

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ  
ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ ТЕКСТИЛЬНОЙ, ЛЕГКОЙ И ФАРФОРО-ФАЯНСОВОЙ  
ПРОМЫШЛЕННОСТИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
НА 2006 - 2008 ГОДЫ**

Настоящее Отраслевое соглашение заключено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2005 - 2007 годы и направлено на создание условий для динамичного развития организаций текстильной, легкой и фарфоро-фаянсовой промышленности (далее - организации), а также на обеспечение защиты социальных прав и интересов, повышение уровня занятости и жизни работников отрасли.

Сторонами настоящего Соглашения являются:

работники в лице их представителя - Российского профсоюза работников текстильной и легкой промышленности (далее - Профсоюз), работодатели в лице их представителей - ОР "Объединение работодателей текстильной промышленности России" и ОООР "Российское объединение работодателей легкой промышленности" (далее - объединения работодателей).

От федеральных органов исполнительной власти - Федеральное агентство по промышленности.

Общие положения

1. Действие настоящего Соглашения распространяется:

- на работников и работодателей организаций текстильной, легкой и фарфоро-фаянсовой промышленности независимо от организационно-правовых форм собственности, уполномочивших соответствующих представителей сторон разработать и заключить его от их имени;

- на органы государственной власти, в пределах взятых обязательств;

- на работников и работодателей, присоединившихся к Соглашению после его заключения, а также вступивших в эти объединения в период действия Соглашения.

Соглашение открыто для присоединения к нему работодателей, не являющихся членами объединений, заключивших Соглашение.

Заявление о присоединении оформляется совместным письмом работодателя и соответствующего органа Профсоюза, направляемым представителям Соглашения.

2. Настоящее Соглашение может быть распространено на работодателей, не участвующих в его заключении, руководителем федерального органа исполнительной власти по труду в порядке, установленном статьей 48 Трудового кодекса Российской Федерации. В этих целях стороны совместно готовят и в течение месяца со дня подписания Соглашения направляют Министру здравоохранения и социального развития Российской Федерации проект предложения работодателям о присоединении к Соглашению, обеспечивают опубликование такого предложения в порядке, согласованном с Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

3. Коллективные и трудовые договоры, заключаемые в организациях, работники и работодатели которых предоставили соответствующие полномочия сторонам Соглашения, не могут ограничивать или снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленных Трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

4. По соглашению сторон в него могут вноситься изменения и дополнения, не снижающие уровень достигнутых гарантий для работников.

5. В случае реорганизации сторон Соглашения выполнение обязательств по настоящему Соглашению возлагается на правопреемников.

6. Соглашение вступает в силу с 01.01.2006 и действует по 31.12.2008.

7. Объединения работодателей, являющиеся участниками Соглашения, в месячный срок со дня подписания Соглашения обеспечивают его тиражирование и направление работодателям - членам соответствующего объединения, а также его опубликование в отраслевых СМИ.

I. Создание условий для динамичного развития текстильной,  
легкой и фарфоро-фаянсовой промышленности

1.1. Федеральное агентство по промышленности во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти на основании действующего законодательства Российской Федерации создают условия для динамичного развития производственного и человеческого потенциала текстильной, легкой и фарфоро-фаянсовой промышленности как отрасли, обеспечивающей национальную безопасность в части поставки вещевого имущества в рамках государственного оборонного заказа и выпускающей товары народного потребления для широких слоев населения, а также использующей в основном женский труд. В этих целях:

1.2. Федеральное агентство по промышленности вносит предложения в Министерство промышленности и энергетики Российской Федерации в установленном порядке в проект Федерального закона "О федеральном бюджете" на очередной финансовый год, предусматривающие оказание мер государственной поддержки организациям текстильной и легкой промышленности на 2006 - 2008 годы, в том числе предложения по предоставлению адресных бюджетных субсидий для возмещения из федерального бюджета части затрат на уплату процентов по кредитам, полученным организациями текстильной и легкой промышленности в российских кредитных организациях на сезонную закупку сырья и материалов и проведение технического перевооружения.

1.3. Федеральное агентство по промышленности совместно с объединениями работодателей и Профсоюзом и во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти принимают согласованные действия с использованием возможностей рыночного и государственного регулирования для обеспечения выполнения организациями текстильной, легкой и фарфоро-фаянсовой промышленности задачи, поставленной Президентом страны в Послании, об удвоении валового внутреннего продукта к 2010 году:

1.3.1. Принимают участие в выполнении Плана первоочередных мероприятий по реализации основных направлений развития легкой промышленности.

1.3.2. Оказывают поддержку в создании благоприятных условий для обеспечения выпуска конкурентоспособной на мировых рынках продукции текстильной, легкой и фарфоро-фаянсовой промышленности и повышения доли экспорта продукции более глубокой переработки.

1.3.3. Оказывают содействие в улучшении инвестиционного климата за счет совершенствования системы и механизмов стимулирования организаций, осуществляющих капитальные вложения в модернизацию и развитие производства.

1.3.4. Принимают участие в оказании мер государственной поддержки организациям текстильной и легкой промышленности на 2006 - 2008 годы, подходящим под критерии малого предпринимательства.

1.3.5. Способствуют техническому перевооружению и модернизации отрасли путем привлечения инвестиционных кредитов, в том числе иностранных, и финансовой аренды (лизинга) оборудования.

1.3.6. Участвуют в подготовке предложений по включению в действующие и разрабатываемые целевые программы важнейших работ, направленных на внедрение новых технологий в легкой промышленности.

1.4. Федеральное агентство по промышленности во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти при участии объединений работодателей и Профсоюза принимает участие в разработке Стратегии развития легкой промышленности Российской Федерации на период до 2015 года с определением экономических и социальных ориентиров развития легкой промышленности; проводят консультации с объединениями работодателей и Профсоюзом по основным аспектам долгосрочной политики развития отрасли и параметрам социального развития.

1.5. Федеральное агентство по промышленности совместно с отраслевыми объединениями работодателей и Профсоюзом и во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти участвуют в рассмотрении вопросов о мерах защиты внутреннего рынка и способствуют их реализации, в том числе касающихся:

1.5.1. Недобросовестного передела собственности, недружественного поглощения (захвата) предприятий отрасли, а также предотвращения вывоза капитала в оффшорные зоны, сокрытия реальной налоговой базы, отстранения от участия в управлении предприятиями мелких акционеров.

1.5.2. Обеспечения оптимальных возможностей для защиты внутреннего рынка и отечественных товаров текстильной, легкой и фарфоро-фаянсовой промышленности при присоединении России к ВТО, сохранения импортных (ввозных) таможенных пошлин на готовую продукцию легкой промышленности на начало связывания на уровне не ниже действующих в настоящее время.

#### 1.5.3. Снижения ввозных таможенных пошлин:

- на высокоэффективное технологическое оборудование для текстильной и легкой промышленности, не производимое в Российской Федерации, и запасные части к нему;
- на сырье и материалы, недостающие в Российской Федерации, используемые предприятиями легкой промышленности.

1.5.4. Повышения уровня переработки отечественного натурального сырья, введения защитных вывозных таможенных пошлин на лен, шерсть натуральную, вискозу и сохранения действующих вывозных пошлин на кожевенное и меховое сырье.

1.5.5. Снижения стоимости товаров, освобождаемых от уплаты таможенных пошлин, налогов, ввозимых физическими лицами для личного пользования, и частоты перемещения их через границу, а также исключения практики уплаты пошлины по весу товаров.

1.5.6. Упорядочения таможенного администрирования в отношении импорта товаров легкой промышленности.

1.5.7. Разработки технических регламентов по безопасности изделий легкой промышленности и производства.

1.5.8. Защиты экономических интересов российских товаропроизводителей в случаях нанесения доказанного ущерба российским предприятиям легкой промышленности в соответствии с Федеральными законами "Об основах государственного регулирования внешнеторговой деятельности" N 164-ФЗ и "О специальных защитных, антидемпинговых и компенсационных мерах при импорте товаров" N 165-ФЗ.

1.6. Федеральное агентство по промышленности совместно с отраслевыми объединениями работодателей и Профсоюзом и во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти по запросу Министерства промышленности и энергетики Российской Федерации готовят предложения, направленные на защиту внутреннего рынка от недобросовестной конкуренции, а также предотвращение поступления и обращения на потребительском рынке некачественных, фальсифицированных и находящихся в незаконном обороте товаров легкой промышленности, в том числе по следующим направлениям:

1.6.1. Защита прав интеллектуальной собственности, пресечение производства и распространения фальсифицированной и контрафактной продукции.

1.6.2. Определение порядка утилизации фальсифицированной и контрафактной продукции, снятой с реализации.

1.6.3. Совершенствование механизма получения и использования гуманитарной помощи, определение правового основания предоставления товарам статуса гуманитарной помощи, исключение из практики предоставления льгот по уплате налоговых и таможенных платежей при ввозе на таможенную территорию Российской Федерации гуманитарной помощи без указания конкретного получателя.

1.7. Федеральное агентство по промышленности во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти формируют предложения на поставку вещевого имущества предприятиями текстильной и легкой промышленности в рамках государственного оборонного заказа.

## II. Оплата труда

2.1. Профсоюз и объединения работодателей считают необходимым в предстоящий период реализовать комплекс мер, обеспечивающих повышение уровня реальной заработной платы работников в соответствии с количеством и качеством труда, имея в виду также привлечение средств предприятий, высвобождающихся в результате снижения ставки Единого социального налога.

2.2. В этих целях стороны обязуются обеспечить установление ежегодного минимального размера оплаты труда на уровне прожиточного минимума трудоспособного человека в регионе.

Установить, что минимальный размер тарифной ставки работника 1 разряда не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в законодательном порядке.

2.2.1. Установленный минимальный размер месячной тарифной ставки работника 1 разряда является основой для дифференциации размеров тарифных ставок всех профессионально-квалификационных групп работников на основе тарифных коэффициентов, учитывающих сложность выполняемых работ и квалификацию работников: II разряд - 1,1; III разряд - 1,2; IV разряд - 1,3; V разряд - 1,5; VI разряд - 1,6 (по отношению к тарифной ставке рабочего первого разряда).

Размеры тарифных ставок и должностных окладов считать минимальными гарантированными уровнями оплаты труда, ниже которого организации отрасли не имеют права

платить работникам, занятым на условиях трудового договора, при нормальной продолжительности рабочего времени и выполнении установленных трудовых обязанностей и норм труда.

2.2.2. Применять для наименования профессий и должностей, тарификации работ и установления тарифных разрядов рабочих Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, для наименования должностей служащих - квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих и тарифно-квалификационные характеристики по общеотраслевым должностям служащих.

2.2.3. Устанавливать в коллективных договорах по взаимной договоренности сторон Соглашения и с учетом мнения выборного профсоюзного органа системы заработной платы, размеры ставок (окладов), различного вида выплаты, доплаты, а также надбавки компенсирующего и стимулирующего характера работникам организаций текстильной, легкой и фарфоро-фаянсовой промышленности.

2.2.4. Проводить индексацию заработной платы в организациях в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в целях повышения уровня реальной заработной платы в порядке и в сроки, предусмотренные коллективными договорами.

2.2.5. Своевременно корректировать размер тарифных ставок и окладов работников с тем, чтобы тарифная часть заработка составляла не менее 65 - 70% от общего его размера.

2.2.6. Устанавливать заработную плату руководящих работников не выше чем в 6 раз против средней заработной платы по организации.

2.2.7. Устанавливать доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) при совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников. Размер доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

2.3. Стороны признают, что работники, систематически работающие в вечерних и ночных сменах, на участках с интенсивным характером труда, должны получать дополнительную компенсацию.

2.3.1. Работникам, занятым на участках с интенсивным характером труда, производится доплата за интенсивность труда в размере до 12%.

2.3.2. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) рабочим, занятым в основных цехах (участках) организаций текстильной промышленности, производится доплата в размере 75%, в легкой промышленности - 40% тарифной ставки (оклада), рабочим, занятым на работах во вспомогательных цехах (на участках), младшему обслуживающему персоналу текстильной промышленности - 35%.

2.3.3. За каждый час работы в вечернее время производится доплата в размере 20% тарифной ставки (оклада).

2.4. Все время работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа) оплачивается в двойном размере.

2.5. По вопросам организации выплаты заработной платы стороны договорились:

2.5.1. Обеспечивать выплату заработной платы в дни, предусмотренные коллективными договорами, правилами внутреннего трудового распорядка, а также безусловное погашение долгов по заработной плате за прошлые периоды, рассматривая соблюдение сроков выплаты заработной платы важнейшим условием труда, влияющим на работоспособность работника, безопасность его жизни и здоровья.

2.5.2. Обеспечивать первоочередность расчетов с работниками по заработной плате, оплате отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику. При нарушении указанного порядка работодателя обязаны выплатить их с уплатой процентов в размере не ниже одной трехсотой действующей в этот период ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

2.5.3. Обеспечить права работников по распоряжению своим заработком, направляя добровольные отчисления из заработной платы работников согласно их заявлениям исключительно на цели, указанные в этих заявлениях (оплату жилья, коммунальных услуг, профсоюзных взносов, погашение ссуд).

2.6. Работодатели осуществляют переход к новому учету средней заработной платы, подготовленному Госкомстатом России, предусматривающему отдельный учет средней заработной платы по категориям работающих (рабочий, специалист, руководитель).

### III. Содействие занятости и развитию кадрового потенциала

3.1. Объединения работодателей с участием Профсоюза и органов исполнительной власти принимают совместные меры, направленные на:

- сохранение и создание новых эффективных рабочих мест;
- повышение профессионализма кадров и развитие персонала;
- профилактику массовых увольнений и защиту работников от безработицы;
- сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников организаций;
- максимальное использование высвобождаемых работников с учетом их половозрастного состава, квалификации и территориального размещения.

3.2. Объединения работодателей с участием Профсоюза:

- обеспечивают организацию профессиональной подготовки кадров на базе профессиональных учебных заведений;
- разрабатывают мероприятия по содействию трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования и по их закреплению на рабочих местах.

3.3. В соответствии со статьей 82 Трудового кодекса Российской Федерации определить критериями массового высвобождения следующие показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией предприятий, организаций либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период:

для предприятий с численностью до 100 человек:

- ликвидация организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников организации в количестве 20 человек в течение 30 календарных дней;

для предприятий с численностью работающих от 100 до 700 человек сокращение численности или штата работников организации в количестве:

30 человек в течение 30 календарных дней;

50 человек в течение 60 календарных дней;

для предприятий с численностью работающих 700 и более человек сокращение численности или штата работников организации в количестве:

50 и более человек в течение 30 календарных дней;

100 и более человек в течение 60 календарных дней;

200 и более человек в течение 90 календарных дней.

В городах и поселках с моноэкономической структурой и высоким уровнем безработицы критерий массового увольнения в течение 2005 - 2007 годов не должен превышать 7% уровня официально зарегистрированной безработицы.

В зависимости от территориально-отраслевых особенностей развития экономики и уровня безработицы в регионе через территориальные соглашения, программы содействия занятости населения региона могут устанавливаться критерии массового увольнения, которые усилят социальную защищенность работников.

3.4. Работодатели обязуются:

3.4.1. Осуществлять работу по прогнозированию, учету и анализу численности высвобождаемых работников с учетом их профессионально-квалификационной структуры с участием соответствующих органов Профсоюза.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников руководствоваться положениями Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе:

- производить отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализовать преимущественное право работников на оставление на работе, с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179, 180 Трудового кодекса Российской Федерации;
- своевременно (не менее чем за 3 месяца) представлять сведения о массовом высвобождении работников в органы службы занятости населения и территориальные комитеты (советы) профсоюза работников текстильной и легкой промышленности;
- предупреждать каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за 2 месяца. Одновременно с предупреждением предлагать работнику иную имеющуюся в той же организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.4.2. Принимать меры по созданию дополнительных рабочих мест для лиц с пониженной конкурентоспособностью на рынке труда, особенно многодетных и одиноких родителей, высвобождаемых в результате сокращения численности работников, ликвидации или реорганизации организаций.

3.4.3. Предоставлять преимущественное право трудоустройства в данную организацию работникам, ранее уволенным в связи с сокращением численности или изменением штатного расписания, в случае создания новых рабочих мест.

3.5. Профсоюз совместно с территориальными комитетами Профсоюза обязуются:

3.5.1. Участвовать в заключении региональных трехсторонних соглашений по обеспечению занятости и определению порядка и масштаба массового высвобождения в регионе через региональные координационные комитеты содействия занятости населения.

3.5.2. Содействовать разработке и реализации отраслевых программ сохранения и создания рабочих мест.

3.5.3. Оказывать содействие правовым инспекторам труда и другим специалистам территориальных организаций Профсоюза в разрешении трудовых споров, связанных с сокращением рабочих мест и высвобождением работников.

3.6. В целях профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников организации, особенно молодежи, работодатели организуют индивидуальное, бригадное, курсовое и другие формы профессионального обучения на производстве за счет средств организации, направляя на эти цели не менее 1,5% от фонда оплаты труда.

3.6.1. Работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, работодатели обязаны в соответствии с трудовым законодательством и коллективными договорами создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением.

#### IV. Режимы труда и отдыха

4.1. В соответствии со статьей 91 Трудового кодекса Российской Федерации нормальная продолжительность рабочего времени работников организаций не может превышать 40 часов в неделю.

Для отдельных категорий работников в соответствии со статьями 92 - 96 Трудового кодекса Российской Федерации и другими нормами трудового законодательства и заключенными коллективными договорами устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (с учетом специфики):

для работающих в ночное время;

для работников с вредными условиями;

для лиц в возрасте от 16 до 18 лет;

для беременных женщин;

для женщин, имеющих детей до 14 лет;

для лиц, совмещающих учебу с работой, и др.

Сокращенные режимы рабочего времени, не предусмотренные действующим законодательством, устанавливаются за счет средств работодателей в соответствии с коллективными договорами.

4.2. Режим рабочего времени и времени отдыха, а также трудовой распорядок в организациях регулируются правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, утверждаемыми работодателями с учетом мнения профсоюзного комитета, и являются, как правило, приложениями к коллективным договорам.

4.3. В соответствии со статьей 115 Трудового кодекса Российской Федерации всем работникам отрасли предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные действующим законодательством и локальными нормативными актами, суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском продолжительностью 28 календарных дней.

Порядок предоставления отпусков, дополнительных отпусков, их продолжительность, перечень работников с ненормированным рабочим днем закрепляются в коллективных договорах.

4.4. Помимо дополнительных отпусков, предусмотренных законодательством, работникам могут предоставляться в соответствии с коллективными договорами оплачиваемые или дополнительные неоплачиваемые отпуска или дни отдыха.

#### V. Охрана труда и здоровья работников, социальные гарантии

5.1. Рассматривая охрану труда и здоровья работников, промышленную и экологическую безопасность в качестве одного из приоритетных направлений сотрудничества, стороны Отраслевого соглашения договорились:

5.1.1. Осуществлять государственную политику в области охраны труда, направленную на создание нормальных условий труда, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья работников, защиту законных интересов пострадавших от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний в организациях.

5.1.2. Содействовать общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей Профсоюза на рабочие места в цеха и участки с целью проведения плановых проверок соблюдения законодательства о труде, условий и охраны труда, а также обращений работников; предоставление им информации и документов, необходимых для осуществления полномочий.

5.1.3. Технические инспекторы труда Профсоюза в установленном порядке имеют право посещать организации независимо от их организационно-правовых форм собственности, в которых работают члены Профсоюза, и применять нормы, установленные законодательством.

5.1.4. Обеспечивать выполнение установленных законодательством и данным Соглашением социальных гарантий и льгот для работающих женщин, а также их семьям.

5.2. Федеральное агентство по промышленности во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти, совместно с отраслевыми объединениями работодателей и Профсоюзом:

5.2.1. Участвуют в: разработке, утверждении и приведении отраслевой технической документации и руководящих документов по охране труда в соответствие с требованиями ст. 211 Трудового кодекса РФ и другими вновь утверждаемыми федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами по охране труда в части:

- разработки и пересмотра актов, содержащих государственные требования по охране труда, в том числе: межотраслевых и отраслевых правил по охране труда; технических (специальных технических) регламентов безопасности труда, предварительно направляя их на рассмотрение и согласование в соответствующие профорганы;

- пересмотра типовых инструкций по охране труда для основных профессий в производстве: текстильном и швейном, кожи, изделий из кожи и обуви, искусственных кож.

5.2.2. Устанавливают порядок разработки, производства, поставки за счет средств работодателей на предприятия отрасли высокоэффективных средств индивидуальной и коллективной защиты, предотвращающих профзаболевания работников, в том числе:

специальной профилактической обуви с повышенной влагостойкостью для женщин, работающих в течение рабочего дня преимущественно стоя в производствах мокрого прядения льна;

комплекта СИЗ нового поколения (головной убор с элементами звукоизоляции) и технической документации на серийное производство для работающих в условиях повышенного шума.

5.2.3. Вносят дополнения в Типовые отраслевые нормы по бесплатной выдаче СИЗ, по обеспечению спецпрофобувью работников раскройных, вырубочных цехов швейных, кожевенных, обувных и кожгалантерейных производств, специфика труда которых связана с работой преимущественно стоя.

5.2.4. В целях организации подготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов отрасли по вопросам охраны труда примут меры по созданию на базе Московского государственного текстильного университета им. А.Н. Косыгина отраслевого Центра по охране труда.

5.2.5. Российский профсоюз совместно с объединениями работодателей выходят с предложениями в законодательные органы: по включению дополнений в Федеральный закон "О трудовых пенсиях в Российской Федерации" от 17 декабря 2001 г. N 173-ФЗ:

в области льготного пенсионного обеспечения, добиваясь сохранения действующей системы льготного пенсионного обеспечения на период доработки законопроектов по обязательным профессиональным пенсионным системам;

в части включения в трудовой стаж нестраховых периодов ухода за малолетним ребенком и профессиональной подготовки, связанной с производственной деятельностью (в ст. 30, п. 4).

5.3. Работодатели:

5.3.1. Обеспечивают здоровые и безопасные условия труда работников в соответствии со ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 17.07.99 N 181-ФЗ

"Об основах охраны труда в Российской Федерации", другими федеральными законами и иными нормативными актами, правилами, инструкциями по охране труда.

5.3.2. Организуют совместно с профсоюзами ежегодную разработку программ улучшения условий и охраны труда, обеспечивают финансирование и выполнение включенных в разделы колдоговоров по охране труда и здоровья технических мероприятий по предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и организационных мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда.

5.3.3. Создают и укрепляют службы охраны труда на предприятиях и в организациях, оборудуют и обеспечивают работу кабинетов и уголков охраны труда.

5.3.4. Организуют и финансируют проведение поэтапной аттестации рабочих мест по условиям труда. На основе аттестации рабочих мест предоставляют работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, соответствующие льготы и компенсации согласно приложениям к коллективным договорам.

На работах с вредными условиями труда работникам выдаются по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, а на особо вредных работах - лечебно-профилактическое питание; на работах, связанных с загрязнением, работникам выдаются сертифицированные средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства.

5.3.5. Обеспечивают функционирование и надлежащее содержание:

- комплекса санитарно-бытовых помещений для работников в соответствии с нормами охраны труда;

- столовых или помещений для приема пищи, комнат для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки;

- здравпунктов, помещений для оказания первой медицинской помощи.

5.3.6. Обеспечивают за счет своих средств для всех поступающих на работу, а также для работников, переводимых на другую работу, обязательные обучение, инструктаж и аттестацию по безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой медицинской помощи пострадавшим; профессиональную переподготовку в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушений по охране труда.

5.3.7. В соответствии с Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2005 - 2007 годы перечисляют на счета профорганизаций, содержащих технических инспекторов труда Профсоюза, средства, необходимые для обеспечения их деятельности. По согласованию с профсоюзами, теркомаами и теробъединениями включают в коллективные договоры и соглашения пункт о финансировании должности технического инспектора труда Роспрофтекстильлегпрома за счет своих средств.

5.3.8. Сохраняют за работником место работы, должность и средний заработок за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований техники безопасности не по его вине, при необеспечении в соответствии с установленными нормами СИЗ, а также при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья до устранения такой опасности либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, что не влечет для него каких-либо дисциплинарных, правовых, экономических и других санкций.

5.3.9. Ограничивают применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда и не допускают применения труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Совместно с профсоюзными комитетами обеспечивают разработку и утверждение в качестве приложений к колдоговорам перечней работ, к выполнению которых запрещен допуск женщин и подростков.

5.3.10. Переводят беременных женщин на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению. До решения вопроса о предоставлении беременной женщине другой работы, исключаящей воздействие неблагоприятных производственных факторов, освобождают ее от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет собственных средств.

Не привлекают беременных женщин к работе в ночные смены, выходные и нерабочие праздничные дни.



5.3.11. В целях предупреждения заболеваний и несчастных случаев обеспечивают проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медосмотров работников, внеочередных медосмотров (обследований) работников по их просьбам и в соответствии с медицинским заключением, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медосмотров (обследований).

5.3.12. Сохраняют за беременными женщинами средний заработок по месту работы при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях. Предусматривают отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком и другие гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющим детей, согласно трудовому законодательству.

Женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет, в случае невозможности выполнения ими прежней работы переводят по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка до достижения ребенком возраста 1,5 лет.

5.3.13. Предоставляют все необходимые социальные льготы и гарантии труда для работников в возрасте до 18 лет.

5.3.14. Осуществляют обязательное пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами, перечисляют страховые взносы в полном объеме.

Ведут персонифицированный учет начисленных и перечисленных страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации отдельно по каждому работнику и выдают работникам один экземпляр индивидуальных сведений об уплате взносов в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации.

Для осуществления контроля предоставляют сведения профсоюзным пенсионным комиссиям по перечисленным взносам в Пенсионный фонд Российской Федерации на персонифицированные счета работников.

5.3.15. В соответствии с возложенными на работодателей обязанностями по расходованию средств социального страхования производят выплаты работающим всех видов пособий по социальному страхованию в гарантированных размерах и в определенные сроки.

На предприятиях, применяющих упрощенную систему налогообложения, заключают договора с территориальными отделениями Фонда социального страхования Российской Федерации о добровольной уплате страховых взносов для обеспечения работающих в случае временной нетрудоспособности пособиями по социальному страхованию в полном объеме.

5.3.16. На основании коллективных договоров предусматривают средства на осуществление лечебно-профилактических и оздоровительных мероприятий, других социальных гарантий и финансирование путевок в санаторно-курортные учреждения.

5.3.17. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве или профзаболевания возмещают работнику его утраченный заработок, а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника в соответствии с Федеральным законом N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний".

5.4. Работодатели с участием Профсоюза на основе соглашений с органами исполнительной власти:

5.4.1. Проводят летнюю оздоровительную кампанию с максимальным охватом детей, нуждающихся в укреплении здоровья в загородных условиях.

5.4.2. Обеспечивают детей работников предприятий местами в детских дошкольных учреждениях.

5.5. Профсоюз, его выборные органы:

5.5.1. Организуют и осуществляют профсоюзный контроль за:

- соблюдением законодательства о труде и охране труда, созданием безопасных и здоровых условий труда на производстве;

- обеспечением социальных льгот и компенсаций за работу во вредных и тяжелых условиях труда;

- расходованием средств на охрану труда;

- использованием средств Фонда социального страхования, направляемых на предупредительные меры по сокращению несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, на возмещение вреда пострадавшим, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия, направленные на восстановление трудоспособности работников;

- обеспечением работников сертифицированными СИЗ, правильным их применением, хранением, ремонтом, стиркой и чисткой.

#### 5.5.2. Организуют:

- работу комитетов (комиссий) и уполномоченных по охране труда, их обучение, обеспечивают их участие в проведении трехступенчатого контроля и комплексных обследований по охране труда;

- методическое и практическое руководство технической инспекцией труда Профсоюза, ее обучение и аттестацию.

5.5.3. Информировуют работников отрасли о базовой программе обязательного медицинского страхования, формируемой в территории, перечне бесплатных медицинских услуг, оказываемых лечебными учреждениями, заключают соглашения с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации с целью обеспечения доступности качественной медицинской помощи.

5.5.4. Принимают участие в отстаивании интересов работников, членов Профсоюза и пенсионеров перед законодательными и исполнительными органами власти:

- по доведению базовой части трудовой пенсии до прожиточного уровня, увеличению коэффициента замещения трудовой пенсии до уровня международных норм и стандартов;

- в осуществлении контроля за обеспечением конституционных гарантий в области защиты материнства и детства, а также прав молодых рабочих;

- отмене единого социального налога для организаций и возвращению к уплате работодателями страховых взносов на обязательное социальное страхование работников;

- внесении изменений в п. 2 ст. 855 ГК РФ в части изменения очередности уплаты страховых взносов на обязательное пенсионное страхование и установление для этих платежей приоритетной очередности, наравне с заработной платой;

- внесении в федеральный бюджет защищенной строкой средств на оздоровление детей.

## VI. Гарантии профсоюзной деятельности и социального партнерства

6.1. Профсоюз защищает профессиональные интересы трудящихся, добиваясь конкретной поддержки федеральными органами власти предприятий в вопросах финансирования сезонных закупок сырья и материалов, таможенного и налогового законодательства, увеличения реальных доходов, социального и пенсионного страхования трудящихся, через своих представителей принимает участие в управлении организациями, проводит работу по повышению творческой активности работников, направленной на достижение высоких конечных результатов в работе организаций (рост производительности труда, выпуск высококачественной конкурентоспособной продукции) на основе организации экономического соревнования, проведения конкурсов, смотров профессионального мастерства и других форм изыскания резервов производства.

#### 6.2. Объединения работодателей, работодатели:

способствуют осуществлению деятельности отраслевого профсоюза, его организаций в соответствии с общепризнанными нормами международного права, действующим законодательством, Уставом Профсоюза, настоящим Соглашением, а также условиями коллективных договоров;

строят взаимоотношения с Российским профсоюзом, профсоюзными организациями на основе социального партнерства и взаимодействия сторон трудовых отношений, их представителей;

содействуют созданию первичных профсоюзных организаций Профсоюза во всех организациях отрасли независимо от форм собственности, а также с участием иностранного капитала, в том числе возникших в результате реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование);

обеспечивают ведение коллективных переговоров с профсоюзными организациями по социально-трудовым вопросам, безусловное заключение коллективных договоров, соглашений на согласованных сторонами условиях;

включают представителей первичных организаций Профсоюза по уполномочию работников в коллективные органы управления организациями на основании статей 52, 53 Трудового кодекса Российской Федерации и в соответствии с коллективными договорами;

обеспечивают учет мнения профсоюзных органов организаций при принятии локальных нормативных актов и во всех других случаях, предусмотренных законами, коллективными договорами и соглашениями;

обеспечивают участие представителя профсоюзного органа, по уполномочию работников должника, в собрании кредиторов при прохождении организацией процедур банкротства; содействуют работе правовой и технической инспекций труда Профсоюза, действующих на основании положений о них, утверждаемых Президиумом ЦК Роспрофтекстильлегпрома, и могут участвовать в финансировании их деятельности.

6.3. Работодатели обязуются обеспечить:

6.3.1. Создание условий для осуществления деятельности выборных профсоюзных органов в организациях в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса РФ, которые могут улучшаться и развиваться по взаимному согласию сторон в коллективных договорах.

6.3.2. Перечисление необходимых денежных средств профсоюзным организациям на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу, а также перечисление членских профсоюзных взносов на счета Профсоюза безналичным путем в соответствии с коллективными договорами и на основании письменных заявлений членов Профсоюза.

При недостаточности средств на счетах работодателей для удовлетворения всех предъявленных к ним требований, а также в случае прохождения процедур банкротства перечисление членских профсоюзных взносов производится в очередности, предусмотренной для расчетов по оплате труда.

6.3.3. Перечисление по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, на счет профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работников в организациях, в которых заключены коллективные договоры или на которые распространяется действие настоящего Соглашения, на условиях и в порядке, установленных договорами.

6.3.4. Предоставление выборным членам профсоюзных органов, уполномоченным профкома по охране труда, не освобожденным от производственной работы, свободного от работы времени для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, возможности принимать участие в проведении уставных мероприятий Профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка в соответствии с коллективными договорами.

6.3.5. Предоставление работникам, избранным (делегированным) в органы первичной профсоюзной организации и в связи с этим освобожденным от основной работы, таких же социально-трудовых льгот, как и другим работникам организации, в соответствии с коллективными договорами.

6.3.6. Предоставление работникам, освобожденным от производственной работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзные органы, после окончания срока их полномочий прежней работы (должности), а при ее отсутствии - другой равноценной работы (должности) в той же или, с согласия работника, в другой организации. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы работодатель или его правопреемник сохраняют за работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года.

6.4. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по пункту 2, подпункту "б" пункта 3 и пункту 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа организаций в соответствии со статьей 373 ТК РФ или в ином порядке, если в коллективных договорах организаций предусмотрен другой порядок обязательного участия выборных профсоюзных органов в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудовых договоров по инициативе работодателей.

6.5. Увольнение по инициативе работодателей в соответствии с пунктом 2, подпунктом "б" пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных органов организации и структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается при соблюдении общего порядка увольнения и с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

6.6. Объединения работодателей, работодатели обязуются довести настоящее Соглашение до предприятий и организаций отрасли в течение одного месяца со дня его подписания и требовать его выполнения.

VII. Контроль и ответственность сторон  
за выполнение принятых обязательств

В течение срока действия настоящего Соглашения стороны принимают все зависящие от них меры по выполнению принятых обязательств и урегулированию коллективных трудовых споров и конфликтов. В случае отсутствия в организации, интересы которой представлены сторонами Соглашения, коллективного договора, Соглашение имеет прямое действие.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется Отраслевой комиссией, созданной сторонами для его подготовки. Отраслевая комиссия не реже одного раза в полугодие подводит итоги выполнения Соглашения.

Работодатели по запросам Комиссии представляют информацию, необходимую для осуществления контроля за выполнением Отраслевого соглашения. За непредставление такой информации работодатели несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

Профсоюзные органы и администрация организаций вправе обращаться в Отраслевую комиссию или непосредственно к лицам, подписавшим Соглашение, по вопросам его выполнения. Отраслевая комиссия в месячный срок рассматривает обращение и о своем решении сообщает заявителю.

Российский профсоюз, его территориальные комитеты, профкомы организуют проведение проверок выполнения Отраслевого соглашения, территориальных соглашений и коллективных договоров.

Стороны в соответствии с законодательством Российской Федерации несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение обязательств, возложенных на них Соглашением.

При невыполнении обязательств по причинам, признанным сторонами уважительными, стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению этих обязательств.

Ход выполнения Соглашения рассматривается его участниками по итогам полугодия и года.

При невыполнении настоящего Соглашения Отраслевая трехсторонняя комиссия в двухнедельный срок делает представление соответствующим органам, в компетенцию которых входит решение вопросов данного Соглашения.

Председатель  
Российского профсоюза  
работников текстильной  
и легкой промышленности  
Т.И.СОСНИНА  
2 февраля 2006 года

Руководитель  
Федеральной службы  
по труду и занятости  
М.А.ТОПИЛИН

Президент  
ОР "Объединение работодателей  
текстильной промышленности России"  
Б.М.ФОМИН  
3 февраля 2006 года

Президент  
ОООР "Российское объединение  
работодателей легкой промышленности"  
А.А.БИРЮКОВ  
3 февраля 2006 года

Заместитель Руководителя  
Федерального агентства  
по промышленности  
С.Б.ПУГИНСКИЙ  
22 февраля 2006 года

Соглашение прошло уведомительную регистрацию в Минздравсоцразвития России.  
Регистрационный N 907-ТЗ от 04.04.2006.

Министерство здравоохранения  
и социального развития РФ,  
Руководитель  
Федеральной службы  
по труду и занятости  
М.А.ТОПИЛИН

---