

Российский профсоюз
работников текстильной
и легкой промышленности
Председатель
Т.И.СОСНИНА
22 февраля 2011 г.

ОООР "Российское объединение
работодателей легкой промышленности"
Президент
А.А.КРУГЛИК

ОР "Объединение работодателей
текстильной промышленности России"
Президент
Б.М.ФОМИН

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ ТЕКСТИЛЬНОЙ, ЛЕГКОЙ И ФАРФОРО-ФАЯНСОВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА 2011 - 2013 ГОДЫ

Настоящее Отраслевое соглашение заключено на федеральном уровне социального партнерства в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, [Генеральным соглашением](#) между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2011 - 2013 годы. Соглашение устанавливает согласованные позиции Сторон по основным принципам регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на этот период, совместные действия по их реализации и направлено на обеспечение баланса интересов работников и работодателей в целях стабильной и эффективной деятельности организаций текстильной, легкой и фарфоро-фаянсовой промышленности (далее - организации), а также обеспечения защиты социальных прав и интересов, стабильной занятости, безопасности рабочих мест, повышения качества жизни работников и их семей.

Сторонами настоящего Соглашения являются:

- работники в лице их представителя - Общероссийской общественной организации - Российский профсоюз работников текстильной и легкой промышленности и его структур (далее - Профсоюз), действующего на основании Устава;

- работодатели - организации текстильной и легкой промышленности (далее - Организации), на которые распространяется действие настоящего Соглашения, в лице их представителей - Общероссийского отраслевого объединения работодателей "Российское объединение работодателей легкой промышленности" и Объединения работодателей "Объединение работодателей текстильной промышленности России" (далее - объединения работодателей), действующих на основании Уставов.

Соглашение является составной частью коллективно-договорного процесса в системе социального партнерства и служит основой для разработки и заключения отраслевых соглашений на региональном уровне и коллективных договоров в организациях отрасли.

Стороны принимают на себя обязательства развивать взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

Общие положения

1. Действие настоящего Соглашения распространяется:

- на всех работодателей, являющихся членами объединений работодателей, заключивших Соглашение;

- на работодателей, не являющихся членами объединений работодателей, заключивших Соглашение, которые уполномочили указанные объединения от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключать соглашение либо присоединились к Соглашению после его заключения;

- на работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, заключившими Соглашение, либо присоединившимися к Соглашению после его заключения.

2. Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, устанавливающим общие условия регулирования трудовых отношений и обеспечивающим социальную защиту работников отрасли, положения которого обязательны для Организаций, на которые оно распространяется.

2.1. Обязательства Соглашения реализуются на местах руководителями Организаций, а также территориальными и первичными организациями Профсоюза.

2.2. Условия Соглашения обязательны к применению работодателями при заключении коллективных договоров в Организациях, трудовых договоров с работниками Организаций, а также при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Коллективные договоры в Организациях заключаются на срок действия Соглашения.

2.3. Трудовые права и компенсации, предусмотренные настоящим Соглашением и коллективными договорами, распространяются на всех работников Организаций.

2.4. Условия коллективных договоров и соглашений, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением, являются недействительными и не подлежат применению.

3. Соглашение открыто для присоединения к нему других организаций, не участвовавших в заключении Соглашения. Заявление о присоединении оформляется письмом руководителя организации, направляемым представителям сторон Соглашения.

4. Стороны согласились, что:

4.1. Профсоюз, его территориальные, первичные организации и их выборные органы выступают в качестве полномочных представителей работников Организаций при разработке, заключении и контроле выполнения соглашений и коллективных договоров, ведении переговоров по регулированию трудовых отношений в соответствии со [статьями 29 \(часть 3\) и 31](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2. В Организациях регулирование социально-трудовых отношений между работниками и работодателями осуществляется путем заключения коллективного договора, в котором с учетом особенностей деятельности Организации могут устанавливаться дополнительные условия, улучшающие положение работников по сравнению с нормами, установленными законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением и иными соглашениями.

5. Стороны, подписавшие настоящее Соглашение, в объеме своих полномочий принимают на себя обязательства Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации.

6. В случае изменения наименования, реорганизации или ликвидации любой Организации, представляющей какую-либо Сторону или делегировавшей полномочия одной из Сторон, настоящее Соглашение сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, а также распространяется на правопреемников реорганизованной Организации.

7. В период действия Соглашения, при условии выполнения его положений, Стороны обязуются устранять причины и обстоятельства, которые могут повлечь возникновение коллективных трудовых споров и применение крайней меры их разрешения - забастовок.

8. Соглашение вступает в силу с 01.01.2011 и действует по 31.12.2013.

I. Содействие стабилизации производства предприятий текстильной, легкой и фарфоро-фаянсовой промышленности и повышению их конкурентоспособности

1.1. Стороны Соглашения на основании действующего законодательства Российской Федерации принимают согласованные действия, способствующие устойчивому развитию, модернизации и повышению конкурентоспособности организаций 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.

1.2. Стороны совместно формируют предложения в Правительство Российской Федерации, способствующие устойчивому экономическому росту и повышению конкурентоспособности предприятий отрасли, в том числе по вопросам:

- модернизации предприятий, их инновационного развития;
- учета интересов организаций отрасли при выработке позиции Российской Федерации в рамках интеграционных процессов по созданию Таможенного Союза, Единого экономического пространства, присоединения России к Всемирной торговой организации;
- создания условий для использования возможностей институтов развития, в том числе для кредитования предприятий отрасли, пилотных проектов и градообразующих предприятий моногородов, малого и среднего бизнеса;

- 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;

- активизации научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, направленных на инновационное развитие текстильной и легкой промышленности, применение в отрасли новых технологий и материалов, в том числе за счет развития государственно-частного партнерства;

- таможенно-тарифной защиты внутреннего рынка отечественных товаров текстильной, легкой и фарфоро-фаянсовой промышленности, а также от недобросовестной конкуренции.

1.3. Стороны принимают на себя обязательства содействовать реализации мер, направленных на развитие в посткризисный период конкурентной среды, повышение уровня защиты конкуренции и прав собственности, эффективности антимонопольной политики, ликвидацию административных барьеров, включая обеспечение участия в соответствии со стандартным порядком объединений работодателей и Профсоюза в проведении экспертизы, в том числе в целях оценки регулирующего воздействия проектов нормативных правовых актов, разрабатываемых органами исполнительной власти.

II. Оплата труда

Профсоюз и объединения работодателей считают необходимым в предстоящий период реализовать комплекс мер, обеспечивающих право работников на достойный труд, повышение уровня реальной заработной платы в соответствии с ростом эффективности производства и уровнем инфляции.

Профсоюз и объединения работодателей, работодатели, договорились:

2.1. Обеспечить минимальную заработную плату работника, работающего на территории соответствующего субъекта Российской Федерации и состоящего в трудовых отношениях с работодателем или его представителем, находящимся в том же субъекте Российской Федерации, не ниже прожиточного минимума трудоспособного человека в этом субъекте Российской Федерации.

КонсультантПлюс: примечание.

С 1 июня 2011 года Федеральным [законом](#) от 01.06.2011 N 106-ФЗ минимальный размер оплаты труда повышен до 4 611 рублей в месяц.

2.2. Установить, что минимальный размер тарифной ставки работника I разряда не может быть ниже [минимального размера оплаты труда](#), установленного Федеральным [законом](#) от 24 июня 2008 г. N 91-ФЗ "О внесении изменений в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда", в сумме 4330 рублей с последующей индексацией, без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

2.3. Установленный минимальный размер месячной тарифной ставки работника I 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 - 1,15; III разряд - 1,4; IV разряд - 1,5; V разряд - 1,8; VI разряд - 2,0 (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.

2.4. Учитывая, что в утвержденной Стратегии развития легкой промышленности Российской Федерации до 2020 года заложен опережающий рост производительности труда (в 3,8 раза) и определен уровень заработной платы: в текстильном и швейном производстве - 27,8 тыс. рублей, в производстве кожи, кожанных изделий и обуви - 32,4 тыс. рублей, для достижения этих показателей обеспечить в течение 2011 - 2013 годов ежегодный темп роста заработной платы не менее 125 - 130%.

2.5. 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.

2.6. В целях повышения уровня реальной заработной платы проводить индексацию заработной платы в организациях с учетом роста потребительских цен на товары и тарифов на жилищно-коммунальные услуги в порядке и в сроки, предусмотренные коллективными договорами.

2.7. Один раз в полугодие корректировать размер тарифных ставок и окладов работников с тем, чтобы тарифная часть заработка составляла не менее 65 - 70% от общего его размера.

2.8. Устанавливать доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) при совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников. Конкретный размер доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается коллективным договором и трудовым договором.

2.9. Стороны признают, что работники, систематически работающие в вечерних и ночных сменах, на участках с интенсивным характером труда, должны получать следующие доплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

2.9.1. Работникам, занятым на участках с интенсивным характером труда, производится доплата за интенсивность труда в размере до 12% тарифной ставки (оклада).

2.9.2. За каждый час работы в ночную смену (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 процентов тарифной ставки (оклада).

2.9.3. За каждый час работы в вечернюю смену, предшествующую ночной, производится доплата в размере 20% тарифной ставки (оклада).

2.9.4. При оплате труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производятся доплаты к тарифным ставкам и должностным окладам работников в размере 4 - 8 - 12 - 24% тарифной ставки (должностного оклада) на основе аттестации рабочих мест. В коллективных договорах указывается точный размер доплат для конкретных категорий работников.

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

2.10. Обеспечивать безусловное выполнение законодательства об оплате времени простоя в соответствии со [ст. 157](#) Трудового кодекса Российской Федерации:

- время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника;

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

- время простоя по вине работника не оплачивается.

2.11. Признавать время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок не более 15 дней - простоем по вине работодателя, если работник в письменной форме известил работодателя о начале приостановки работы, и оплачивать его в размере 2/3 среднего заработка.

В период до выплаты задолженности по заработной плате работник имеет право не находиться на своем рабочем месте. Работник обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности выплатить задержанную сумму в день выхода работника на работу.

2.12. По вопросам организации выплаты заработной платы стороны договорились:

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

2.12.2. Обеспечивать 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).

2.13. Профсоюз:

2.13.1. Добивается принятия решений органов государственной власти о повышении [минимального размера оплаты труда](#), решения других социально-трудовых вопросов в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.13.2. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства и условий Отраслевого соглашения по оплате труда и своевременности выплаты заработной платы работникам, ликвидации ее задолженности в соответствии со [статьей 136](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

2.13.3. Осуществляет мониторинг по организациям, имеющим просроченную задолженность по выплате заработной платы работникам организаций отрасли. Вносит на рассмотрение региональных межведомственных комиссий по соблюдению требований законодательства с участием контрольно-надзорных органов, руководителей органов местного самоуправления муниципальных образований, организаций профсоюзов вопросы ликвидации задолженности по заработной плате в организациях отрасли.

2.13.4. Содействует урегулированию трудовых конфликтов по вопросам оплаты труда.

III. Развитие кадрового потенциала и содействие занятости работников

Объединения работодателей, работодатели с участием Профсоюза совместно с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и муниципальных объединений в пределах их полномочий организуют свою работу в сфере занятости и развития трудовых ресурсов в соответствии с [законодательством](#) о занятости населения в Российской Федерации и Стратегией действий на рынке труда на 2011 - 2015 годы.

3.1. В этих целях стороны Соглашения:

принимают участие в разработке и реализации региональных программ по снижению напряженности на рынке труда и мероприятий по поддержке занятости населения; участвуют в формировании системы прогнозирования спроса и предложения рабочей силы на рынке труда в профессионально-квалификационном и территориальном разрезах.

3.2. Принимают совместные меры, направленные на:

- создание эффективных рабочих мест с достойной заработной платой и безопасными условиями труда;
- вывод неквалифицированных рабочих мест с низкой оплатой и неудовлетворительными условиями труда;
- сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников организаций;
- профилактику массовых увольнений и защиту работников от безработицы;
- максимальное использование высвобождаемых работников с учетом их половозрастного состава, квалификации и территориального размещения;

профессиональную подготовку (переподготовку) молодых работников, предоставление дополнительных (сверх установленных законодательством) льгот и компенсаций, предусмотрев их достаточное финансирование.

3.3. В соответствии со [статьей 82](#) Трудового кодекса Российской Федерации Стороны согласились определить критериями массового высвобождения следующие показатели численности увольняемых работников в связи с реструктуризацией предприятий либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период:

3.3.1. Для предприятий с численностью работающих до 100 человек, а также градообразующих предприятий, расположенных в малых городах и поселках, вне зависимости от численности работников сокращение численности или штата работников организации в количестве 50 человек в течение 30 календарных дней.

3.3.2. Для предприятий с численностью работающих от 100 до 700 человек сокращение численности или штата работников организации в количестве 50 человек в течение 60 календарных дней.

3.3.3. 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.

В организациях, осуществляющих свою хозяйственную деятельность в городах и поселках с моноэкономической структурой и высоким уровнем безработицы, критерий массового сокращения работников в период действия Соглашения не должен превышать 7% уровня официально зарегистрированной безработицы.

Учесть, что массовое увольнение работников может осуществляться лишь при условии предварительного (не менее чем за три месяца) уведомления в письменной форме выборного профсоюзного органа в порядке, установленном трудовым [законодательством](#).

3.4. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатели руководствуются положениями Трудового [кодекса](#) Российской Федерации и [статьей 25](#) Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" от 19 апреля 1991 года" N 1032-1.

Работодатели обязуются:

3.4.1. В случае возникновения критических ситуаций при проведении реструктуризации экономики моногородов и градообразующих предприятий монопрофильных населенных пунктов

совместно с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и муниципальных образований принимать меры поддержки и материальных гарантий работников при потере работы или неполной занятости работников.

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.

3.4.4. В целях оптимизации привлечения иностранной рабочей силы и соблюдения принципа приоритетного использования российских кадров проводить консультации с Профсоюзом по вопросам установления квот на привлечение и использование иностранной рабочей силы на основе потребности регионов и предприятий отрасли в трудовых ресурсах в профессионально-квалификационном разрезе.

3.5. Стороны считают необходимым осуществлять меры, направленные на улучшение качества рабочей силы и развитие ее профессиональной мобильности на основе обновления системы профессионального образования всех уровней, развития систем непрерывного профессионального обучения, профессиональной подготовки и переподготовки кадров. В этих целях:

3.5.1. Участвуют в формировании профессиональных и образовательных стандартов, развитии национальной системы квалификаций, вносят предложения, направленные на совершенствование квалификационных характеристик (профессиональных стандартов), сближение их со стандартами Евросоюза, модернизацию единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС) и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС).

3.6. Работодатели:

3.6.1. Обеспечивают подачу заявок для формирования заказа на подготовку квалифицированных кадров для отрасли через систему начального профессионального и среднего профессионального образования.

3.6.2. Оказывают содействие учащимся учреждений профессионального образования в прохождении производственной практики, в трудоустройстве выпускников, их закреплении на производстве.

3.6.3. В целях профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников организации, особенно молодежи, организуют индивидуальное, бригадное, курсовое и другие формы профессионального обучения на производстве за счет средств организации.

3.6.4. Работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, в соответствии с трудовым законодательством и коллективными договорами создают необходимые условия и обеспечивает гарантии по совмещению работы с обучением.

3.7. Работодатели совместно с Профсоюзом:

3.7.1. Участвуют в заключении региональных, территориальных трехсторонних соглашений по обеспечению занятости и определению порядка и масштаба массового увольнения в регионе, муниципальном образовании через соответствующие координационные комитеты содействия занятости населения, устанавливают критерии массового сокращения, которые повысят социальную защищенность работников.

3.7.2. Содействуют в разработке и реализации мероприятий по сохранению и созданию новых рабочих мест в организациях отрасли.

3.7.3. Вырабатывают дополнительные меры по защите интересов работников при массовых высвобождениях, способствуют сохранению существующих и созданию новых рабочих мест.

3.8. Профсоюз и его территориальные организации:

3.8.1. Осуществляют контроль за соблюдением законодательства, защищающего интересы работников при смене собственника имущества организации, ее реорганизации и ликвидации.

3.8.2. Предоставляют бесплатную консультационную и правовую помощь членам профсоюза в сфере труда и занятости населения.

3.8.3. Информируют членов профсоюза о состоянии рынка труда, возможности трудоустройства, способствуют организации системы повышения квалификации работников, обучения их смежным и новым профессиям.

3.8.4. Оказывают содействие правовым инспекторам труда и другим специалистам территориальных организаций профсоюза в разрешении трудовых споров, связанных с сокращением рабочих мест и высвобождением работников.

КонсультантПлюс: примечание.

Нумерация подпунктов дана в соответствии с официальным текстом документа.

3.8. Стороны считают необходимым разработать меры по повышению престижа рабочих профессий и организовывать проведение внутрипроизводственных и региональных конкурсов профессионального мастерства по основным профессиям текстильной и легкой промышленности.

IV. Охрана труда и здоровья работников, социальные гарантии

Рассматривая обеспечение безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности в качестве одного из национальных приоритетов в целях сохранения человеческого капитала и в неразрывной связи с решением задач по улучшению условий и охраны труда, промышленной и экологической безопасности, Стороны Соглашения договорились:

4.1. Осуществлять государственную политику, направленную на создание нормальных условий труда, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья, защиту прав и законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний в организациях, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний и коллективных договоров.

4.2. Принять участие в совершенствовании законодательной и нормативной базы, обеспечивающей создание безопасных условий труда.

Разработать принципы оценки профессиональных рисков в цехах и участках производства на всех рабочих местах, имеющих потенциальную опасность для работающих, используя различные методы анализа и идентификации опасностей на основе ГОСТ Р 12.1.010-2009 ССБТ "Системы управления охраной труда. Определение опасностей и оценка рисков", аттестации рабочих мест по условиям труда, опроса, анкетирования работающих и др.

Для разработки конкретных мер, направленных на снижение потенциальных рисков несчастных случаев и профзаболеваний на производстве, в зависимости от величины и значимости профрисков Стороны принимают решения о необходимости формирования и финансирования комплекса мероприятий для снижения рисков, улучшения условий труда и снижения смертности от предотвратимых причин, увеличения продолжительности жизни и улучшения здоровья работников.

4.3. Работодатели:

4.3.1. Обеспечивают безопасные условия и охрану труда работников в соответствии со [ст. 212](#) Трудового кодекса Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными актами, правилами, инструкциями по охране труда.

По согласованию с соответствующим выборным коллегиальным органом Профсоюза разрабатывают и утверждают локальные нормативные акты и инструкции по охране труда, обязательные для руководителей и работников.

4.3.2. Организуют совместно с профсоюзами ежегодную разработку и выполнение программ улучшения условий санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников и охраны труда, обеспечивают финансирование 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 в соответствии со [статьей 226](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

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

4.3.4. Проводят обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководителей и специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц и членов комитетов (комиссий) по охране труда.

4.3.5. Организуют и финансируют проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в соответствии с [Приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года N 569 "Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда".

При ухудшении параметров вредных и (или) опасных производственных факторов или несоответствии их гигиеническим требованиям разрабатывают совместно с профсоюзной организацией план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочих местах.

4.3.6. Создают необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда и предоставляют им время (не менее 2 часов рабочего времени в неделю) с сохранением среднего заработка для выполнения возложенных на них обязанностей.

4.3.7. Предоставляют работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

- дополнительный оплачиваемый отпуск, сокращенный рабочий день и повышенную оплату труда по [Перечню](#) профессий и должностей, предусмотренному Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на

дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 (ст. ст. 94, 117 Трудового кодекса Российской Федерации).

В случае если должности (профессии) работников не соответствуют должностям (профессиям), предусмотренным Списком, но по результатам аттестации рабочих мест их работа отнесена к работам с вредными условиями труда, то в соответствии с [Постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 20.11.2008 N 870 "Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда" данной категориям работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, а также ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней;

- бесплатное по установленным [нормам](#) лечебно-профилактическое питание по перечню профессий и должностей в соответствии со [ст. 222](#) Трудового кодекса Российской Федерации;

- подготавливают документы для досрочного назначения трудовой пенсии ([ст. 27](#) ФЗ "О трудовых пенсиях в РФ" N 173-ФЗ от 17.12.2001 (льготная пенсия по [Спискам N 1 и N 2](#), утвержденным Постановлением Кабинета Министров СССР от 26.01.1991 N 10).

4.3.8. Совместно с профсоюзными комитетами обеспечивают разработку и утверждение в коллективных договорах [перечней](#) работ, к выполнению которых запрещен допуск женщин и подростков, а также на которых ограничивается применение труда женщин в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

4.3.9. Переводят беременных женщин на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе по их заявлению в соответствии с медицинским заключением. 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.

4.3.10. В целях предупреждения заболеваний и несчастных случаев обеспечивают проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медосмотров работников, углубленных медицинских осмотров и дополнительной диспансеризации работников, занятых на работах с вредными или опасными производственными факторами, внеочередных медосмотров (обследований) работников в соответствии с медицинским заключением, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медосмотров (обследований).

4.3.11. Разрабатывают и реализуют комплекс мер, направленных на обеспечение охраны материнства и детства, социальную поддержку женщин и лиц с семейными обязанностями, а также работающих инвалидов и ветеранов труда.

4.3.12. Осуществляют обязательное социальное страхование работников, в том числе от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний на основе законодательства и с учетом нормативных правовых актов, принимаемых Правительством Российской Федерации и Фондом социального страхования Российской Федерации.

4.3.13. 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, в соответствии с Федеральным [законом](#) от 08.12.2010 N 343-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством".

4.3.14. При повреждении здоровья вследствие несчастного случая на производстве, профзаболевания или в случае смерти работника возмещают 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 от 24.07.98 "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний".

4.3.15. Содействуют общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда. Обеспечивают беспрепятственный допуск представителей Профсоюза на рабочие места 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.

4.3.16. На основании коллективных договоров предусматривают средства на осуществление лечебно-профилактических и оздоровительных мероприятий, финансирование путевок в

санаторно-курортные учреждения, дальнейшее развитие добровольных систем медицинского и пенсионного страхования и решение других социальных проблем работников, в том числе за счет использования возможности исключения из налогооблагаемой базы сумм взносов работодателей, направляемых на медицинское обслуживание и образование рабочих, формирование их пенсионных накоплений и улучшение жилищных условий.

4.3.17. Осуществляют обязательное пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

4.4. Работодатели совместно с Профсоюзом проводят летнюю оздоровительную кампанию с максимальным охватом детей, нуждающихся в укреплении здоровья в загородных условиях.

4.5. Профсоюз, его выборные органы:

4.5.1. Обеспечивает контроль за соблюдением работодателями законодательных, нормативных правовых актов по охране труда, правильностью установления льгот и компенсаций работникам за тяжелые работы и (или) работы во вредных или опасных условиях труда, выполнением мероприятий по улучшению условий и охраны труда, включенных в коллективные договоры (соглашения).

4.5.2. Осуществляет взаимодействие по вопросам охраны труда с органами государственного управления, государственного контроля и надзора за охраной труда, фондом социального страхования, работодателями.

4.5.3. Принимает участие:

- в комиссиях по расследованию несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- в комиссиях по аттестации рабочих мест по условиям труда.

4.5.4. Обеспечивает защиту интересов работников (в том числе и в судебных органах), пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональное заболевание.

4.5.5. Вносит предложения в соответствующие органы о привлечении к ответственности или освобождении от занимаемых должностей руководителей и других должностных лиц за невыполнение коллективных договоров и соглашений, нарушение законодательства о труде и охране труда.

4.5.6. Выходит с предложением в Государственную инспекцию труда о приостановке работ в цехах, на производственных участках и рабочих местах, если продолжение этих работ создает непосредственную угрозу жизни или здоровью работающих.

4.5.7. Осуществляет общественный контроль за выполнением Федерального [закона](#) N 125-ФЗ от 24.07.1998 "Об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний", своевременным перечислением страховых взносов и 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.

4.5.8. Проводит независимую экспертизу условий труда по обоснованию прав работников на льготы и компенсации, установленные законодательством, в т.ч. прав по досрочному пенсионному обеспечению.

4.5.9. Организует и проводит в Организациях смотры по охране труда.

V. Молодежная политика

В целях сохранения и развития потенциала Организаций, повышения престижа текстильной, легкой и фарфоро-фаянсовой промышленности, эффективного участия молодых работников в производственном процессе, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности работников, Работодатели и Профсоюз:

5.1. Организуют и проводят информационные мероприятия по повышению престижа рабочих профессий отрасли.

5.2. Оказывают содействие формированию и развитию структур по работе с молодежью в организациях отрасли.

5.3. Разрабатывают и реализуют в организациях программы по адаптации молодых работников на производстве. С целью сохранения преемственности кадрового потенциала организуют наставничество.

5.4. Создают условия для реализации научно-технического потенциала молодежи, стимулирования ее инновационной деятельности.

5.5. Поддерживают меры государственной политики, направленные на совершенствование профессионального образования, содействуя активному участию работодателей в различных формах взаимодействия с образовательными учреждениями.

5.6. Проводят работу по повышению профессионального мастерства, развитию творческой активности молодежи, организуют соревнования, конкурсы на звание "Лучший молодой рабочий", "Лучший молодой специалист", "Лучший наставник молодежи".

5.7. Работодатели:

5.7.1. Заключают договоры о сотрудничестве с учреждениями профессионального образования на подготовку молодых рабочих и специалистов.

5.7.2. Создают необходимые гарантии труда и социальные льготы для работников в возрасте до 18 лет:

- предоставляют рабочие места в цехах (на участках) для преимущественного замещения лицами моложе 18 лет, отвечающие психофизиологическим и возрастным особенностям этих лиц и соответствующие целям формирования их профессиональных качеств;

- устанавливают по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) на работах, где производственные условия допускают такую возможность;

- предоставляют льготы молодым работникам для обучения в образовательных учреждениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

- производят ежемесячную доплату к стипендии работникам, обучающимся в образовательных учреждениях, направленным на учебу организацией, в зависимости от успеваемости и на условиях соответствующего Положения;

- обеспечивают молодежи доступность, бесплатность для занятия спортом, самодеятельностью (в т. числе технической), удовлетворения творческих способностей и интересов.

5.7.3. Применяют различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде.

5.8. Профсоюз:

5.8.1. Проводит политику социальной защиты рабочей молодежи посредством контроля за соблюдением их социально-трудовых прав и интересов.

5.8.2. Создает в первичных профсоюзных организациях молодежные советы, организует обучение председателей молодежных советов, молодых профсоюзных активистов по вопросам защиты социально-экономических интересов членов профсоюза.

5.8.3. Формирует в коллективных договорах организаций специальный раздел, регулирующий особенности труда молодежи.

5.8.4. Организует массовые трудовые, культурно-массовые, спортивные мероприятия для молодежи.

VI. Социальное партнерство и координация действий Сторон Соглашения

Стороны, признавая солидарную социальную ответственность как одно из условий экономического и социального развития, считают необходимым проводить согласованную политику по дальнейшему развитию социального партнерства, более эффективному использованию его возможностей при принятии решений по основным вопросам социального, экономического развития предприятий отрасли, регулирования трудовых отношений.

6.1. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется Отраслевой комиссией <*>, созданной Сторонами Соглашения, а также соответствующими органами по труду. Отраслевая комиссия не реже одного раза в полугодие подводит итоги выполнения Соглашения.

<*> Далее - Отраслевая комиссия.

Стороны Соглашения представляют в Отраслевую комиссию и соответствующим органам по труду информацию, необходимую для осуществления контроля за выполнением Соглашения.

6.2. Стороны обязуются реализовать меры, направленные на повышение роли Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в организациях текстильной, легкой и фарфоро-фаянсовой промышленности в согласовании интересов Сторон:

6.2.1. Обеспечить регулярное проведение в рамках Комиссии консультаций по основным направлениям социально-экономической политики текстильной и легкой промышленности, при подготовке и обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам промышленной политики в отрасли.

6.2.2. Способствовать развитию практики коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, в том числе в организациях малого и среднего бизнеса.

6.2.3. Содействовать созданию отраслевых объединений работодателей в субъектах Российской Федерации.

6.2.4. Содействовать внедрению в практику социального партнерства принципов социальной ответственности бизнеса, повышения взаимной ответственности социальных партнеров, принятию "Кодексов корпоративной этики", разработанных РСПП и предприятиями отрасли.

6.2.5. Принимать все зависящие от них меры по урегулированию коллективных трудовых споров, возникающих в области социально-трудовых отношений.

6.3. Объединения работодателей, работодатели:

6.3.1. Обеспечивают систематическое информирование трудового коллектива по социальным и связанным с трудовыми отношениями вопросам.

6.3.2. Строят взаимоотношения с Профсоюзом, профсоюзными организациями на основе социального партнерства и взаимодействия сторон трудовых отношений, их представителей.

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

6.3.4. Содействуют деятельности отраслевого Профсоюза, его организаций в соответствии с общепризнанными нормами международного права, действующим законодательством, Уставом Профсоюза, настоящим Соглашением, а также условиями коллективных договоров.

6.3.5. Обеспечивают возможность участия представителей первичных организаций Профсоюза в управлении Организацией в порядке, установленном [статьями 27 и 53](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

6.3.6. Обеспечивают учет мнения профсоюзных органов при принятии локальных нормативных актов и во всех других случаях, предусмотренных законодательством, коллективными договорами и соглашениями.

6.3.7. Обеспечивают участие представителя профсоюзного органа по уполномочию работников организации должника в собрании кредиторов при прохождении организацией процедур банкротства.

6.3.8. Содействуют работе правовой и технической инспекций труда Профсоюза.

6.3.9. Содействуют созданию первичных профсоюзных организаций в организациях отрасли независимо от форм собственности.

6.4. Работодатели обязуются обеспечить:

6.4.1. 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.

6.4.2. Перечисление 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.

Заявления членов профсоюза о перечислении членских взносов сохраняют свою силу при смене собственника организации и работодателя. Перечисление денежных средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

В случае несвоевременного или не в полном объеме перечисления профсоюзных взносов работодатель выплачивает соответствующей организации Профсоюза пени в размере, установленном в коллективном договоре, но не ниже размера учетной [ставки рефинансирования](#) Центрального банка Российской Федерации на день удержания взносов или на день их фактического возврата.

Ежегодно производится сверка по членским профсоюзным взносам между работодателем и первичной профсоюзной организацией.

6.4.3. 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 коллективным договором.

6.5. Стороны договорились, что в Соглашение могут вноситься изменения и дополнения, не снижающие уровень достигнутых гарантий для работников, в следующем порядке:

Сторона, проявившая инициативу по внесению изменений, направляет в Отраслевую комиссию в письменной форме предложение о начале переговоров с перечнем конкретных изменений.

После получения соответствующего предложения одной из Сторон переговоры Сторон должны быть проведены в течение одного месяца.

Изменения вносятся в Соглашение по решению Отраслевой комиссии.

6.6. В случае, если Стороны не заключили Соглашение на последующий период, они могут принять решение о продлении Соглашения в соответствии со [статьей 48](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

6.7. Объединения работодателей, работодатели обязуются довести настоящее Соглашение до всех своих членов в течение одного месяца со дня его подписания и требовать его выполнения.
