 региональных фестивалей с трудящимися, проходит более 50 массовых физкультурных мероприятий и акций, направленных на популяризацию комплекса ГТО. Планируется увеличение количества трудящихся, выполнивших нормативы на знаки отличия до 1900 человек. Количество трудоспособного населения за последние три года выросло на 56 000 человек.

## **Кадровое обеспечение работы по вовлечению населения в систематические занятия корпоративным спортом**

Оптимальный состав сотрудников отвечающих за развитие «Физической культуры и спорта» на предприятии, не менее 2-х штатных единиц на предприятии. Для ведения статистической отчетности, организации наблюдения за состоянием физической подготовленности сотрудников, ведение и подготовка документации (положения, график индивидуальных тренировок, планирование работы со спортивными группами). А также непосредственная организация соревнований и подготовка к спартакиадам.

Опыт регионов по реализации вовлечения сотрудников предприятий в занятия корпоративным спортом представлен Липецкой, Самарской и Нижегородской областями.

Кадровое обеспечение в Липецкой области, на предприятиях: ПАО «НЛМК» (1-на договорной основе); ООО «Лемаз» (1-на договорной основе, 10-на общественных началах); ОБУ «ТРК «Липецкое время» (0-на договорной основе, 2-на общественных началах); ООО «Газпром межрегионгаз Липецк» (22-на общественных началах).

В Нижегородской области (2019 г), кадровое обеспечение вовлечения сотрудников ООО «УК «Группа Газ», АО «ОКБМ Африкантов», НИИС им. Ю. Е. Седакова ФНПЦ, ФГУП, ФИЛИАЛ ОАО «РЖД» – Горьковская железная дорога, ОАО «Завод «Красное Сормово» по 1 сотруднику в каждом предприятии. В АО "Арзамасский приборостроительный завод П.И. Пландина" – 7 сотрудников.

В 2022 году Нижегородская область представила следующие кадровое обеспечение МП (штатное расписание): директор ООО «Знамя» - 0,5, бухгалтер - 1, врач - 1, дежурный по залу - 1, делопроизводитель - 1, главный инженер - 1, кладовщик - 0,5, сторож - 4, уборщик - 3, слесарь - 1,5.

Вовлечение сотрудников предприятия в занятия корпоративным спортом непосредственно проводилось силами 8-ми инструкторов по ФКиС.

Для кадрового обеспечения вовлечения сотрудников предприятий Самарской области в корпоративный спорт (2022г) подготовлено: 20 инструкторов по северной ходьбе осуществляющих на предприятиях по 2 еженедельных открытых тренировки на 11 площадках города.

В 2021 году по месту работы были открыты на 44 предприятиях спортивные клубы, 39 открылось в 2020 году. В дальнейшем планируется увеличить число спортивных клубов до 50.

Как результат реализации вовлечения сотрудников предприятий в занятия корпоративным спортом, в муниципальных физкультурных мероприятиях в Самаре (2022 год) приняло участие около 9500 работников предприятий и членов их семей. В сравнении с 2020 годом число участников увеличилось на 1600 человек.

Помимо вышеперечисленных элементов кадрового обеспечения деятельности модельной площадки, мы считаем, рациональным будет создание в организации физкультурно-спортивного клуба или иной структуры в рамках реализации деятельности по вовлечению сотрудников в корпоративный спорт.

Механизм (порядок) создания физкультурно-спортивного клуба:

- Приказ о создании Клуба;
- Договор с инструктором по спорту на предприятии;
- Положение спортивного Клуба;
- Устав спортивного Клуба;
- Договор предприятия с Клубом;
- Дополнительное соглашение;
- Договор с тренером преподавателем.



## **Возрастные особенности и состояние здоровья населения, которые необходимо учитывать при вовлечении населения в занятия корпоративным спортом**

Двигательная активность необходима на протяжении всей жизни. В детском возрасте она обеспечивает правильное развитие организма, закладывает основы здоровья в будущем. В зрелом возрасте она дает энергию, повышает выносливость и работоспособность. В пожилом возрасте замедляет дегенеративные процессы и старение, улучшает качество жизни. И на всех этапах движение делает организм менее уязвимым к болезням [9].

Возраст - это период физического и психического развития человека, который имеет определенные особенности. Каждому возрасту присущи определенные закономерности формирования организма, включая особенности строения и функционирования органов и двигательной системы. Возрастные характеристики: Специфические свойства личности, которые меняются с возрастными этапами развития индивида.

Физическая культура воздействует на важные аспекты личности, которые приобретаются в виде данных, которые передаются генетически. Кроме того, этот вид деятельности направлен на формирование навыков и умений, а также физических возможностей.

Общие рекомендации по физическому воспитанию для всех взрослых примерно одинаковы. Заниматься следует не менее пяти раз в неделю по 30 мин. Физическая активность умеренной интенсивности должна быть направлена на развитие сердечно-сосудистой и дыхательной систем (ходьба, бег, езда на велосипеде, плавание) и укрепление мышц (подъем по лестнице, поднятие тяжестей и т.д.) [9].

Физическая культура, в настоящее время, представляет собой ряд различных направлений, видов и форм занятий. Это касается как молодежи, так и людей старшего поколения.

Возраст от 20 до 40 лет - его называют золотым периодом для занятий ФКиС. Любой вид спорта пойдет на пользу, и для здорового человека на этом этапе нет никаких ограничений. Это могут быть командные игры и индивидуальные занятия, в том числе силовые тренировки [9]. В данном возрасте на домашние дела тратится больше энергии, возрастает профилактическая роль физических упражнений, особенно у тех, кто начал активно заниматься ФКиС или возобновил ранее прерванные занятия, мышцы начинают атрофироваться, объем легких снижается. Женщины и мужчины занимаются силовыми тренировками, девушки будут уделять больше внимания пилатесу (здоровой спине), мужчины предпочитают бег, плавание, фитнес. В этом возрасте стоит чаще подниматься по лестнице, кататься на велосипеде, заниматься спортом, бегать утром и вечером, практиковать спортивные прогулки. А поскольку предлагаются рекомендации по поддержанию здоровья в этой возрастной группе, стоит пить больше воды, соблюдать правильный режим дня, высыпаться, увеличивать количество овощей и фруктов в рационе и больше двигаться.

После 45 лет резервы организма все еще довольно велики. Однако специалисты советуют даже тренированным спортсменам, начиная с этого возраста, более бережно относиться к своему здоровью. Прежде всего, это относится к состоянию сердечно-сосудистой системы и суставов, в которых постепенно развиваются дегенеративные процессы, что увеличивает риск получения травм. Поэтому после 45 лет рекомендуется каждые три года проходить необходимые обследования и корректировать физическую активность в соответствии с вашими результатами. Тем, кто раньше не занимался спортом, следует отдать предпочтение плаванию, гребле, парусному спорту и велоспорту. Физическая активность особенно важна в этом возрасте для женщин, находящихся в преддверии менопаузы, что повышает риск возникновения различных заболеваний, в частности, заболеваний опорно-двигательного аппарата. Для его укрепления, а также для общего улучшения самочувствия женщинам рекомендуется ходить

пешком и бегать [9]. В диапазоне от 33 до 55 лет постепенно проявляются процессы физического угасания, которые начинаются значительно позже и протекают медленнее, чем у тех, кто в детстве и в последующие годы занимался физическими упражнениями, при которых двигательная активность была более или менее систематической. Благодаря физическим нагрузкам в зрелом возрасте организм поддерживается в наилучшей форме.

Возрастные особенности пожилых людей (от 55 до 75 лет) у пожилых людей постепенно уменьшается размер сердца, ослабевают дыхательные мышцы, ухудшается эластичность мышц, снижается сила. Для поддержания физической активности необходимо заниматься физическими упражнениями. В этом возрасте занимаются простыми упражнениями, для них существует определенная технология оздоровительной физкультуры. Они часто участвуют в дыхательной гимнастике, оздоровительной ходьбе. Практикуются некоторые упражнения различных форм скандинавской ходьбы и катания на лыжах. Основной задачей двигательной активности в пожилом возрасте является замедление процессов старения, поддержание физического и психического здоровья, поддержание жизненного тонуса и хорошего настроения. Интенсивность упражнений может варьироваться в зависимости от физического состояния и самочувствия человека. Те, кто активно тренировался всю свою жизнь, могут продолжать заниматься выбранным видом спорта. Однако в любом случае физические нагрузки должны быть менее интенсивными и изнуряющими, чем в молодости, и соответствовать возможностям организма. Для многих этот возраст - самое время начать заниматься спортом или физкультурой. Этому способствуют следующие факторы: появление свободного времени после выхода на пенсию, надежда на улучшение здоровья с помощью физических упражнений, желание похудеть, стремление общаться с такими же сторонниками активного образа жизни и другие.

Для тех, кто впервые или после длительного перерыва начинает заниматься физкультурой, существуют следующие рекомендации:

во-первых, необходимо проконсультироваться с врачом о состоянии здоровья и, учитывая это, выбрать наиболее подходящий вид ФКиС;

- отдавать предпочтение спокойным видам спорта, исключая тяжелые нагрузки и резкие движения;

- главным принципом тренировок должна быть не интенсивность, а регулярность;

- нагрузку следует увеличивать постепенно;

- в случае ухудшения самочувствия занятия следует прервать. Затем проконсультироваться с тренером или врачом.

Упражнения для растяжки позвоночника и укрепления мышц спины, а также для поддержания гибкости и равновесия должны быть обязательными в этом возрасте. Физическая активность предполагает не только специальную подготовку, но и может быть активным образом жизни. Итак, самым полезным видом передвижения, не имеющим противопоказаний, является ходьба. Танцы очень полезны, особенно для совместных тренировок. Езда на велосипеде, плавание, катание на лыжах, коньках и санках, домашние хлопоты отлично помогают поддерживать физическую форму. Полезны любые виды физической активности, особенно в пожилом возрасте. Главным принципом при выборе вида физической активности должно быть удовольствие, которое приносит это занятие [9].

Важнейшим условием оптимального оздоровительного воздействия физических упражнений является соответствие величины нагрузки функциональным возможностям организма.

Идеальное сочетание - это когда мероприятия являются стимулом для регулярной работы и вовлекают, мотивируют даже неспортивных людей. Для того чтобы программы работали для всего населения, тех, кто уже занимается, и просто начинающих, важно сочетать форматы регулярной физической активности и периодических спортивных каникул с учетом особенностей и требований периода жизни человека.

Развивая корпоративный спорт, сложно удовлетворить потребности всех сотрудников. Особенно, если их много, у них разные графики, и просто нет возможности заниматься в назначенное для тренировки время. В очень маленьких компаниях можно сосредоточиться только на одном виде спорта, но здесь интересы могут не совпадать.

Моноспорт в должной мере не способен влиять на повышение физической активности сотрудников корпорации. Необходимо изучить эту тему: провести опросы сотрудников, чтобы понять, какие еще области затронуты, и внедрить их. Это позволит сотрудникам гораздо активнее откликаться на корпоративные программы по фитнесу и спорту.

В результате компании, которые позволяют сотрудникам заниматься различными видами спорта, тем самым вовлекая их в сферу ФКиС, популяризируют различные виды массового спорта среди трудового контингента. Сотрудники видят, что компания прислушивается к ним, действительно заботится об их интересах - все это улучшает атмосферу в коллективе, повышает лояльность сотрудников. И в то же время компания достигает целей, которые остаются основополагающими для бизнеса: это здоровая, мотивированная и сплоченная команда.

Другими словами, чтобы заинтересовать всех, необходимо учитывать интересы каждого. Способна ли программа компании это сделать или нет? В противном случае не стоит ожидать больших результатов. Важно подумать о том, как сделать программу физического и спортивного воспитания более гибкой и разнообразной. Учитывая вышеизложенное, запуск большого количества спортивных проектов вполне оправдан, и это помогает охватить интересы большего числа сотрудников [10].

## **Методы и средства мотивации сотрудников предприятий и пути реализации вовлечения их в корпоративные виды спорта**

Мотивация сотрудников – это многосоставной и непрерывный процесс. В первую очередь необходимо создать систему мотивации сотрудников для занятий физической культурой и спортом.

Система мер по вовлечению сотрудников и членов их семей в физкультурно-оздоровительную деятельность: а) предоставление семейных абонементов на посещение физкультурно-оздоровительных комплексов; б) организация и проведение спортивно массовых мероприятий с участием членов семей сотрудников; в) сотрудничество и заключение договоров со спортивными организациями по вопросам вовлечения детей сотрудников в занятия различными видами спорта.

Основные направления система мотивации сотрудников:

- условия создания для занятий по повышению двигательной активности (формирование программ, поддержка инфраструктуры, доступ к ней, привлечение специалистов – в штат или на основе отдельных консультаций, тренировок);

- постоянное информационное воздействие (популяризация спорта, напоминание и значимости физической активности). Сообщения эффективны если: опираются на внутреннюю мотивацию сотрудников и поддерживают ее (желание работать с телом / укреплять здоровье, достигать спортивных результатов, развивать отношения с коллегами), опираются на ценности и принципы, поддерживаемые компанией (желание сопричастности к ценностям компании/ее лидеров, групповая норма), руководители (вовлечены сами и транслируют ценности спорта / демонстрируют свое увлечение, предлагают совместные форматы либо поддерживают инициативы сотрудников участием).

Признается самым эффективным мотиватором:

- повышение личного статуса - коллеги, занимающиеся спортом, пользуются популярностью в коллективе благодаря корпоративной информации, поддерживаются и поощряются (грамотами и др. наградами) руководством предприятия;

- стимулирующие бонусы (символические поощрения в основном для уже вовлеченных сотрудников, например премии или отгула за победу в соревнованиях, оплата членских взносов в спортклубы);

- коммуникационные «подталкивания» – мероприятия, социальная реклама, оповещения о возможности принять участие и т.д.;

-социальные стимулы (создание команд и групп для совместных тренировок, организация корпоративных турниров и соревнований)

Внешние аудитории в основном не являются целевыми в корпоративных программах, но косвенно влияют на сотрудников: спортивные окружение и семья поддерживают любителей. В случае с небольшими городами и градообразующими предприятиями граница между корпоративной и некорпоративной средой наиболее стертая. Городская среда для спорта влияет на сотрудников.

Инструменты мотивирования фокус группы в Липецкой области представлены в следующих формах:

1. Признание и уважение в коллективе (фото на медиаэкране и поздравления);
2. Вручение ценных призов и подарков;
3. Приобретение и передача в собственность спортивной экипировки и инвентаря;
4. Премирование;
5. Учет при награждении корпоративными наградами;
6. Внесение в список лиц на добровольное медицинское страхование и страхование жизни на время проведения соревнований;
7. Бесплатное посещение спортивного комплекса.

Инструменты мотивирования Нижегородской области состоят из : компенсации 50 % стоимости занятия в ФОКах, билеты на спортивные мероприятия, в том числе игры спортивных команд региона, премирование за призовые места на заводских и городских спартакиадах, в т.ч. по итогам года, дополнительные выходные дни к отпуску. Для этого были разработаны следующие документы: Положение о частичной компенсации на посещение ФОКа для членов профсоюза АО «АПЗ»; заявление; выписка; Постановление о ежегодном приобретении путевок в пансионат ООО «Профилакторий «Морозовский» работникам АО «АПЗ»; Приказ, программа по увеличению загрузки ООО «Профилакторий «Морозовский»»; Коммерческое предложение от спортивного клуба для предприятия.

В Самарской области введены мотивационные меры стимулирующего характера не только для работников, а также для работодателя.

Для работников: посещение спортивных объектов на льготных условиях; оплата вступительных взносов для участия в спортивных мероприятиях, в том числе для членов их семей; материальное поощрение за достижения в спортивных соревнованиях; приобретение и бесплатное использование спортивного инвентаря и экипировки; предоставление отгулов и дополнительных дней к отпуску; премирование сотрудников занявших призовые места; предоставление сотрудникам билетов на крупные спортивные события.

В 19 организациях (указанные меры зафиксированы в коллективных договорах), работникам, выполнившим нормативы комплекса ГТО на знаки отличия, выделяется дополнительно до 3 дней к отпуску или выплачиваются денежные поощрения.

Для работодателя в качестве мотивационных мер предлагаются имиджевые решения: лучшим предприятиям присваивается знак «Компания для здоровья и благополучия».



## **Пропаганда работы по вовлечению населения в систематические занятия корпоративным спортом**

Освещение корпоративных спортивных мероприятий в средствах массовой информации. Эта тенденция характеризует растущую популярность корпоративного спорта в средствах массовой информации. Спортивные каналы различных форматов (интернет-источники, телевидение, печатные СМИ) распространяли информацию о корпоративных спортивных мероприятиях.

Информационные кампании по пропаганде корпоративного спорта охватывают:

- Создание информационных материалов: разработка буклетов, плакатов и информационных листовок, которые объясняют преимущества корпоративного спорта.

- использование социальных сетей: Регулярные посты о мероприятиях, успехах сотрудников и преимуществах физической активности.

Для этой цели, например, на сайте министерства спорта Самарской области создан раздел «Корпоративный спорт», где регулярно размещается информация о проводимых мероприятиях. В Ульяновской области в качестве информационного сопровождения были и использованы региональные СМИ, а также внесены предложения масштабировать реализацию проекта по средствам федеральным СМИ. Представление деятельности модельной площадки в Нижегородской области осуществлялось на собственных сайтах организаций и сайте Министерства спорта; в социальной сети, радио, местных газетах заводов, предприятий.

Появление организации в СМИ вне основной официальной рекламной кампании путем освещения спортивных мероприятий корпоративного спорта способствует созданию имиджа как социально ответственной компании, заботящейся о сотрудниках.

## **Рекомендации по вовлечению населения в систематические занятия корпоративным спортом**

Как известно любая организация держится на трех «п»: персонал, производство, продукт. Управляющие директора давно признали, что сотрудники компании являются ключевым элементом всей производственной цепочки, независимо от конкретных характеристик, размера и оборота. Сотрудники организации должны обладать профессиональными навыками, опытом, быть здоровыми и мотивированными. Последние пункты являются важной составляющей для наиболее эффективной трудовой деятельности сотрудников.

Многие эксперты рынка труда сходятся в одном: как здоровье, так и общее самочувствие сотрудников напрямую влияют на их производительность и, следовательно, в конечном итоге на успех компании. И спорт играет важную роль в этом вопросе. Если рассмотреть «эффекты» от спорта более подробно, то можно перечислить следующие:

- спорт развивает выносливость, а значит, позволяет быть сконцентрированным и внимательным более продолжительное время. Из данного пункта также следует, что развивается целеустремленность и упорство, а значит, сотрудник является более решительным и настойчивым в достижении своих задач. Особенно этот эффект усиливается, когда работа протекает в команде, где также каждый нацелен на результат;

- общеизвестно, что регулярные занятия спортом способствуют выработке такого гормона «счастья» как дофамин, что приводит к улучшению настроения, более устойчивой нервной системе и как следствие снижению риска эмоционального выгорания;

- совместные занятия спортом рабочим коллективом помогают в сплочении и единении коллег, их эмоциональной связи не только на основе рабочих моментов;

- физически развитые и подтянутые люди являются более уверенными в себе, а значит работа, особенно публичная будет выполнена более качественно и в более короткие сроки.

Исходя из всего вышеперечисленного, необходимо отметить, что внедрение спорта в корпоративную культуру здоровья является важной составляющей повышения эффективности деятельности сотрудников и их вовлеченности во внутреннюю структуру организации (рекомендуется разработать и внедрить политику, поддерживающую ЗОЖ и активный образ жизни (путем премий, наград или дополнительных выходных дней за победы в корпоративных соревнованиях), разработать график регулярных (ежемесячных или квартальных) спортивных корпоративных мероприятий, желательна так же организация спортивного клуба по интересам, обеспечить сотрудникам свободный доступ к корпоративным спортивным объектам).

Эффект отдачи от вложения в спортивные мероприятия зависит от множества факторов и для каждой компании он будет индивидуальный, поэтому руководство должно ориентироваться исходя из следующих особенностей:

- возраст сотрудников;
- гендерное соотношение;
- финансовые возможности компании;
- интересы и увлечения сотрудников;
- сезонные и климатические особенности и т.д.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что внедрение корпоративного спорта является, безусловно, положительным и эффективным способом повышения мотивации и работоспособности персонала. Вопрос лишь в том, каких целей планирует достичь руководство организации и к каким результатам прийти, исходя из них уже необходимо разрабатывать спортивные мероприятия с учетом особенности корпорации.

## Литература

1. Антипенкова, И. В. Модель физкультурно-оздоровительной работы в финансовой организации (корпорации) / И. В. Антипенкова, А. В. Киреева // Наука и спорт: современные тенденции. – 2017. – Т. 14, № 1(14). – С. 34-40. – EDN XXWREP.
2. Бухтияров И.В., Юшкова О.И., Матюхин В.В., Шардакова Э.Ф., Рыбаков И.А. Формирование здорового образа жизни работников для профилактики перенапряжения и сохранения здоровья // ЗНиСО. 2016. №6 (279). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-zdorovogo-obraza-zhizni-rabotnikov-dlya-profilaktiki-perenapryazheniya-i-sohraneniya-zdorovya> (дата обращения: 29.05.2024).
3. Волкова М.А., Иванова Ю.О. Актуальные тенденции развития корпоративного спорта за рубежом и их внедрение в российской федерации // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2022. – № 5-2. – С. 183-189
4. Есипова Д.А. Корпоративный спорт и корпоративная культура // Материалы XV Международной студенческой научной конференции «Студенческий научный форум» URL: <https://scienceforum.ru/2023/article/2018032962> (дата обращения: 29.05.2024).
5. Курганова, Е. В. Врачебно-педагогический контроль за занимающимися физической культурой и спортом, его содержание / Е. В. Курганова, Е. М. Милосердова // Актуальные исследования. – 2023. – № 22-3(152). – С. 69-71. – EDN TLTLCK.
6. Методические рекомендации субъектам российской федерации, направленные на повышение эффективности вовлечения населения в систематические занятия физической культурой и спортом: – URL: <https://vniifk.ru/content/science/Методические%20рекомендации%20FIN.pdf>. – Дата публикации: 2023.

7. Седоченко, С. В. Региональный опыт организации модельных площадок России по вовлечению фокус-группы «корпоративный спорт» в систематические занятия физической культурой / С. В. Седоченко, О. Н. Савинкова // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. – 2023. – № 8(222). – С. 297-301. – DOI 10.34835/issn.2308-1961.2023.08.p297-301. – EDN KBVOP1.

8. Электронный ресурс: URL: <https://norma-sport.ru/upload/.pdf>. -  
Дата извлечения: 2024-05-05 18:31:21.176903

9. Электронный ресурс: URL:  
[https://medaboutme.ru/articles/voznrast\\_i\\_vidy\\_fizicheskoy\\_aktivnosti/](https://medaboutme.ru/articles/voznrast_i_vidy_fizicheskoy_aktivnosti/)

10. Электронный ресурс: URL: <https://voronezh.hh.ru/article/31421>

**Примеры локальных нормативных актов, регламентирующих вовлечение граждан в систематические занятия корпоративным спортом**

Приложение 1  
к проекту «Корпорация спорта» (Липецкая область)

**Об организации спортивно-оздоровительной и культурно-массовой работы в АО «Газпром газораспределение Липецк» в 2019 году**

В целях проведения ежегодной Спартакиады АО «Газпром газораспределение Липецк» (далее – Общество), отбора и подготовки спортсменов из числа работников для участия в региональных спортивных соревнованиях, а также массового вовлечения работников Общества в спортивные, оздоровительные и культурные мероприятия

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Положение о Спартакиаде среди работников Общества в 2019 году, Положение о смотре-конкурсе художественной самодеятельности и Положение о Фестивале художественного творчества среди детей работников Общества в 2019 году (Приложение №№ 1, 2, 3).

2. Утвердить состав организационного комитета по подготовке и проведению спортивных мероприятий, Фестиваля художественного творчества среди детей работников Общества и смотра-конкурса художественной самодеятельности среди работников Общества (Приложение №№ 4,5).

3. Для координации и согласования всех вопросов, связанных с подготовкой и проведением спортивных мероприятий, назначить штатным спортивным организатором Общества Чекрыжова Анатолия Васильевича –

начальника Отдела по работе с персоналом АО «Газпром газораспределение Липецк».

4. Директорам Филиалов Общества своими приказами назначить ответственных лиц (нештатных спорторгов) за подготовку и проведение спортивных мероприятий, а при наличии данного приказа пересмотреть его и в случае необходимости переназначить ответственных лиц. Данные об этих ответственных лицах с указанием Ф.И.О., должности, а также номера телефонов для связи представить до 07.02.2019 А.В. Чекрыжову по электронному адресу [chekryzhov@oblgas.lipetsk.ru](mailto:chekryzhov@oblgas.lipetsk.ru).

4.1. В соответствии с утвержденными Положением о Спартакиаде среди работников Общества, Положением о Фестивале художественного творчества среди детей работников Общества, Положением о смотре-конкурсе художественной самодеятельности среди работников Общества в 2019 году организовать подготовку команд по видам спорта внутри Филиалов с целью отбора спортсменов для участия в соревнованиях второго этапа (в подгруппах), а также организовать подготовку участников к Фестивалю и смотрю-конкурсу.

4.2. Предоставить возможность в течение года регулярно заниматься физической культурой работникам Общества.

5. Считать утратившим силу приказ Общества от 29.12.2017 № 850 «Об организации спортивно-массовой работы в АО «Газпром газораспределение Липецк» в 2018 году».

6. Контроль исполнения приказа возложить на заместителя генерального директора по общим вопросам В.Б. Ращепкина.

**Генеральный директор**

**С.Н. Карасиков**

**Областное трёхстороннее соглашение  
на 2018-2020 годы между администрацией Липецкой области,  
Федерацией профсоюзов Липецкой области,  
объединениями работодателей Липецкой области**

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Мы, нижеподписавшиеся полномочные представители администрации Липецкой области (далее – Администрация), объединений работодателей Липецкой области (далее – Работодатели), Федерации профсоюзов Липецкой области (далее – Профсоюзы), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами заключили настоящее Соглашение, устанавливающее приоритетные цели, основные принципы совместных действий по экономическому развитию области, обеспечению социально-трудовых интересов и прав граждан, повышению благосостояния населения в 2018-2020 годах.

Настоящее Соглашение является правовым актом и заключается для определения и реализации приоритетов социально-экономической политики области с учетом интересов сторон социального партнерства, распространения принципов и опыта взаимодействия на все уровни системы социального партнерства.

Стороны признают необходимым дальнейшее развитие созданной в области системы социального партнерства и обязуются оказывать всестороннее содействие организациям, участвующим в социальном партнерстве, в повышении их эффективности в комплексном решении экономических и социальных задач. При этом Соглашение рассматривается сторонами как основа для переговоров при заключении территориальных,



отраслевых и иных соглашений, коллективных договоров в организациях всех форм собственности, расположенных на территории области.

Обязательства и гарантии, включенные в Соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников.

Стороны в пределах своих полномочий принимают меры по реализации Генерального соглашения между общероссийским объединением профсоюзов, общероссийским объединением работодателей и Правительством Российской Федерации и Соглашения между органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, входящих в Центральный федеральный округ, Ассоциацией территориальных объединений организаций профсоюзов Центрального федерального округа, Координационным Советом руководителей объединений промышленников и предпринимателей (работодателей) в Центральном федеральном округе.

Обязательства сторон, включенные в данное Соглашение, выполняются ими в порядке и пределах полномочий, установленных действующими законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Липецкой области.

## I. В ОБЛАСТИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

Стороны совместно:

1.1. Проводят активную политику по созданию благоприятных условий хозяйствования, предпринимательской деятельности, увеличению объема валового регионального продукта, укреплению экономического и финансового положения организаций, повышению жизненного уровня населения области.

1.2. Способствуют привлечению в экономику области финансовых средств отечественных и иностранных инвесторов, разработке и внедрению инновационных и современных информационных технологий, механизмов, позволяющих увеличить выпуск конкурентоспособной продукции.

1.3. Разрабатывают предложения по стимулированию реального сектора экономики с использованием рыночных механизмов и предоставлению товаропроизводителям мер государственной поддержки и льгот.

1.4. Проводят активную промышленную политику, создают условия для развития отечественного товаропроизводства и предпринимательства. Содействуют продвижению продукции местных товаропроизводителей на российский и зарубежный рынок, имиджа области как региона с развитой промышленностью и сельским хозяйством, выпускающего продукцию, отвечающую высоким мировым стандартам качества, культурного и туристического центра, а также объекта, привлекательного для инвесторов.

1.5. Осуществляют импортозамещающую аграрную и продовольственную политику, создают условия для развития на селе всех форм хозяйствования (агропромышленных холдингов, фермерских и личных подсобных хозяйств).

1.6. Реализуют государственную политику в сфере торговой деятельности, обеспечивают доступность товаров для населения, способствуют формированию справедливой конкурентной среды.

1.7. Содействуют созданию новых и модернизации действующих ресурсоэффективных производств, высокотехнологических кластеров по различным направлениям из числа научных, промышленных организаций и малых предприятий, вводу высокопроизводительных рабочих мест.

1.8. Осуществляют взаимные консультации по социально-трудовым вопросам, принимают участие в подготовке проектов документов по вопросам бюджетной и налоговой политики, вносят свои предложения в проекты программ социально-экономического развития области.

1.9. При рассмотрении вопросов, связанных с предстоящей реорганизацией и ликвидацией организаций, осуществляющих деятельность на территории области, своевременно информируют социальных партнёров для принятия мер по соблюдению законных прав работающих.

1.10. В целях изучения и распространения лучшего опыта производственно-экономической деятельности организуют областные смотры, конкурсы организаций различных отраслей экономики, производственной сферы и сферы обслуживания.

Администрация:

1.11. Осуществляет мониторинг и прогнозирует развитие социально-экономической ситуации в области с целью определения приоритетных направлений и перспектив развития. Разрабатывает программы социально-экономического развития области и организует их реализацию.

1.12. Разрабатывает и реализует меры государственной поддержки развития агропромышленного комплекса, направленные на создание условий для эффективного функционирования сельскохозяйственных предприятий всех форм собственности, укрепления материально-технической базы сельского хозяйства.

1.13. С целью обеспечения продовольственной безопасности населения области на основе ускоренного развития и повышения эффективности производства продукции сельского хозяйства, улучшения условий труда и быта сельских тружеников организует реализацию государственных программ развития сельского хозяйства и кооперации.

1.14. Проводит анализ потенциального рынка сбыта сельхозпродукции. Способствует развитию партнёрских отношений между сельхозтоваропроизводителями, торговыми, перерабатывающими предприятиями.

1.15. В целях насыщения потребительского рынка качественными товарами, услугами создает благоприятные условия для развития сферы потребительского рынка, предпринимательства. Способствует развитию системы сбыта сельскохозяйственной продукции путём расширения заготовительной деятельности, создания потребительских кооперативов, проведения розничных ярмарок в городах и районах области, на межрегиональных и международных выставках.

1.16. В целях улучшения транспортного обслуживания населения области в пределах полномочий осуществляет организацию работы пассажирского транспорта. Реализует мероприятия, направленные на развитие гражданской авиации, железнодорожного транспорта в пригородном сообщении.

1.17. Создает условия для развития и увеличения объемов жилищного строительства, привлечения внебюджетных источников в строительство жилья в целях обеспечения доступности и снижения стоимости жилья.

1.18. Осуществляет меры, направленные на развитие малого и среднего бизнеса, вовлечения его представителей в систему социального партнерства.

1.19. Взаимодействует с органами местного самоуправления области, объединениями работодателей и профсоюзами области в решении вопросов комплексного социально-экономического развития территорий.

Работодатели:

1.20. Принимают необходимые меры по улучшению экономического и финансового положения предприятий, организаций, обеспечивают их стабильную работу по увеличению объемов производства, выпуску конкурентоспособной продукции, содействию в развитии трудового соревнования. Совместно с профсоюзными организациями проводят системную работу по участию трудовых коллективов в обеспечении роста производительности труда.

1.21. Активно занимаются привлечением на предприятия инвестиционных ресурсов для создания новых и модернизации действующих производств, создания новых рабочих мест и увеличения налоговых поступлений в бюджеты всех уровней.

1.22. Обеспечивают реализацию прав работников на участие в управлении организацией в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации, соглашениями и коллективным договором.

Привлекают в коллегиальные органы управления организациями всех форм собственности полномочных представителей первичных профсоюзных организаций или представителей работников организации с правом голоса.

1.23. Беспрепятственно предоставляют представителям профсоюзных организаций информацию по социально-трудовым вопросам.

Профсоюзы:

1.24. Осуществляют контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обеспечивающих защиту интересов работников.

1.25. Предоставляют бесплатную консультационную и правовую помощь профсоюзным организациям, членам профсоюза, в том числе защищают их права и интересы при смене собственника, изменении подведомственности организации, её реорганизации.

## II. В ОБЛАСТИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА, ЗАНЯТОСТИ И КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Стороны совместно:

2.1. Обеспечивают всесторонний анализ рынка труда, объединяют усилия в решении задач легализации рынка труда и трудовой миграции, предотвращения негативных последствий реструктуризации отраслей экономики, создания новых эффективных рабочих мест, сохранения и развития кадрового потенциала, повышения качества и конкурентоспособности рабочей силы, ее сбалансированности с рабочими местами, смягчения последствий долговременной безработицы.

2.2. Способствуют реализации мер, направленных на повышение качества и конкурентоспособности рабочей силы, в целях совершенствования системы подготовки кадров для экономики области, осуществляют прогноз потребности организаций в квалифицированных кадрах на средне и долгосрочную перспективу.

2.3. Содействуют осуществлению мер, направленных на создание и сохранение рабочих мест в сельском хозяйстве, в т.ч. через развитие организаций, осуществляющих микрофинансовую деятельность на селе.

2.4. В случаях возникновения критических ситуаций на рынке труда осуществляют экстренные меры, направленные на содействие занятости населения, поддержку высвобождаемых работников, определяют источники финансирования этих мероприятий.

2.5. Принимают скоординированные меры по снижению социальной напряжённости в результате массового увольнения работников предприятий и организаций. При определении уровня массового высвобождения работников руководствуются следующими критериями:

а) ликвидация предприятия любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников предприятия в количестве:

50 и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

500 и более человек в течение 90 календарных дней.

2.6. В целях удовлетворения потребности регионального рынка труда в кадрах и повышения качества образовательного процесса:

проводят работу по совершенствованию организационно-экономических механизмов регулирования системы профессионального образования региона;

осуществляют реструктуризацию среднего профессионального образования;

участвуют в разработке системы взаимодействия высших учебных заведений с работодателями.

2.7. Проводят согласованную политику в области регулирования вопросов привлечения иностранной рабочей силы в экономику региона. На заседаниях Межведомственной комиссии по вопросам привлечения и

использования иностранных работников в области рассматривают заявки работодателей в отношении объемов и профессионально-квалификационной структуры привлечения иностранной рабочей силы с участием представителей Профсоюзов и Работодателей.

2.8. В целях поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов с учетом содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации при формировании квоты на привлечение и использование иностранной рабочей силы учитывают факты массовых высвобождений работников, наличие возможности удовлетворения потребности в рабочей силе за счёт местных трудовых ресурсов, в том числе путём подготовки и переподготовки безработных граждан с учётом предложений муниципальных образований области.

2.9. Содействуют расширению объёма и перечня видов оплачиваемых общественных работ с целью обеспечения временной занятости населения, в том числе несовершеннолетних граждан в свободное от учёбы время, участвуют в мероприятиях по обеспечению профессиональной ориентации несовершеннолетних, достигших возраста 14 лет, с целью повышения мотивации к трудовой деятельности по профессиям и специальностям, востребованным на рынке труда.

2.10. Совершенствуют традиционные, внедряют новые формы чествования человека труда через проведение различных конкурсов профессионального мастерства, предоставляют особо отличившихся работников к награждению государственными и областными наградами, чествуют лучшие трудовые коллективы, их руководителей и работников, добивающихся наилучших результатов в труде, науке, творчестве, общественной деятельности.

2.11. Организуют совместные информационно-разъяснительные кампании и акции, включая массовые мероприятия (ярмарки вакансий и учебных рабочих мест), по информированию населения о состоянии рынка труда, возможностях трудоустройства, профессиональной подготовки,

переподготовки, повышения квалификации, проводят социологические исследования и опросы населения в сфере занятости. Привлекают средства массовой информации к информационному обеспечению реализации государственной политики занятости.

Администрация:

2.12. Предоставляет государственные услуги в области содействия занятости населения. Реализует мероприятия по содействию занятости населения области и социальной поддержки безработных граждан с учётом ситуации на рынке труда.

2.13. Содействует реализации политики подбора, подготовки и сохранения высококвалифицированных кадров, повышению их конкурентоспособности на рынке труда. Принимает меры по укреплению учебной и материально-технической базы в организациях профессионального образования области.

2.14. Предусматривает квотирование рабочих мест для граждан с пониженной конкурентоспособностью на рынке труда (инвалидов, несовершеннолетних сирот, одиноких и многодетных родителей несовершеннолетних детей, выпускников образовательных организаций, лиц предпенсионного возраста и др.).

2.15. В целях повышения престижа наиболее востребованных рабочих профессий и содействия повышению квалификации работников предусматривает в проекте областного бюджета средства на проведение конкурсов профессионального мастерства.

Работодатели:

2.16. Принимают меры по наиболее полному использованию производственных мощностей, созданию дополнительных и сохранению имеющихся рабочих мест, а также рабочих мест с гибким рабочим временем и возможностью трудоустройства на них инвалидов, женщин, имеющих малолетних детей, не допускают массового высвобождения работников.



2.17. Предоставляют возможность трудоустройства на вновь вводимые рабочие места ранее высвобожденным работникам при соответствии их квалификации требованиям производства, а в сельскохозяйственном производстве – первоочередную возможность трудоустройства граждан из числа постоянно проживающего сельского населения.

2.18. Принимают меры при планируемом сокращении работников по максимальному обеспечению рабочими местами высвобождаемых работников за счет перепрофилирования

производства, переобучения, введения режима неполного рабочего времени и других защитных мер, предусмотренных законодательством.

2.19. Организуют профессиональное обучение и повышение квалификации персонала на производстве с целью увеличения до 33 % доли высококвалифицированных работников в общей численности квалифицированных работников. Содействуют работникам, желающим повысить квалификацию за счет средств предприятия, получить другую профессию, специальность, востребованную на предприятии и на рынке труда, предусматривают по условиям коллективного договора для данных лиц дополнительные гарантии и льготы.

2.20. В рамках договоров, заключаемых с профессиональными образовательными организациями:

предоставляют рабочие места для прохождения учащимися производственной практики;

обеспечивают закрепление наставников за молодыми работниками, осуществляют доплату наставникам;

предоставляют возможность для стажировки преподавателей профессионального цикла и мастеров производственного обучения непосредственно на производстве, устанавливают им доплаты;

определяют стипендиатов среди учащихся организаций профессионального образования и выплачивают им стипендию, установленную за счёт средств предприятий;

обеспечивают учащихся средствами индивидуальной защиты во время производственной практики.

2.21. Обеспечивают заключение письменных трудовых договоров с работниками и не допускают подмены трудовых договоров договорами гражданско-правового характера. Не допускают нелегальной и теневой занятости.

2.22. Проводят консультации с профсоюзными органами по вопросу привлечения иностранной рабочей силы в организацию, руководствуясь при этом принципом соблюдения приоритетного права российских граждан на занятие свободных рабочих мест.

Работодатели и Профсоюзы:

2.23. При разработке коллективных договоров предусматривают:

дополнительные по сравнению с законодательством льготы и компенсации при сокращении численности или штата работников за три года до достижения ими возраста, дающего право выхода на пенсию;

дополнительные гарантии для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью, включая мероприятия по организации профессионального обучения (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

оказание материальной помощи работникам, потерявшим работу вследствие реорганизации, сокращения численности или штата организации. Не допускают в течение года увольнения работников – членов одной семьи по сокращению численности или штата работников;

меры материальной поддержки и социального обеспечения выпускников профессиональных образовательных организаций области при поступлении их на работу на предприятие;

возможность для поиска нового места работы (при наличии просьбы) работникам, получившим уведомление о предстоящем расторжении трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением

численности или штата работников организации, в течение одного дня в неделю или нескольких часов в день с сохранением средней заработной платы.

Профсоюзы:

2.24. Осуществляют общественный контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства, локальных нормативных и правовых актов, в том числе по вопросам приема и увольнения работников, предоставления им гарантий и компенсаций, в связи с расторжением трудового договора.

2.25. Осуществляют контроль и принимают меры в организациях за необоснованное и массовое применение срочных трудовых договоров.

2.26. Оказывают материальную помощь членам профсоюза, в том числе безработным, высвобожденным из организаций, с учетом финансовых возможностей.

### III. В ОБЛАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА, ДОХОДОВ И УРОВНЯ ЖИЗНИ

Стороны совместно:

3.1. Согласились, что месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате.

3.2. Содействуют тому, чтобы в организациях, самостоятельно определяющих системы оплаты и условия стимулирования труда, данные положения закреплялись в коллективных договорах и соглашениях.

3.3. Обеспечивают соблюдение установленных законодательством прав работников в области трудовых отношений и социальных гарантий, а также коллективных договоров и соглашений, регламентирующих отношения работников и работодателей.

3.4. Обсуждают проекты нормативных правовых актов области по внесению изменений и дополнений в областное законодательство об оплате труда работников бюджетных учреждений.

3.5. Считают приоритетными в сфере регулирования оплаты труда следующие направления:

ежегодное повышение уровня реальной заработной платы работников;  
максимальное снижение численности населения с доходами ниже прожиточного минимума;

ликвидация «теневых» зарплат;

увеличение доли фонда оплаты труда в валовом региональном продукте;

снижение дифференциации доходов различных групп населения;

системная организация нормирования труда.

3.6. Проводят мониторинг эффективности отраслевой системы оплаты труда работников бюджетной сферы.

3.7. Проводят работу по совершенствованию системы тарифного регулирования заработной платы в организациях внебюджетного сектора экономики. Устанавливают тарифную часть заработной платы на уровне не ниже 60 % от общего её размера.

3.8. Предпринимают меры по доведению средней заработной платы в области до уровня не менее трехкратного размера прожиточного минимума, установленного в области на душу населения.

3.9. Добиваются снижения внутриотраслевой дифференциации по заработной плате между организациями за счет её повышения в тех организациях, где она ниже, чем в среднем по отрасли.

3.10. Для стимулирования формирования пенсионных накоплений и повышения уровня пенсионного обеспечения граждан содействуют привлечению к добровольному вступлению застрахованных лиц в правоотношения по дополнительному пенсионному страхованию в целях увеличения размеров накопительной части трудовой пенсии.

Содействуют развитию негосударственного пенсионного обеспечения населения области.

3.11. Проводят консультации по следующим вопросам:

регулирование цен и тарифов на коммунальные услуги, повышение качества и доступности предоставляемых услуг;

поэтапное снижение регионального стандарта максимально допустимой доли расходов на оплату жилья и коммунальных услуг в совокупном доходе семьи.

Администрация:

3.12. При формировании проекта бюджета области и формировании межбюджетных отношений между областью и муниципальными образованиями области предусматривает средства на:

повышение заработной платы работников бюджетной сферы и приближение её к уровню средней заработной платы по области;

фонд оплаты труда работников областных государственных учреждений в соответствии с действующей системой оплаты труда, выплату гарантированных доплат, надбавок и компенсаций в размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

компенсацию стоимости питания студентам и учащимся образовательных организаций области в установленном законодательством порядке;

компенсацию предприятиям пассажирского транспорта расходов по обеспечению проезда льготных категорий населения;

материальную поддержку студентов и учащихся, выплату стипендий за особые успехи в учёбе;

оказание государственной социальной помощи малоимущим гражданам области, мер социальной поддержки льготным категориям граждан области.

3.13. Обеспечивает совершенствование отраслевых систем оплаты труда работников бюджетной сферы области.

3.14. Обеспечивает в установленном порядке определение, утверждение и публикацию в средствах массовой информации величины прожиточного минимума на душу населения в целом по области и по основным социально-демографическим группам населения.

Принимает меры по расширению сферы действия прожиточного минимума как социального стандарта для поддержания жизненного уровня населения.

3.15. Совершенствует систему стипендиального обеспечения обучающихся в образовательных организациях, финансируемых из областного бюджета.

Работодатели и Профсоюзы:

3.16. Заключают коллективные договоры, соглашения, вносят изменения в действующие договоры и соглашения, предусматривая в них, в том числе:

ежегодную индексацию заработной платы на уровне не ниже индекса потребительских цен, сложившихся на территории области, определяемого органом статистики;

при повышении производительности труда соответствующее повышение заработной платы;

размер денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, выше, чем предусмотрено статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации;

размер и порядок выплаты работникам вознаграждения за нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации на уровне средней заработной платы работника;

обязательства по организации оздоровления и отдыха работников и их детей, в том числе финансовые, из средств организаций;

условия по обучению специалистов и профактива по вопросам трудового законодательства;

средства на социальную поддержку работников и членов их семей, в т.ч. на жилищно- коммунальные услуги, питание;

безвозмездные субсидии и займы на строительство или приобретение жилья.

Работодатели:

3.17. Во внебюджетном секторе экономики устанавливают размер месячной тарифной ставки 1 разряда (минимального должностного оклада) работников, занятых в нормальных условиях труда, за работу, не требующую специальной профессиональной подготовки, знаний, умений и профессиональных навыков и опыта работы, не ниже федерального минимального размера оплаты труда.

3.18. Применяют системы оплаты труда, позволяющие начислять заработную плату работникам в зависимости от их квалификации, сложности выполняемой ими работы и качества затраченного труда.

3.19. Обеспечивают своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, выходных пособий и других выплат, причитающихся работнику в соответствии с действующим трудовым законодательством, соглашениями, коллективным и трудовыми договорами, погашение сложившихся долгов по заработной плате; не допускают образования долгов по заработной плате и уплате страховых взносов.

3.20. Не допускают выплат «теневой» заработной платы.

3.21. Обеспечивают условия для осуществления государственного надзора и контроля, общественного контроля профсоюзными органами за соблюдением требований законодательства и нормативных актов о труде.

Профсоюзы:

3.22. Участвуют в обсуждении проектов законов и иных нормативных правовых актов в сфере труда, в том числе оплаты труда и уровня жизни населения.

3.23. Осуществляют профсоюзный контроль за своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам организаций всех форм собственности, осуществляющих деятельность на территории области.

#### IV. В ОБЛАСТИ УЛУЧШЕНИЯ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА, ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Стороны совместно:

4.1. Признавая в настоящем Соглашении приоритетными действия по сохранению жизни и здоровья работников, обеспечивают реализацию основных направлений государственной политики в области охраны труда и экологической безопасности.

4.2. Разрабатывают предложения по совершенствованию законодательства в области охраны труда и экологической безопасности.

4.3. Иницируют разработку, принятие и выполнение программ и мероприятий, направленных на предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также на улучшение условий труда, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам.

4.4. Осуществляют взаимодействие с федеральными органами государственного надзора и контроля в трудовой сфере и экологической безопасности.

4.5. Проводят мониторинг состояния условий и охраны труда в организациях области.

4.6. В рамках своей компетенции принимают скоординированные меры по обеспечению соблюдения работодателями и работниками требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, проверке условий и охраны труда на рабочих местах.

4.7. Участвуют в разработке и реализации мероприятий в области охраны труда и экологической безопасности в рамках коллективных договоров и соглашений, осуществляют контроль за ходом их выполнения.



4.8. Проводят семинары, совещания, круглые столы и другие мероприятия по вопросам условий и охраны труда.

Администрация:

4.9. В пределах полномочий реализует задачи, направленные на соблюдение трудовых прав и социальных гарантий граждан, предусмотренных трудовым законодательством; осуществляет государственное управление охраной труда, в сфере охраны окружающей среды и природопользования на территории области, разрабатывает и реализует соответствующие государственные программы (подпрограммы).

4.10. Регулярно через средства массовой информации информирует население о состоянии окружающей природной среды, состоянии условий труда, производственного травматизма и принимаемых мерах по охране здоровья граждан, освещает проводимые мероприятия в области охраны труда и экологической безопасности.

4.11. Способствует пропаганде здорового образа жизни, профилактике табакокурения, алкоголизма, наркомании, в том числе посредством участия в создании и распространении социальной рекламы, тематических программ и рубрик; проведения массовых спортивно- оздоровительных мероприятий.

Работодатели:

4.12. Организуют контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, принимают меры по предупреждению промышленных аварий, несчастных случаев, профессиональных заболеваний, в зоне расположения организаций решают вопросы экологической безопасности.

4.13. Способствуют развитию медицинской помощи работникам по месту работы. Содействуют в проведении иммунизации работающих (в том числе трудовых мигрантов) в объёме национального календаря

профилактических прививок и прививок по эпидемическим показаниям (дифтерия, столбняк, корь, краснуха, грипп, вирусный гепатит В и т.д.).

4.14. Предусматривают в коллективных договорах и соглашениях финансирование на:

мероприятия по охране труда и окружающей среды;  
проведение специальной оценки условий труда;  
предоставление дополнительных гарантий и компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

обеспечение работников льготным (бесплатным) горячим питанием, в т.ч. диетическим (по медицинским показаниям), прошедшими обязательную сертификацию или декларирование специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

отдых и оздоровление, санаторно-курортное лечение работающих и членов их семей;

обеспечение дополнительных обязательств работодателя по возмещению вреда, причинённого жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей;

ежегодную вакцинацию сотрудников против гриппа;

проведение информационно-образовательных мероприятий по ВИЧ/СПИДу в сфере труда «Узнай об этом на работе».

4.15. Создают в организациях за счет собственных средств специальные рабочие места для трудоустройства работников своих организаций, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание либо иное повреждение здоровья, связанное с исполнением работниками трудовых обязанностей.

4.16. В установленные сроки обеспечивают проведение экспертизы промышленной безопасности зданий, сооружений, технических устройств, принимают меры по выводу из эксплуатации морально и физически

изношенного оборудования, угрожающего жизни и здоровью работников, оказывающего негативное воздействие на окружающую среду.

4.17. Ведут профилактическую работу по снижению рисков несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, повышению качества рабочих мест и условий труда, снижению смертности от предотвратимых причин.

4.18. Своевременно организуют проведение обучения и инструктажей по вопросам охраны труда; обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работы, подготовку, стажировку, проверку знаний требований охраны труда по оказанию доврачебной помощи пострадавшим при травмах на производстве и не допускают к работе лиц, не прошедших вышеуказанные процедуры.

4.19. Осуществляют обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и разъясняют застрахованным их права и обязанности, а также порядок и условия этого вида страхования.

4.20. Организуют надлежащее санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованием охраны труда, соблюдение установленного законодательством режима труда и отдыха работников.

4.21. За счет собственных средств организуют проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.

4.22. Осуществляют строительство, реконструкцию, расширение, техническое перевооружение зданий, сооружений и площадок при наличии соответствующих положительных заключений экспертиз. Включают представителей профсоюзов в комиссии по испытанию и приему в эксплуатацию производственных объектов и средств производства.

4.23. В установленные сроки выполняют предписания должностных лиц органов государственного надзора и контроля и рассматривают представления органов общественного контроля о соблюдении требований охраны труда, промышленной и экологической безопасности.

4.24. Обеспечивают проведение постоянного производственного лабораторного контроля уровня воздействия вредных производственных факторов, разработку и реализацию исчерпывающих мер по максимальному снижению их уровней и концентраций, исключению случаев превышения предельно допустимых их значений. Информировывают работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты. Обеспечивают выплаты таких компенсаций и использование средств индивидуальной защиты.

4.25. Обеспечивают наличие и возможность изучения сотрудниками законодательных и нормативных правовых актов об охране труда, учитывающих специфику организации.

4.26. Ведут техническую политику применения «чистых технологий», модернизацию и замену устаревшего оборудования, безопасных материалов, сырья и полуфабрикатов; способствуют внедрению в производство экологически чистых и ресурсосберегающих технологий.

4.27. Предоставляют органам государственного управления, надзора и контроля, общественного контроля за соблюдением законодательных и иных правовых актов по охране труда, экологической безопасности необходимую информацию для осуществления возложенных на них полномочий.

4.28. Не допускают сокрытия несчастных случаев, включают представителей профсоюзных органов в состав комиссий по их расследованию.

4.29. Предоставляют уполномоченным по охране труда не менее 4 часов в неделю для осуществления общественного контроля, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в рамках заключенных коллективных договоров. Организуют обучение уполномоченных по охране труда.

4.30. Ежегодно определяют мероприятия по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, исходя из специфики своей деятельности, осуществляют их финансирование и реализацию.

Профсоюзы:

4.31. Содействуют реализации государственной политики в области охраны труда и экологической безопасности работников на территории области.

4.32. Осуществляют общественный контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, экологической безопасности.

4.33. Взаимодействуют с государственными органами управления, надзора и контроля за охраной труда, промышленной и экологической безопасностью, органами государственной власти и местного самоуправления в осуществлении контроля за условиями и охраной труда, правильностью предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.34. Принимают участие в расследовании несчастных случаев на производстве.

4.35. Подготавливают методические рекомендации профсоюзному активу организаций по осуществлению общественного контроля за

соблюдением трудовых прав работников, правил и норм по охране труда и экологической безопасности.

4.36. Организуют обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзов и иных уполномоченных работниками представительных органов, членов комитетов (комиссий) по охране труда и профактива организаций.

4.37. Принимают участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств работодателей по охране труда в коллективных договорах и соглашениях, а также в связи с изменением условий труда.

4.38. Обеспечивают правовую защиту интересов членов профсоюзов и лиц, находящихся в трудной жизненной ситуации, пострадавших от трудового увечья, страдающих профзаболеваниями; защиту прав застрахованных в системе обязательного социального и медицинского страхования.

4.39. Вносят в установленном законом порядке предложения в соответствующие органы о привлечении к ответственности руководителей и должностных лиц за несоблюдение трудового законодательства, коллективных договоров и соглашений, правил и норм по охране труда, сокрытие фактов несчастных случаев на производстве.

4.40. Содействуют включению в коллективные договоры дополнительных обязательств работодателей по возмещению ущерба от несчастных случаев на производстве, установлению дополнительных дней отпуска и сокращению продолжительности рабочего времени при работе с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечению работников сертифицированными средствами индивидуальной и коллективной защиты.

## V. В ОБЛАСТИ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ, УЛУЧШЕНИЯ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ, ПОДДЕРЖКИ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

Стороны совместно:

5.1. В целях повышения уровня жизни инвалидов, пенсионеров, многодетных семей, детей-сирот, граждан, оказавшихся в трудной (экстремальной) жизненной ситуации и других слабо защищённых категорий населения изыскивают дополнительные возможности их материальной и иной социальной поддержки и помощи.

5.2. Обеспечивают методическую поддержку молодежным объединениям, организациям, профсоюзным организациям, молодежным комиссиям (советам, комитетам), участвующим в осуществлении государственной молодежной политики в области.

5.3. Обеспечивают координацию деятельности всех заинтересованных структур при организации трудоустройства (в т.ч. временного) молодёжи. Содействуют развитию практики стажировки учащихся и выпускников профессиональных образовательных организаций в целях их последующего трудоустройства на постоянные рабочие места.

5.4. С целью поддержки и закрепления на предприятиях и в организациях молодых специалистов, разрабатывают меры разрешения их социально-бытовых проблем.

5.5. Совершенствуют и развивают систему профессиональной ориентации обучающихся в образовательных организациях с целью повышения их мотивации к трудовой деятельности по профессиям и специальностям, востребованным на рынке труда.

Содействуют пропаганде рабочих специальностей в молодёжной среде.

5.6. Обеспечивают реализацию основных направлений демографической политики области, программ, мероприятий в области народонаселения.

5.7. Изыскивают возможности материальной поддержки семей с детьми, в том числе детьми-инвалидами, а также молодых и многодетных малообеспеченных семей.

5.8. Принимают долевое участие в финансировании культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных мероприятий.

Оказывают организационно-методическую помощь досуговым, оздоровительным учреждениям.

5.9. Принимают меры по сохранению и развитию сети загородных оздоровительных лагерей и укреплению их материально-технической базы.

5.10. Разрабатывают и реализуют меры по поддержке системы студенческих трудовых отрядов области, направленные на социализацию молодежи, получение практического опыта рабочих профессий и специальностей, востребованных на рынке труда региона.

5.11. Способствуют созданию в области доступной среды для инвалидов и других маломобильных категорий населения.

5.12. Организуют подготовку по выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-оздоровительного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) для лиц, осуществляющих трудовую деятельность.

Администрация:

5.13. Обеспечивает социальное обслуживание и защиту населения области в пределах и порядке, установленных федеральным и областным законодательством.

5.14. Разрабатывает и реализует комплекс мер, направленных на снижение числа граждан области, имеющих денежные доходы ниже величины прожиточного минимума, установленного по области.

5.15. В целях повышения качества жизни населения области продолжает оказание государственной поддержки органам местного самоуправления на реализацию мероприятий по благоустройству территорий муниципальных образований, строительству и реконструкции объектов социальной сферы и коммунальной инфраструктуры.

5.16. При формировании проекта областного бюджета на соответствующий финансовый год предусматривает средства на:

организацию отдыха и оздоровления детей, в том числе оказавшихся в трудной жизненной ситуации, детей из малообеспеченных семей, многодетных и неполных семей;



приобретение литературы для библиотек, организацию подписки на периодическую печать, обеспечение доступа к сети «Интернет» в бюджетных организациях, финансируемых из областного бюджета.

5.17. Осуществляет мониторинг демографических процессов на территории области.

5.18. Содействует в пределах полномочий устойчивому социально-экономическому развитию сельских муниципальных образований, развитию в сельской местности различных отраслей материального производства, сферы услуг, сети организаций образования, здравоохранения, культуры, информационно-консультативного обеспечения, систем энергоснабжения, сети автомобильных дорог общего пользования, телекоммуникационной и телефонной связи.

5.19. Предоставляет меры социальной поддержки по оплате жилья и коммунальных услуг работникам образования, здравоохранения и культуры в сельской местности, рабочих посёлках (городского типа).

5.20. Продолжает предоставление льгот по оплате проезда на пассажирском транспорте общего пользования отдельным категориям граждан, имеющим такое право в соответствии с федеральным и областным законодательством, в т.ч. в период проведения сезонных работ на садово-дачных участках.

5.21. Содействует сохранению и развитию сферы культуры и искусства, досуга и отдыха населения, поддерживает деятельность мастеров искусств, развитие народных промыслов, самодеятельного художественного, прикладного и иных видов народного творчества.

5.22. Обеспечивает оказание молодым гражданам психологической, педагогической, информационной помощи через соответствующие консультационные пункты государственных учреждений.

5.23. Обеспечивает государственную поддержку талантливой молодёжи, способствует организации и проведению конкурсов, смотров,

выставок и других мероприятий в научной, общественно-политической, социально-культурной сферах.

5.24. Содействует созданию необходимых условий для оздоровления, занятий физкультурой, спортом и туризмом различных категорий населения, особенно детей и молодёжи, сельского населения, малообеспеченных граждан.

5.25. Принимает меры по сохранению и развитию сети детских стационарных оздоровительных лагерей. Поддерживает уровень охвата детей и подростков мероприятиями по оздоровлению.

5.26. Принимает меры по вовлечению молодежи в предпринимательскую деятельность, способствующие созданию новых рабочих мест и поддержке социально ответственного бизнеса.

Работодатели:

5.27. С целью улучшения демографической ситуации в области при наличии финансовых возможностей осуществляют за счет собственных средств единовременные выплаты при рождении первого ребенка, увеличивая сумму выплат при рождении второго и каждого последующего, оказывают материальную помощь при поступлении ребенка в первый класс.

5.28. Предоставляют временные и сезонные рабочие места для работы учащейся молодёжи, молодежных трудовых отрядов.

5.29. При заключении коллективных договоров предусматривают разделы по работе с молодежью с указанием мер социальной защиты молодежи (предоставление рабочих мест, ее адаптации в организации, возможности повышения квалификации и дальнейшего обучения, получения льготных ссуд, кредитов на приобретение или строительство жилья, денежные компенсации на найм жилья, содержание детей в детских дошкольных учреждениях и другие меры).

5.30. Принимают участие в профориентационной работе с молодежью, уделяя больше внимания формированию положительного имиджа своих

предприятий, учреждений, организаций за счет улучшения условий и оплаты труда, широкого информирования молодежи о работе трудовых коллективов.

5.31. Совместно с профсоюзами проводят в организациях конкурсы профессионального мастерства на звание «Лучший молодой рабочий по профессии», «Лучший молодой специалист».

5.32. Совместно с профсоюзами предусматривают мероприятия по сохранению и доступности услуг, оказываемых пунктами общественного питания, культурно-просветительными, спортивными, оздоровительными и социально-бытовыми объектами организаций, с учетом действующих норм и фактической численности работающих, поддержанию на должном уровне их технического состояния.

5.33. Предоставляют отпуск преимущественно в летнее время матерям и отцам, в семьях которых двое и более несовершеннолетних детей.

5.34. Сохраняют высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата работникам очередь на получение жилья, улучшение жилищных условий и возможность пользования детскими дошкольными учреждениями в течение трех лет, а также в течение двух лет – право на получение путевок в санатории и профилактории, оздоровительные детские лагеря, пользование услугами лечебных учреждений, обеспечение топливом на равных условиях с работающими, первоочередное трудоустройство на своем предприятии при наличии свободных рабочих мест.

5.35. Реализуют меры по поддержке и трудовой адаптации молодых работников в период освоения профессии или специальности (доплаты, повышенные тарифные ставки, пониженные нормы выработки, наставничество и др.).

5.36. Оказывают материальную помощь гражданам, уволенным после прохождения военной службы по призыву и принятым на прежнее место работы, в размере, определяемом коллективным договором.

Выплачивают единовременное пособие при приеме на работу детей-сирот в размере, определяемом коллективным договором.

5.37. Предусматривают для выпускников образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования гарантии от увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации в первые два года работы после обучения.

Работодатели и Профсоюзы:

5.38. С целью закрепления рабочих кадров в отраслях производства направляют усилия на восстановление традиции наставничества, обеспечивающего преемственность поколений, сохранение накопленного профессионального опыта.

5.39. Через коллективные договоры и соглашения предусматривают социальную защиту, дополнительные (сверх установленных законодательными актами) гарантии и льготы молодым семьям (единовременное пособие на рождение детей, поддержка беременных и кормящих женщин); родителям многодетных, неполных семей, воспитывающих детей-инвалидов, родителям одаренных детей (гибкий график работы, дополнительный отпуск, доплата на питание детей, оказание помощи в обучении детей в специализированных учебных заведениях), работающим пенсионерам, бывшим работникам предприятий и организаций за счет собственных средств по критериям прожиточного минимума и среднедушевого дохода.

5.40. В целях усиления социальной защищенности молодых работников в организации:

вносят соответствующий раздел в коллективный договор;

разрабатывают комплексные программы работы с молодежью и мероприятия по их реализации.

5.41. Предусматривают в коллективных договорах и соглашениях проведение и финансирование из фондов организаций, профбюджета и средств социального страхования мероприятия по созданию условий для оздоровления и отдыха работников и членов их семей, особенно в местных

здравницах, пансионатах, домах и базах отдыха, детских оздоровительных лагерях.

Профсоюзы:

5.42. Организуют обучение молодых профсоюзных активистов, председателей молодежных советов и комиссий. Изучают и обобщают опыт работы с молодежью членских организаций и внедряют его в практику работы профкомов первичных профсоюзных организаций.

5.43. Защищают социально-трудовые права и интересы молодых членов профсоюза на предприятиях всех форм собственности.

5.44. Создают комиссии (советы) по работе с молодежью при профкомах.

## VI. В ОБЛАСТИ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И КООРДИНАЦИИ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

Стороны совместно:

6.1. Определяют основные направления в развитии социального партнёрства в районах и городах области через трёхсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6.2. Проводят работу в организациях, осуществляющих деятельность на территории области, по укреплению действующих и созданию новых объединений работодателей и первичных профсоюзных организаций.

6.3. Проводят консультации по выполнению пунктов соглашения, а также по вопросам, не включённым в него, но представляющим взаимный интерес.

6.4. Проводят работу по повышению социальной ответственности субъектов предпринимательской деятельности, вовлечению работодателей-руководителей организаций всех организационно-правовых форм и форм собственности в систему социального партнёрства.

6.5. Способствуют предотвращению коллективных и трудовых споров, участвуют в работе по их урегулированию в соответствии с действующим законодательством на принципах примирительных, компромиссных решений

и процедур, не допуская перерастания трудовых споров в остро конфликтные формы.

6.6. Содействуют вовлечению работодателей и работников в переговорные процессы по заключению отраслевых, территориальных соглашений, оказывают практическое и методическое содействие по их заключению и реализации.

6.7. Считают обязательным заключение коллективных договоров в организациях всех форм собственности области и их уведомительную регистрацию в установленном порядке, принимают меры по повышению качественного уровня заключаемых коллективных договоров, организации контроля за их выполнением.

6.8. Организуют трудовое соперничество (соревнование) между районами, городами, трудовыми коллективами организаций всех форм собственности.

Вносят предложения по кандидатурам для занесения на областную Доску почёта и в Книгу «Трудовая слава Липецкой области» для обсуждения на областной трёхсторонней комиссии по регулированию

социально-трудовых отношений (далее – Областная трехсторонняя комиссия).

6.9. Обеспечивают регулярную публикацию материалов, посвящённых развитию и распространению передового опыта системы социального партнёрства на территории области, выполнению настоящего Соглашения, деятельности Областной трёхсторонней комиссии, практике коллективно-трудовых споров в печатных и электронных средствах массовой информации, на официальном сайте администрации области.

6.10. Проводят в рамках социального партнёрства мероприятия и обучение представителей работодателей, профсоюзов, органов местного самоуправления формам и методам регулирования социально-трудовых отношений, совершенствованию механизма трёхсторонних отношений, вопросам трудового законодательства и охраны труда.

6.11. Создают в каждой организации на паритетной основе с профсоюзами комиссию по трудовым спорам и обеспечивают ее работу.

Администрация:

6.12. Предоставляет возможность для участия представителей профсоюзов и работодателей в работе формируемых на уровне региона постоянно действующих комиссий, рабочих групп, коллегий и иных коллегиальных органов, рассматривающих социально-трудовые вопросы.

6.13. Оказывает поддержку объединениям профсоюзов и работодателей в повышении их роли в гражданском обществе.

6.14. Направляет на рассмотрение в Областную трехстороннюю комиссию проекты нормативных правовых актов администрации области и главы администрации области в сфере труда, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения.

Решения Областной трехсторонней комиссии или мнения её сторон по направленным проектам нормативных правовых актов администрации области и главы администрации области подлежат обязательному рассмотрению администрацией.

6.15. При заключении органами государственной власти области договоров с иностранными инвесторами, информирует их о действующих региональных соглашениях (в том числе о минимальной заработной плате).

6.16. В целях распространения опыта работы по заключению коллективных договоров ежегодно проводит областной конкурс, направленный на поддержку социально-трудовых прав граждан через коллективный договор.

6.17. При рассмотрении кандидатур руководителей организаций, представляемых к государственным наградам и присвоению почётных званий, учитывает мнение профсоюзов, результаты выполнения коллективного договора, отраслевого Соглашения, настоящего Соглашения.

Администрация и Профсоюзы:

6.18. Обеспечивают выпуск приложения «Мы» в областной газете «Липецкая газета», освещение информационной программы «Профсоюз-ТВ-Липецк».

6.19. Оказывают практическую помощь в создании и работе объединений работодателей.

6.20. Не реже 2 раз в год проводят встречи руководства администрации области с профсоюзным активом.

Работодатели:

6.21. Объединяются в союзы, ассоциации и другие формы объединений с целью координации своих действий, направленных на укрепление экономической эффективности организаций.

6.22. Исключают деятельность, препятствующую реализации права работников на вступление в профсоюзную организацию. Не препятствуют инициативе работников по созданию (восстановлению) первичных профсоюзных организаций в целях развития коллективно-договорного регулирования социально-трудовых вопросов. Признают за профсоюзными комитетами преимущественное право на ведение переговоров по заключению коллективных договоров.

6.23. Обеспечивают условия для осуществления профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

6.24. Представляют по запросу представителей работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения и подведения итогов выполнения коллективных договоров и соглашений.

6.25. Предусматривают в соглашениях и коллективных договорах освобожденным работникам профсоюзных комитетов выделение средств на оплату труда, льготы и гарантии, установленные для работников данной организации, а также обеспечивают неосвобожденным членам профсоюзных органов всех уровней время для выполнения ими общественных обязанностей с сохранением среднего заработка.



Работодатели и Профсоюзы:

6.26. Заключают коллективные договоры в организациях всех форм собственности и отраслей экономики, сферы обслуживания независимо от численности работающих, своевременно вносят в них изменения и дополнения, могут предусматривать специальный раздел о гарантиях деятельности профсоюзной организации и льготах членам профсоюза. Не реже одного раза в год подводят итоги выполнения коллективных

договоров и отчитываются о них на собраниях, конференциях работников организаций.

Профсоюзы:

6.27. В период действия настоящего Соглашения профсоюзы не организуют забастовок по вопросам, включенным в Соглашение, при условии их выполнения. Возникающие разногласия и конфликты по поводу невыполнения отдельных обязательств Соглашения рассматриваются в соответствии с действующим законодательством.

6.28. Принимают меры по повышению мотивации членства в профсоюзах работников организаций различных отраслей экономики и форм собственности.

6.29. Продолжают работу по восстановлению ранее действовавших и созданию новых первичных профсоюзных организаций в трудовых коллективах, особенно в негосударственном секторе экономики.

6.30. Проводят обучение профсоюзного актива по вопросам правового регулирования трудовых отношений, социального партнерства, обеспечения прав работников, практике заключения коллективных договоров и соглашений.

6.31. Организуют работу территориальных координационных советов профсоюзов в муниципальных образованиях.

**VII. ДЕЙСТВИЕ ОБЛАСТНОГО СОГЛАШЕНИЯ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ  
КОНТРОЛЯ ЗА ХОДОМ ЕГО ВЫПОЛНЕНИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

**СТОРОН**

7.1. Соглашение вступает в силу с 1 января 2018 года и является обязательным к применению для всех работодателей, за исключением отказавшихся от присоединения в установленном порядке.

7.2. Стороны создают необходимые условия для реализации принятых ими обязательств, обмениваются взаимной информацией и сообщают через печать, электронные СМИ, официальный сайт администрации Липецкой области населению о ходе реализации Соглашения. Итоги выполнения Соглашения подводятся ежегодно с заслушиванием ответственных исполнителей на заседании Областной трёхсторонней комиссии по регулированию социально- трудовых отношений.

7.3. Изменения и дополнения в Соглашение вносятся по взаимному согласию Сторон после предварительного обсуждения и одобрения Областной трёхсторонней комиссией.

7.4. Контроль за исполнением Соглашения и решение всех вопросов, возникающих в ходе его реализации, осуществляется Областной трёхсторонней комиссией, а также Сторонами в соответствии с их функциями и организационными принципами деятельности.

7.5. Стороны предусматривают оперативную публикацию материалов о ходе реализации Соглашения в печатных и электронных средствах массовой информации, на официальном сайте администрации области.

7.6. Текст Соглашения после подписания публикуется в печати и размещается на официальном сайте администрации области.

Глава	Координатор	от	Координатор	от
администрации	профсоюзов	Липецкой	объединений	работодателей
Липецкой области	области,	председатель	Липецкой	области,
	Липецкого	областного	заместитель	председателя
	союза	организаций	Правления	Регионального
	профсоюзов		Объединения	работодателей

«Федерация  
профсоюзов Липецкой  
области»

«Союз промышленников и  
предпринимателей Липецкой  
области»

О.П. Королев

А.Ф. Жидких

О.Н. Митрохина

**УТВЕРЖДАЮ**

**Министр**

физической культуры и спорта Ульяновской области



\_\_\_\_\_ 

**Р.Е.Егоров**

\_\_\_\_\_ **2022** года

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

о проведении 78-й традиционной легкоатлетической эстафеты на приз газеты «Ульяновская правда»

### **1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ**

78-ая традиционная легкоатлетическая эстафета на приз газеты

«Ульяновская правда» (далее – Эстафета) является спортивным мероприятием и проводится в целях привлечения молодёжи к здоровому образу жизни и повышения уровня физической подготовленности.

Основными задачами проведения Эстафеты являются:

- пропаганда физической культуры и спорта;
- популяризация спорта и улучшение физкультурно-спортивной работы;
- использование исторических дат в патриотическом воспитании молодежи.

### **2. МЕСТО И СРОКИ ПРОВЕДЕНИЯ ЭСТАФЕТЫ**

Эстафета проводится в городе Ульяновске 23 апреля 2022 года.

Старт и финиш на площади Соборной. Маршрут эстафеты прилагается.

Построение команд — в установленных оргкомитетом для районов и городов.

Начало парада на площади Соборной в 10.00 часов.

### 3. РУКОВОДСТВО ПРОВЕДЕНИЕМ ЭСТАФЕТЫ

Общее руководство проведением Эстафеты осуществляет оргкомитет, утверждённый распоряжением Губернатора Ульяновской области. Непосредственное проведение возлагается на главную судейскую коллегию, утвержденную Министерством физической культуры и спорта Ульяновской области.

Главный судья Эстафеты — Янкаускас Евгений Владимирович.

Уполномоченный организатор Эстафеты: ОГАУ «Управление спортивными сооружениями».

### 4. УСЛОВИЯ ДОПУСКА И ТРЕБОВАНИЯ К УЧАСТНИКАМ СОРЕВНОВАНИИ

К участию в Эстафете допускаются команды организаций, разделенные на группы.

1 группа - ВУЗы г. Ульяновска, а также приглашенные команды ВУЗов других городов.

Состав команды — 23 человека (15 мужчин, 8 женщин), плюс 2 тренера.

2 группа - Школы г. Ульяновска, Муниципальных образований Ульяновской области, школы регионов Приволжского федерального округа.

Состав команды: 23 человека (12 юношей, 11 девушек) плюс 2 тренера

3 группа - средние специальные учебные заведения г. Ульяновска, Ульяновской области и субъектов Российской Федерации с мужским контингентом.

Состав команды: 23 человека, плюс 2 тренера  
4 группа - средние специальные ученые заведения г. Ульяновска, Ульяновской области и субъектов Российской Федерации с женским контингентом.

Состав команды: 23 человека, плюс 2 тренера  
5 группа - учреждения силовых структур с мужским контингентом (воинские части, правоохранительные органы, органы государственной безопасности, УМВД, МЧС, УФСИН и др.) Состав команды: 23 человека, плюс 2 тренера

6 группа - трудовые коллективы промышленных предприятий, организаций г. Ульяновска, Ульяновской области и субъектов Российской Федерации.

Состав команды: 23 человека, в том числе 15 мужчин и 8 женщин, плюс 2 тренера

7 группа - сборные команды сельских районов области и сельских муниципальных образований Приволжского федерального округа.

Состав команды: 27 человек, в том числе 10 юношей, 9 девушек учащихся общеобразовательных учреждений + 2 мужчины (11 и 23 этапы) + 2 женщины (10 и 22 этапы), один руководитель, один тренер и 2 запасных.

8 группа - семейные команды муниципальных образований Ульяновской области.

Состав команды: 3 человека, в том числе мама, папа и ребенок (ребёнок - 200м., папа — 500 м. и мама - 300м.)

9 группа - сборные команды инвалидов-колясочников муниципальных образований Ульяновской области и субъектов Российской Федерации.

Состав команды: 3 человека независимо от пола, иногородние

команды: плюс 1 сопровождающий и 1 руководитель команды (1 этап — 200 м, 2 этап — 200 м, 3 этап — 100 м)

10 группа — сборные команды инвалидов по зрению муниципальных образований Ульяновской области и субъектов Российской Федерации.

Состав команды: 3 человека, в том числе 1 женщина и 2 мужчин (1 чел. категории Б1) (1 этап — 200 м, 2 этап — 200 м, 3 этап — 100 м), иногородние команды: плюс 2 лидера и 1 руководитель команды

Право участия в эстафете в составах команд имеют:

- в 1,2,3,4 группах — учащиеся школ, учащиеся и студенты дневных отделений учебных учреждений среднего и высшего профессионального образования;

- в 5 группе — сотрудники правоохранительных органов и органов государственной безопасности, военнослужащие подразделений, воинских частей;

- в 6 группе — рабочие, служащие, члены коллективов предприятий и организаций всех форм собственности со стажем работы на предприятии (организации) не менее 1 календарного года;

- в 7 группе — обучающиеся общеобразовательных организаций, и 2 мужчин и 2 женщин не учащиеся общеобразовательных организаций, проживающих на территории муниципального образования не менее 1 года;

- в 8 группе — семьи с ребёнком не старше 2008 г.р. и моложе, без учёта пола;

в 9 группе — инвалиды-колясочники без учёта возраста и пола;

- в 10 группе — инвалиды по зрению без учёта возраста и пола;

в 1 I группе — воспитанники детских садов (дополнительного образования детей).

## 5. ПРОГРАММА МЕРОПРИЯТИЙ

Преодоление трассы Эстафеты разрешается только по проезжей части. Передача эстафетной палочки производится только в обозначенном

коридоре. Каждый участник Эстафеты имеет право выступать только за одну команду и пробегать только один этап в забеге. Потеря эстафетной палочки не допускается. Запрещается «лидирование» участника, а также сопровождение его на любом виде транспорта. Кроме того, в целях предупреждения нарушения этих условий, а также подставок, ход борьбы лидирующих в Эстафете команд в каждой группе будет фиксироваться на видео.

Протест по ходу проведения эстафеты подается в ИСК в письменной

форме в течении 30 мин после окончания забега группы, на которой подаётся протест.

За нарушение этих основных и других правил, судейская коллегия имеет право снять команду с соревнований.

#### 6. ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ И НАГРАЖДЕНИЕ ПОБЕДИТЕЛЕЙ

Команды-победительницы Эстафеты определяются по лучшему результату в каждой группе, они награждаются кубками Министерства

физической культуры и спорта Ульяновской области и призами спонсоров. Команды, занявшие 2 и 3 места во всех группах, награждаются кубками Министерства физической культуры и спорта Ульяновской области.

Победители 1-го этапа с 1 по 7 группам награждаются дипломом и денежным (4,0 тыс. руб.) призом Министерства физической культуры и спорта Ульяновской области.

Кроме того команды, занявшие первые три места в первых 7 группах, награждаются грантами в виде субсидии от Министерства физической культуры и спорта Ульяновской области в размере 250,0 тыс. руб., 150,0 тыс. руб., 100,0 тыс. руб., на приобретение спортивного инвентаря и спортивного оборудования соответственно. Семейные команды (8 группа), команды инвалидов—колясочников (9 группа) и



команды инвалидов по зрению (10 группа) награждаются денежными призами Министерства соответственно на сумму 50,0 тыс.руб., 40,0 тыс.руб. и 30,0 тыс.рублей соответственно.

При условии участия в каждой из групп менее 4 (четырёх) команд денежный призовой фонд не разыгрывается.

## 7. ФИНАНСИРОВАНИЕ

Все расходы по проезду, размещению и питанию VIP гостей, по размещению и питанию семейных и сборных команд сельских районов Ульяновской области, питанию волонтеров, награждение команд победителей и призеров по всем группам кубками, а также расходы, связанные с организацией и проведением Эстафеты несет ОГАУ «Управление спортивными сооружениями», а такие спонсоры эстафеты.

Расходы по награждению командными денежными призами, личными денежными призами победителей 1-го этапа несёт Министерство физической культуры и спорта Ульяновской области.

Расходы, связанные с оплатой проезда, проживания, питания, суточные в пути иногородних команд, несут командирующие организации.

## 8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ

Обязательным условием проведения соревнований является наличие в местах проведения соревнований машин скорой помощи с соответствующим медицинским персоналом, наличие машин ГИБДД и сопровождение участников эстафеты на протяжении всей эстафеты. Проведение данного мероприятия будет в соответствии с Регламентом Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 31 июля 2020 года «По организации и проведению официальных физкультурных и спортивных мероприятий на территории РФ в условиях сохранения рисков распространения COVID—19».

## 9. СТРАХОВАНИЕ УЧАСТНИКОВ

К соревнованию допускаются участники, имеющие медицинский допуск и полис страхования несчастных случаев жизни и здоровья

участников.

## 10. ПОДАЧА ЗАЯВОК НА УЧАСТИЕ

В целях исключения нарушения положения о эстафете:

- мандатная комиссия работает в Министерстве физической культуры и спорта Ульяновской области (ул. Матросова, 4) 22 апреля 2022 г. с 9.00 часов;

- именные заявки по установленной форме от команд принимаются

мандатной комиссией до 16.00 часов 22 апреля 2022 года, в противном случае команда к участию в эстафете не допускается;

- представители команд I —ой группы кроме заявки, в мандатную комиссию предъявляют зачетную книжку студента, а также копию приказа ректора ВУЗа о утверждении состава эстафетной команды.

- представители команд 1 и 7 групп кроме заявки, в мандатную комиссию предъявляют копию и оригинал паспорта (2,3 стр. и прописку с обязательной регистрацией на территории субъекта РФ (не менее 1 года) за которую выступает спортсмен), справки со школы с фотографией на обучающихся. Заявки 7 группы в обязательном порядке подписываются Главой администрации муниципального образования.

- представители команд 5 и 6 групп кроме заявки, в мандатную комиссию предъявляют паспорт или документ, удостоверяющий личность каждого участника, копию трудовой книжки с указанием периода работы (не менее 1 года), заверенную печатью отдела кадров, и приказ директора предприятия (организации) о утверждении состава эстафетной команды.

- представители 8-ой группы (семейные команды) подают в мандатную комиссию (копию паспортов родителей, свидетельство о рождении ребёнка, заявка с допуском врача); 9-ой (инвалиды-колясочники) и 10-ой (инвалиды по зрению) групп подают общую заявку с допуском врача.

Предварительные заявки от команд сельских районов области и иногородних команд с указанием необходимости размещения участников принимаются по тел./факс 58—60—23 до 20 апреля 2022 года.

Заседание судейской коллегии для 1 — 6 групп состоится в 105 аудитории УлГПУ 20 апреля 2022 года в 17.00.

Для участников эстафеты сельских муниципальных образований и иногородних команд день приезда, тренировочный осмотр маршрута эстафеты и проведение мандатной комиссии 22 апреля 2022 года с 9.00 в Министерстве физической культуры и спорта Ульяновской области.

ДАННОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ЯВЛЯЕТСЯ ОФИЦИАЛЬНЫМ  
ВЫЗОВОМ.



МИНИСТЕРСТВО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА  
Ульяновской области

РАСПОРЯЖЕНИЕ

№ 623-р

г. Ульяновск

О награждении победителей и призеров 78-й традиционной легкоатлетической эстафеты на приз газеты «Ульяновская правда»

В соответствии с пунктом 15 раздела 1 календарного плана областных, межрегиональных, всероссийских и международных мероприятий Министерства физической культуры и спорта Ульяновской области на апрель 2022 года, постановлением Правительства Ульяновской области от 13.07.2018 № 319-Г1 «Об утверждении Порядка предоставления грантов в форме субсидий из областного бюджета Ульяновской области Ульяновской области традиционной легкоатлетической эстафеты на приз газеты «Ульяновская правда», спартакиады трудовых коллективов Ульяновской области, областной универсиады, областных летних и зимних сельских спортивных игр», распоряжением Правительства Ульяновской области от 22.04.2022 № 192-пр «О проведении на территории Ульяновской области 78-й традиционной легкоатлетической эстафеты на приз газеты «Ульяновская правда», распоряжением Министерства физической культуры и спорта Ульяновской области от 07.04.2022 № 444-р «О проведении 78-й традиционной легкоатлетической эстафеты на приз газеты «Ульяновская правда» и утверждённым положением «О проведении 78-й традиционной легкоатлетической эстафеты на приз газеты «Ульяновская правда» от 03.04.2022:

1. Наградить победителей и призёров 78-й традиционной легкоатлетической эстафеты приз газеты «Ульяновская правда» по 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 группам согласно итоговому протоколу «78-я традиционная легкоатлетическая эстафета на приз газеты «Ульяновская правда» 23«04.2022 года (приложение).

2. Контроль за исполнением вышеуказанного мероприятия оставляю за собой.

3.

Министр Р.Е. Егоров