"Отраслевое соглашение по организациям текстильной, легкой и фарфоро-фаянсовой промышленности РФ на 2021 - 2023 годы" (утв. Российским профсоюзом работников текстильной и легкой промышленности, ОООР "Российское объединение работодателей легкой промышленности", ОР

"Объединение работодателей текстильной промышленности России" 11.11.2020)

ОООР "Российское объединение
работодателей легкой, промышленности"
Президент
А.А.КРУГЛИК
11.11.2020

ОР "Объединение работодателей
текстильной промышленности России"
Президент
А.В.РАЗБРОДИН
11.11.2020

Российский профсоюз
работников промышленности
Председатель
А.И.ЧЕКМЕНЕВ
11.11.2020

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ ТЕКСТИЛЬНОЙ, ЛЕГКОЙ И ФАРФОРО-ФАЯНСОВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА 2021 - 2023 ГОДЫ

I. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение по организациям текстильной, легкой и фарфоро-фаянсовой промышленности заключено на 2021 - 2023 годы на федеральном уровне социального партнерства (далее - Соглашение) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Соглашение устанавливает согласованные позиции Сторон по основным принципам регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений и направлено на обеспечение баланса интересов работников и работодателей в целях стабильной и эффективной деятельности организаций.

1.2. Соглашение действует с 1 января 2021 года по 31 декабря 2023 года.

1.3. Сторонами Соглашения являются:

- полномочный представитель работников - Российский профсоюз работников промышленности (далее - РОСПРОФПРОМ), действующий на основании Устава;

полномочные представители работодателей - Общероссийское отраслевое объединение работодателей "Российское объединение работодателей легкой промышленности" и Объединение работодателей "Объединение работодателей текстильной промышленности России" (далее - объединения работодателей), действующие на основании Уставов.

1.4. Соглашение является составной частью процесса коллективно-договорного регулирования в системе социального партнерства и служит основой для разработки и заключения отраслевых соглашений на региональном уровне и коллективных договоров в организациях текстильной, легкой и фарфоро-фаянсовой промышленности (далее - Организации).

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

1.6. 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;

- работодателей, осуществляющих деятельность в соответствующих отрасли видах экономической деятельности (подраздел DB "Текстильное и швейное производство", подраздел DC "Производство кожи, изделий из кожи и производство обуви"), не представивших в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к Соглашению в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, мотивированный письменный отказ присоединиться к нему;

- на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, заключившими Соглашение, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, либо присоединившимися к Соглашению после его заключения.

1.7. Соглашение является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений между работниками и работодателями отрасли, базовые условия оплаты труда, минимальные трудовые гарантии, социальные льготы и компенсации работникам, а также определяющим права, обязанности и ответственность сторон социального партнерства.

1.7.1. Положения Соглашения являются обязательными для Организаций при заключении коллективных договоров, трудовых договоров с работниками, а также при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.8. В случае отсутствия коллективных договоров в Организациях, указанных в п. 1.6 Соглашения, на них непосредственно распространяется действие положений настоящего Соглашения.

1.9. Стороны согласились, что обязательства Соглашения реализуются на местах руководителями Организаций, а также территориальными и первичными организациями РОСПРОФПРОМ.

1.10. Цели Соглашения:

- создание благоприятного психологического климата для поддержания социальной стабильности в Организациях как основы устойчивого экономического развития производства;

- повышение конкурентоспособности организаций на базе создания высокопроизводительных рабочих мест, позволяющих эффективно использовать

материальные и трудовые ресурсы;

- увеличение инвестиций в развитие человеческого потенциала как основного фактора экономического роста;

- установление минимальных отраслевых гарантий работникам по оплате труда, компенсациям и охране труда;

- внедрение принципов достойного труда на основе подходов Международной организации труда, обеспечение достойной и справедливой заработной платы;

- стимулирование работников к высокопроизводительному труду, повышению их квалификации и профессиональному росту;

- привлечение в отрасль молодых работников, обеспечение занятости и закрепление профессиональных кадров;

- добросовестное исполнение работниками своих трудовых обязанностей, дисциплины труда, требований охраны, безопасности труда и развитие творческого отношения к труду;

- совместная работа объединений предпринимателей (работодателей) и РОСПРОФПРОМ по повышению их общественного статуса и значимости в развитии отрасли.

1.11. Стороны Соглашения в объеме своих полномочий принимают на себя обязательства Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021 - 2023 годы.

1.12. 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.

1.13. 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.

II. Социальное партнерство

2.1. Стороны Соглашения принимают согласованные действия, направленные на улучшение делового климата, стабилизацию деятельности и ускорение технологического развития предприятий текстильной, легкой и фарфоро-фаянсовой промышленности, повышение их

конкурентоспособности и рост реальных доходов работников отрасли.

В этих целях участвуют в реализации Общенационального плана выхода экономики на траекторию устойчивого роста, соответствующую достижению национальных целей развития Российской Федерации, в том числе:

2.1.1. Принимают участие в рассмотрении основных параметров среднесрочного и долгосрочного социально-экономического развития легкой промышленности с учетом документов стратегического планирования;

2.1.2. Оказывают консультативную и методическую помощь предприятиям по импортозамещению в связи с переориентацией спроса потребителей на отечественную продукцию, в первую очередь, по увеличению выпуска спецодежды, продукции для активного отдыха и спорта;

2.1.3. Способствуют сокращению доли теневого сектора продукции легкой промышленности в рамках реализации Национального сегмента системы маркировки контрольными (идентификационными) знаками по перечню товаров, подлежащих обязательной маркировке;

2.1.4. Содействуют развитию межотраслевого взаимодействия по обеспечению предприятий отраслей легкой промышленности отечественными сырьевыми ресурсами (льноволокном, шерстью, химическими волокнами и нитями);

2.1.5. Способствуют созданию объектов инфраструктуры и промышленных площадок для частичной локализации производства швейной и обувной продукции;

2.1.6. Содействуют развитию дистанционных способов продажи товаров.

2.2. Стороны Соглашения совместно формируют предложения в органы государственного управления по вопросам:

2.2.1. Проекта стратегии развития легкой промышленности на период до 2035 года в соответствии с указом Президента РФ от 21.07.2020 N 474 "О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года";

2.2.2. Установления приоритета отечественной продукции легкой промышленности при осуществлении государственных закупок;

2.2.3. Обеспечения защиты внутреннего рынка путем повышения доступности товаров отечественных производителей, разумного ограничения на ввоз импортных товаров, разработки и реализации программ импортозамещения, обеспеченных необходимым объемом финансирования и эффективным государственным управлением и контролем;

2.2.4. Расширения мер государственной поддержки отрасли в рамках федерального бюджета на 2021 - 2023 г.г., в том числе выделения бюджетных ассигнований из федерального бюджета на:

- субсидирование предприятиям легкой промышленности части затрат на обслуживание кредитов, направленных на пополнение оборотных средств (увеличение до 1 млрд. руб. ежегодно);

- предоставление субсидий на возмещение потерь в доходах российских лизинговых организаций при предоставлении лизингополучателю единовременной скидки в размере 50% цены приобретения оборудования для предприятий легкой промышленности при уплате авансового платежа;

- выполнение мероприятий "Комплексной программы поддержки производства изделий из льна на период до 2025 года" (в размере не менее 242 млн. руб. ежегодно);

- поддержку развития отечественных брендов.

2.3 Стороны договорились проводить мониторинг реализации мер поддержки предприятий отрасли в период пандемии, а также подготовить предложения, при необходимости, по дополнительным мерам их поддержки.

2.4. Стороны Соглашения обязуются:

- обеспечить регулярное проведение в рамках Отраслевой комиссии консультаций по основным направлениям социально-экономического развития текстильной и легкой промышленности, при подготовке и обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам промышленной политики в отрасли;

- проводить консультации при подготовке предложений в органы государственной власти, в соответствии с п.п. 2.2 раздела II настоящего Соглашения, разработке рекомендаций, проектов соответствующих нормативных актов;

- сотрудничать на паритетных началах при подготовке проекта федерального бюджета на соответствующий год, в части мер государственной поддержки организаций отрасли, а также по вопросам защиты экономических, социальных прав и интересов работников;

- проводить мониторинг социально-экономического положения в отрасли, вносить предложения в государственные органы власти по решению проблем, учитывающих особенности производства и труда работников;

- принимать участие в соответствии со стандартным порядком объединений работодателей и Профсоюзов в проведении экспертизы проектов нормативных правовых актов, разрабатываемых органами исполнительной власти, в целях оценки их регулирующего воздействия.

2.5. Работодатели обязуются:

2.5.1. Не совершать действий, которые могут повлечь ограничение прав РОСПРОФПРОМ и его первичных профсоюзных организаций, или препятствовать законному осуществлению их уставной деятельности.

2.5.2. Обеспечивать беспрепятственное посещение Организации, где работают члены РОСПРОФПРОМ, представителями РОСПРОФПРОМ (с соблюдением установленного порядка).

2.5.3. Руководствоваться Соглашением при рассмотрении вопросов, затрагивающих социально-трудовые интересы и гарантии работников.

2.5.4. Обеспечивать возможность участия представителей первичной профсоюзной организации в управлении Организацией (с правом совещательного голоса).

2.5.5. Обеспечивать систематическое информирование первичных профсоюзных организаций по социально-трудовым вопросам Организаций.

2.5.6. Выделять средства на повышение квалификации кадров, в том числе по вопросам трудового законодательства, охраны труда и экологии, на обучение сторон социально-трудовых отношений (в пределах сумм, утвержденных бюджетом Организации).

2.5.7. Совместно с профсоюзными комитетами представлять два раза в год в Отраслевую комиссию отчеты о выполнении Соглашения и коллективных договоров по согласованной сторонами форме (по итогам за полугодие - к 1 сентября отчетного года, по итогам за год - к 1 апреля года, следующего за отчетным).

2.6. РОСПРОФПРОМ обязуется:

2.6.1. В порядке информации предоставлять Работодателям документы, принимаемые коллегиальными органами РОСПРОФПРОМ и его территориальными и первичными организациями, а также другие материалы по социально-трудовым вопросам.

2.6.2. Своевременно информировать Работодателей о планируемых РОСПРОФПРОМ коллективных действиях.

2.6.3. Не разглашать сведения, составляющие коммерческую тайну, о которых становится известно при ведении коллективных переговоров. Нарушение влечет за собой ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.6.4. Осуществлять контроль за выполнением Соглашения, а также обращаться по существу вопроса к представителям другой стороны Соглашения или в Отраслевую комиссию.

III. Режимы труда и отдыха

3.1. Объем и порядок предоставления льгот и гарантий по разделу III настоящего Соглашения определяются коллективным договором Организации.

3.2. В рабочее время включаются периоды выполнения основных и подготовительно-заключительных мероприятий: подготовка рабочего места, получение сменного задания, получение и подготовка материалов, инструментов, ознакомление с технической документацией, подготовка и уборка рабочего места, сдача готовой продукции и иные периоды, предусмотренные технологией и организацией труда. Исчерпывающий перечень периодов, включаемых в состав рабочего времени, а также механизм и порядок реализации данной нормы определяется коллективным договором или локальными нормативными актами.

3.3. Для работников Организации, занятых работой с компьютером, предусматриваются технологические перерывы в соответствии с локальными нормативными актами.

3.4. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени (подклассы 3.3 и 3.4) и/или опасным условиям труда (класс 4), устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

3.5. Женщинам, опекунам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, а также отцам, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет без матери, по соглашению сторон может быть предоставлено право на один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

3.6. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени (подклассы 3.2, 3.3, 3.4) и/или опасным условиям труда (класс 4).

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора организации по результатам специальной оценки условий труда дифференцированно, с учетом класса вредности, но не менее 7 календарных дней.

3.7. При предоставлении оплачиваемого отпуска вне утвержденного графика отпусков оплата отпуска производится по согласованию работника и Работодателя в день ближайшей выплаты заработной платы, но в любом случае не позднее 3 рабочих дней с даты подачи заявления (п. 2 ст. 7 Конвенции N 132 Международной организации труда "Об оплачиваемых отпусках" (пересмотренная в 1970 году)).

3.8. В правилах внутреннего трудового распорядка предусматривается порядок организации и контроля за исполнением работниками трудовых обязанностей, порядок применения технических средств такого контроля, порядок ведения учета времени, фактически отработанного каждым работником.

3.9. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах порядок применения современных методов контроля за исполнением работниками трудовых обязанностей, содержащего условия: о допустимых для использования технических средствах; о местах расположения технических средств; о порядке и сроках хранения полученных результатов

контроля; об их предоставлении работникам и их представителям; об участии представителей работников в применении работодателем результатов контроля (при применении дисциплинарных взысканий, при оплате труда и в иных случаях).

IV. Оплата труда

Стороны считают необходимым в период действия Соглашения разрабатывать и осуществлять меры, обеспечивающие реализацию государственных гарантий по оплате труда, повышению уровня реальной заработной платы, в том числе:

4.1. Установление минимального размера оплаты труда не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда и размера минимальной заработной платы, установленной в субъекте Российской Федерации.

Минимальный размер оплаты труда устанавливается в размере не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации на очередной год.

4.2. Установленный минимальный размер оплаты труда равняется месячной тарифной ставке заработной платы работника 1 разряда и является базой 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 - 1,6; 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.

4.3. При установлении в Организации режима неполного рабочего времени размер оплаты труда не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного в Российской Федерации. Оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

4.4. Системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, должностных окладов, формы материального поощрения, системы доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, выплат вознаграждений по итогам работы за год устанавливаются коллективным договором или локальными нормативными актами Работодателя с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.5. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом предпринимает необходимые меры для обеспечения роста оплаты труда работников, с учетом роста эффективности и объемов производства, производительности труда и внедрения прогрессивных систем оплаты труда, изменения численности работников.

4.6. Работодатель обеспечивает:

4.6.1. Рост размера тарифных ставок, должностных окладов в зависимости от уровня квалификации работника и сложности труда, а также связь оплаты труда работников с его результатами, для чего организует работу по совершенствованию нормативной базы по труду и доведению до каждого работника условий оплаты труда.

4.6.2. Достижение к декабрю 2023 года минимального размера среднемесячной заработной платы при отработке режима полного рабочего времени не менее:

- для основного персонала - 1,3 величины прожиточного минимума трудоспособного человека в субъекте Российской Федерации, на территории которого находится Организация;

- для остальных категорий персонала - 1,2 величины прожиточного минимума трудоспособного человека в субъекте Российской Федерации, на территории которого находится организация.

Коллективными договорами Организаций могут быть установлены более высокие показатели.

4.6.3. Индексацию заработной платы с учетом роста потребительских цен на товары и услуги в соответствующем субъекте Российской Федерации не реже одного раза в год. Порядок и размер индексации определяется коллективным договором или локальным нормативным актом Организации.

4.6.4. Достижение к концу 2023 года средней заработной платы работников Организаций до уровня не менее 2,5 прожиточных минимумов трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации при отработке режима полного рабочего времени.

4.6.5. Ежегодную корректировку размера тарифных ставок и окладов работников с тем, чтобы удельный вес условно-постоянной части в структуре заработной платы работника (тарифная ставка (оклад) с учетом доплат за условия труда, многосменный режим работы, районных коэффициентов и других доплат и надбавок, имеющих постоянный характер) составлял не менее 65%.

4.6.6. Соблюдение соотношения в уровнях оплаты труда 10% работников с наиболее низкой заработной платой и 10% с самой высокой заработной платой не более чем 1:6.

4.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 - 8 - 12 - 24 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются дифференцированно, с учетом класса вредности, работодателем локальным нормативным актом с учетом мнения профсоюзного комитета или коллективным договором.

4.8. В тех случаях, когда по причинам экономического, технологического, организационного характера Работодатель не может обеспечить темпы роста заработной платы в соответствии с настоящим Соглашением, коллективным договором могут быть предусмотрены иные значения этих показателей и разработан план мероприятий по их поэтапному повышению в пределах срока действия Соглашения. План мероприятий является неотъемлемой частью коллективного договора.

4.9. Работодатель в случаях, предусмотренных законодательством или коллективным договором, устанавливает доплату компенсационного характера за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе:

- за сверхурочную работу и за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (по инициативе работодателя) - в двойном размере;

- за работу в вечернее время (вечерним считается время с 18.00 до 22.00 часов, если иное не установлено коллективным договором) - не менее 20% часовой тарифной ставки за каждый час работы;

- 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 не менее 75% часовой тарифной ставки, в легкой промышленности - не менее 40% часовой тарифной ставки (оклада); рабочим, занятым на работах во вспомогательных цехах (на участках), младшему обслуживающему персоналу текстильной промышленности - не менее 35% часовой тарифной ставки (оклада);

- за работу на участках с интенсивным характером труда в размере до 12% тарифной ставки (оклада);

- за выполнение работ с меньшей численностью персонала, выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.

Конкретный размер доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается коллективным договором и трудовым договором.

4.10. Работникам, за исключением работников, получающих оклад, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение (статья 112 Трудового кодекса Российской Федерации) в размере среднего

дневного заработка за каждый нерабочий праздничный день в порядке, установленном коллективным договором.

4.11. Тарификация работ, присвоение разрядов рабочим производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, присвоение должностей служащим - с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или в случаях, предусмотренных законодательством, с учетом утвержденных профессиональных стандартов.

4.12. Форму письменного извещения работника (расчетного листка) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях производимых удержаний (включая удержания в социальные фонды, в том числе сведения о начисленных и уплаченных дополнительных страховых взносах для досрочного выхода на пенсию в связи с особыми условиями труда), а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, работодатель согласовывает с профсоюзным комитетом.

4.13. Стороны Соглашения в рамках Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений обязуются координировать деятельность по погашению задолженности по заработной плате, оплате отпусков, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работникам, на предприятиях отрасли, а также путем участия в совещаниях, межведомственных комиссиях, консультативных и совещательных органов по вопросам невыплаты заработной платы.

V. Охрана труда и здоровья работников

Стороны Соглашения считают обеспечение безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности в качестве одного из национальных приоритетов в целях сохранения человеческого капитала и рассматривают их в неразрывной связи с решением задач по улучшению условий и охраны труда, промышленной и экологической безопасности на основе повышения эффективности механизмов предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, улучшения здоровья работающих.

5. Стороны Соглашения договорились:

5.1. Осуществлять политику, направленную на создание нормальных условий труда, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья работников отрасли, защиту прав и законных интересов 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.

5.2. Принять участие в работе по совершенствованию 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.

5.3. Содействовать модернизации и замене устаревшего оборудования, внедрению в производство экологически чистых и ресурсосберегающих технологий, безопасных материалов, сырья, полуфабрикатов.

5.4. Работодатели:

5.4.1. 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, настоящим Соглашением.

По согласованию с профсоюзным комитетом разрабатывают и утверждают локальные нормативные акты и инструкции по охране труда, обязательные для руководителей и работников.

5.4.2. Организуют совместно с профкомами ежегодную разработку и выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников в соответствии с рекомендациями, утвержденными Постановлением Минздравсоцразвития России от 1 марта 2012 года N 181н "Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков" и включают их в соглашение по охране труда коллективных договоров.

Соглашение по охране труда является неотъемлемой частью коллективного договора.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется работодателями в размере не менее 0,3% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

5.4.3. Постоянно проводят мониторинг условий и охраны труда для определения профессиональных рисков повреждения здоровья работников существующими методами контроля.

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

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

5.4.6. Организуют и финансируют проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" от 28.12.2013 и соответствующими нормативными актами.

В комиссию по специальной оценке условий труда включают представителя профсоюзного комитета.

По итогам специальной оценки условий труда составляют и обеспечивают выполнение плана мероприятий по улучшению условий труда и оздоровлению работников на конкретных рабочих местах. Проводят внеплановую специальную оценку условий труда по мотивированному предложению профсоюзного комитета при наличии нарушений требований охраны труда или неудовлетворительных условий труда.

5.4.7. Обеспечивают ознакомление работников с результатами проводимых инструментальных замеров концентрации вредных веществ в воздухе рабочей зоны и других нормируемых санитарными правилами и нормами вредных и опасных параметров условий труда на рабочих местах.

5.4.8. Вносят в трудовой договор с работником положения об условиях приема на работу по специальностям и рабочим местам, подпадающим под действие Списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение, утвержденных Постановлением Кабинета Министров СССР от 26.01.1991 N 10 (условия пенсионного страхования, льгот и гарантий в связи с работой, связанной с вредными и (или) опасными условиями труда), а также Постановлением Правительства Российской Федерации от 01.03.1992 N 130 (Список производств и профессий текстильной промышленности, работа в которых дает женщинам право на пенсию по возрасту по достижению 50 лет и при стаже работы в этих производствах и профессиях не менее 20 лет).

5.4.9. Информируют работников во время вводного инструктажа при приеме на работу об условиях и требованиях охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, полагающихся гарантиях и компенсациях, средствах индивидуальной защиты, смывающих и обезжиривающих средствах, отраженных в картах специальной оценки условий труда.

5.4.10. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работодатели бесплатно, за счет средств Организаций, обеспечивают работников спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

Работа без соответствующей спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

Работодатели обеспечивают храпение, своевременно и бесплатно производят стирку, сушку, дезинфекцию, дегазацию, дезактивацию, чистку и ремонт спецодежды, специальной обуви

и других средств индивидуальной защиты, выданных работнику.

Выдача средств индивидуальной защиты работникам осуществляется в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты согласно типовым отраслевым нормам и на основании результатов проведения специальной оценки условий труда.

Перечень обязательной к выдаче спецодежды, специальной обуви, в том числе теплой, других средств индивидуальной защиты, а также нормы их выдачи не могут быть меньше действующих отраслевых типовых норм выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Конкретный перечень обязательной к выдаче спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также нормы их выдачи фиксируются в коллективном договоре или в локальном нормативном акте Организации, согласованном с профсоюзным комитетом.

5.4.11. Обеспечивают бесплатную выдачу молока или других равноценных продуктов при наличии вредных производственных факторов.

Молоко или другие равноценные пищевые продукты выдаются работнику за отработанную смену (рабочий день), независимо от ее продолжительности, по перечню профессий и работ, устанавливаемых коллективным договором (в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 N 45н, с изменениями - приказ от 19.04.2010 N 245н).

Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором.

5.4.12. В целях предупреждения заболеваний и несчастных случаев обеспечивают проведение за счет средств организации 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).

5.4.13. Содействуют общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда.

Обеспечивают условия для осуществления РОСПРОФПРОМ контроля за соблюдением трудового законодательства и нормативных актов по охране труда: беспрепятственный допуск представителей РОСПРОФПРОМ на рабочие места с целью проведения плановых

проверок, а также обращений работников; предоставление им информации и документов, необходимых для осуществления полномочий.

5.4.14. 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.

5.4.15. Включают уполномоченного по охране труда профсоюза в комиссии по испытаниям и приемке вновь вводимых в эксплуатацию машин и оборудования, производственных участков.

5.4.16. Предоставляют ежегодно объединениям работодателей и территориальным организациям профсоюза аналитическую информацию о состоянии условий и охраны труда, травматизма и профессиональной заболеваемости.

5.4.17. Сообщают в объединения работодателей и РОСПРОФПРОМ о групповых несчастных случаях, несчастных случаях со смертельным исходом.

По окончании расследования в течение 10 суток направляют в их адреса копии актов о расследовании этих несчастных случаев на производстве и актов по форме Н-1, заключения государственного инспектора труда.

5.4.18. Сверх выплат, предусмотренных законодательством, Работодатель из средств Организации устанавливает дополнительные единовременные выплаты семье работника в случае его смерти от несчастного случая на производстве в сумме не менее 75 минимальных размеров оплаты труда (МРОТ) по Российской Федерации, установленных на день гибели работника.

Коллективными договорами Организаций могут быть предусмотрены более высокие нормы материальной поддержки семей работников, пострадавших на производстве.

В случае трудового увечья, полученного работником на производстве, размер единовременной денежной компенсации определяется в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности на основании положений коллективных договоров или других нормативных актов Организаций.

5.5. РОСПРОФПРОМ и его выборные органы:

5.5.1. Осуществляют контроль выполнения мероприятий охраны труда через своих представителей в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом РОСПРОФПРОМ.

5.5.2. Оказывают первичным организациям РОСПРОФПРОМ, работодателям практическую и методическую помощь в улучшении условий и охраны труда, обучении уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

5.5.3. Участвуют в разработке и пересмотре правил и норм по охране труда.

5.5.4. Организуют и проводят в Организациях смотры по охране труда.

5.5.5. Проводят независимую экспертизу условий труда по обоснованию прав работников на гарантии и компенсации, установленные законодательством, в т.ч. прав по досрочному пенсионному обеспечению.

5.5.6. Обеспечивают контроль за соблюдением работодателями законодательных, нормативных правовых актов по охране труда, правильностью установления социальных гарантий и компенсаций работникам за работу во вредных или опасных условиях труда, выполнением мероприятий по улучшению условий и охраны труда, включенных в коллективные договоры (соглашения).

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

5.5.8. Принимают участие:

- в комиссиях по расследованию несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

- в комиссиях по специальной оценке условий труда.

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

5.5.10. Осуществляют 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.

5.6. Работодатели и профсоюзные комитеты:

5.6.1. Формируют в Организации совместный комитет (комиссию) по охране труда из числа представителей Профсоюза и представителей Работодателя, обеспечивают их эффективную работу.

5.6.2. 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.

VI. Развитие кадрового потенциала и содействие занятости работников

Стороны Соглашения считают обеспечение работников отрасли достойными рабочими местами одним из основных приоритетов кадровой политики и организуют свою работу совместно с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и муниципальных образований в пределах их полномочий в сфере занятости и развития трудовых ресурсов в соответствии с законодательством и Общенациональным планом действий, обеспечивающих восстановление занятости и доходов населения, роста экономики и долгосрочные структурные изменения.

6.1. В этих целях Стороны Соглашения участвуют:

6.1.1. в формировании системы прогнозирования спроса и предложения трудовых ресурсов на рынке труда на долгосрочную перспективу в региональном и профессионально-квалификационном разрезах;

6.1.2. в разработке и реализации мер по сохранению занятости и созданию новых рабочих мест для работников отрасли;

6.1.3. в разработке и реализации мер по недопущению массового увольнения работников и резкого роста безработицы;

6.1.4. в совершенствовании механизмов поддержки занятости работников при реструктуризации градообразующих предприятий, модернизации экономики моногородов и монопрофильных населенных пунктов;

6.1.5. в организации профессионального обучения граждан востребованным профессиям через органы службы занятости;

6.1.6. в развитии системы профессиональной ориентации.

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

6.2.1. ликвидация Организации с численностью 15 и более человек;

6.2.2. для Организаций 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;

6.2.3. для Организаций с численностью работающих от 100 до 500 человек сокращение численности или штата работников организации в количестве 50 человек в течение 60 календарных дней;

6.2.4. для Организаций с численностью работающих 500 и более человек сокращение численности или штата работников организации в количестве 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 уровня официально зарегистрированной безработицы.

6.3. Работодатели обязуются:

6.3.1. Принимать решение о массовом высвобождении работников после консультаций с профсоюзным комитетом.

6.3.2. 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.

6.3.3. В целях предотвращения массового увольнения работников при временном сокращении объемов производства по согласованию с профсоюзными комитетами разрабатывать и осуществлять мероприятия по:

- привлечению работников Организации к общественным работам по договору со службой занятости населения;

- сокращению применения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

- увольнению работников-совместителей;

- временному прекращению приема новых рабочих;

- использованию возможностей досрочного выхода на пенсию работников предпенсионного возраста.

6.3.4. При массовых высвобождениях вырабатывать дополнительные меры по защите интересов работников:

- оказание материальной помощи высвобождаемым семейным работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- выплату дополнительного выходного пособия работникам, проработавшим в Организации не менее 10 лет и др.

6.3.5. 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.

6.4. Работодатели совместно с РОСПРОФПРОМ:

6.4.1. 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 повышают социальную защищенность работников.

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

6.5. РОСПРОФПРОМ и его территориальные организации:

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

6.5.2. Предоставляют бесплатную консультационную и правовую помощь членам профсоюза в сфере труда и занятости работников.

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

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

6.6. Стороны Соглашения считают необходимым разработать меры по повышению престижа рабочих профессий, в том числе проведения информационно-пропагандистских кампаний с использованием СМИ и современных информационных технологий; организации внитрипроизводственных и региональных конкурсов профессионального мастерства по основным профессиям текстильной и легкой промышленности.

VII. Молодежная политика

В целях сохранения и развития кадрового потенциала Организаций, повышения престижа профессий текстильной, легкой и фарфоро-фаянсовой промышленности, эффективного участия молодых (до 35 лет) работников в производственном процессе, профессионального роста и социальной защищенности молодежи Работодатели совместно с профсоюзными комитетами:

7.1. Создают и оказывают содействие работе Молодежных советов (комиссий), Советов молодых специалистов и других структур по работе с молодежью в Организациях отрасли.

7.2. Разрабатывают и реализуют комплексные программы по работе с молодежью, формируют в коллективных договорах Организаций специальный раздел, регулирующий особенности труда молодежи, выделяют финансовые средства на реализацию молодежной политики в соответствии с коллективным договором.

7.3. С целью адаптации молодых работников на производстве, сохранения преемственности, опыта кадрового потенциала организуют наставничество.

7.4. Создают условия для развития творческой активности, реализации научно-технического потенциала молодежи, стимулирования ее инновационной деятельности.

7.5. Проводят работу по повышению престижа рабочих профессий отрасли, организуют соревнования, конкурсы профессионального мастерства среди молодых рабочих и специалистов с присвоением звания "Лучший молодой рабочий", "Лучший молодой специалист", "Лучший наставник молодежи".

7.6. Работодатели:

7.6.1. Содействуют обучению и повышению уровня профессиональной подготовки, создают условия для профессионального роста молодых работников.

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

Предоставляют работу по специальности выпускникам учебных заведений, прибывшим в Организации по их предварительным заявкам.

7.6.2. 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

обеспечивают гарантии по совмещению работы с обучением:

- 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 дополнительные льготы молодым работникам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего или высшего профессионального образования;

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

7.6.3. Обеспечивают молодежи доступность, бесплатность для занятий спортом, самодеятельностью, техническим творчеством, удовлетворения творческих способностей и интересов;

7.6.4. Создают условия для организации активного отдыха молодым работникам и членам их семей, в том числе проводят спортивно-оздоровительные мероприятия;

7.6.5. Применяют различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде, а также совмещающих эффективную производственную деятельность с учебой или общественной работой.

7.6.6. Обеспечивают социально-экономическую поддержку молодых работников при создании семьи, рождении ребенка, содействуют в решении жилищных и бытовых проблем.

7.7. РОСПРОФПРОМ и его территориальные организации:

7.7.1. Проводят политику социальной защиты работающей молодежи посредством контроля за соблюдением их социально-трудовых прав и интересов.

7.7.2. Организуют обучение председателей молодежных советов, комитетов, комиссий, молодых профсоюзных активистов по вопросам защиты социально-экономических интересов членов профсоюза.

7.7.3. Организуют трудовые, культурно-массовые, спортивные мероприятия для молодежи.

VIII. Социальные гарантии и компенсации

В целях повышения социальной защиты работников, повышения эффективности системы социального страхования:

8. Работодатели:

8.1. Подготавливают документы для досрочного назначения страховой пенсии по старости (ст. 27 ФЗ "О трудовых пенсиях в РФ" N 173-ФЗ от 17.12.2001, льготная пенсия по Спискам N 1 и N 2, Списку производств и профессий текстильной промышленности для назначения страховой пенсии женщинам, работавшим на работах с повышенной интенсивностью и тяжестью) и определяют трудовой стаж на соответствующих видах работ в соответствии с постановлением Правительства РФ от 16.07.2014 N 665 "О списках работ, производств, профессий и должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых досрочно назначается страховая пенсия по старости, и правилах исчисления периодов работы (деятельности), дающей право на досрочное пенсионное обеспечение".

8.2. 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.

8.3. До решения вопроса о предоставлении беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, освобождают ее от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств Организации.

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

8.4. Осуществляют добровольное социальное страхование работников, в том числе от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

8.5. 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.

8.6. В целях проведения культурно-массовых, спортивных и оздоровительных мероприятий Организация ежемесячно перечисляет на расчетный счет первичной организации Профсоюза (в случае его отсутствия - на счет территориальной организации профсоюза) денежные средства в размере не менее 0,2% от фактического фонда оплаты труда, подлежащего отнесению на себестоимость и накладные расходы (без учета выплат из собственных средств) в соответствии со сметой, подготовленной профсоюзным комитетом и согласованной с Организацией.

Иные условия перечислений могут устанавливаться коллективным договором.

Профсоюзный комитет представляет Организации ежеквартальный отчет о целевом использовании средств, выделенных для проведения культурно-массовых, спортивных и оздоровительных мероприятий.

8.7. Порядок использования объектов соцкультбыта, находящихся на балансе Организации, работниками и членами их семей, порядок обеспечения их дополнительным медицинским обслуживанием определяется Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета и отражается в коллективном договоре.

8.8. Работодатели совместно с профсоюзными комитетами проводят летнюю оздоровительную кампанию с максимальным охватом детей, нуждающихся в укреплении здоровья.

8.9. Стороны Соглашения рекомендуют:

8.9.1. Работодателям и профсоюзным комитетам включать в коллективные договоры следующие льготы для работников с отнесением затрат на финансовые результаты деятельности Организации:

- единовременное пособие (вознаграждение) при уходе на пенсию (по возрасту или за выслугу лет) в зависимости от стажа работы в Организации и трудового вклада. Минимальное вознаграждение устанавливать в размере среднемесячного заработка работника. При этом конкретный размер для каждого работника определять индивидуально;

- единовременное вознаграждение за долголетнюю и безупречную работу в Организации;

- компенсацию расходов по ритуальным услугам в связи со смертью близких родственников: мать, отец, жена, дети;

- компенсацию расходов по ритуальным услугам в связи со смертью работников;

- дополнительные льготы и выплаты сверх предусмотренных законами и нормативными актами Российской Федерации: по беременности и родам; в связи с рождением ребенка; по уходу за малолетними детьми; работникам, имеющим трех и более детей (в возрасте до 16 лет); в связи со свадьбой работника и его детей;

- по заявлению работника дополнительный оплачиваемый отпуск (не менее одного дня) в случаях: собственной свадьбы и свадьбы своих детей; рождения ребенка; смерти супруга(и), родителей, детей;

- оплачиваемый отпуск матери (отцу) учащихся 1 - 4 классов в первый день учебного года;

- страховую сумму в повышенном размере работникам, связанным с работами повышенного риска. Перечень работ, связанных с повышенным риском, определяется коллективным договором.

8.9.2. Предусматривать в коллективных договорах проведение мероприятий по празднованию профессионального праздника - Дня работников текстильной и легкой промышленности, региональных праздников и юбилейных дат Организации.

IX. Гарантии прав членов профсоюза и профсоюзных органов

9.1. Права и гарантии деятельности Российского профсоюза работников промышленности (РОСПРОФПРОМ), его территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определены Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и другими нормативными правовыми актами, настоящим Соглашением и коллективными договорами.

9.2. Объединения работодателей, работодатели признают, что РОСПРОФПРОМ, его территориальные, первичные профсоюзные организации и их выборные органы представляют интересы работников Организаций при регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в соответствии со статьями 29 (часть 3) и 31 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективных договоров, соглашений в Организациях, осуществлении контроля за их выполнением, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

В этих целях работодатели:

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

9.2.2. Обеспечивают возможность участия представителей первичных организаций РОСПРОФПРОМ в управлении Организацией в порядке, установленном статьями 27, 53 и 53.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

9.2.4. Содействуют работе правовой и технической инспекций труда РОСПРОФПРОМ.

9.2.5. Содействуют созданию первичных профсоюзных организаций в Организациях отрасли независимо от форм собственности, в том числе в организациях малого и среднего бизнеса.

9.2.6. Содействуют созданию отраслевых объединений работодателей в субъектах Российской Федерации.

9.3. Работодатели обеспечивают 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:

9.3.1. Обеспечивают беспрепятственный доступ представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций, вышестоящих органов РОСПРОФПРОМ ко всем рабочим местам в Организациях, в которых работают члены Профсоюза, для осуществления деятельности в соответствии с Уставом Профсоюза, предоставленными профсоюзам правам на основании действующего законодательства.

9.3.2. Предоставляют выборному органу профсоюзной организации бесплатно необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого выборного органа и для проведения профсоюзных собраний, а также транспортные средства, средства связи, компьютерную технику, в том числе доступ в интернет, оргтехнику и другие технические средства и обеспечивают их обслуживание.

9.3.3. Предоставляют выборным членам профсоюзных органов, уполномоченным профкома по охране труда, не освобожденным от производственной работы, свободное от работы время для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, возможность принимать участие в проведении уставных мероприятий профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка в соответствии с коллективным договором.

9.3.4. Предоставляют выборным профсоюзным органам необходимую информацию по социально-трудовым и экономическим вопросам для ведения коллективных переговоров в соответствии с действующим законодательством.

9.3.5. Совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации обеспечивают создание и работу комиссий по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.3.6. Производят перечисление членских профсоюзных взносов в соответствии с порядком, указанным в приложении N 1 к настоящему Соглашению.

9.3.7. Ежемесячно перечисляют на расчетный счет первичной профсоюзной организации (в случае его отсутствия на счет территориальной организации профсоюза) денежные средства в размере не менее 0,2% от фактического фонда оплаты труда на проведение культурно-массовых, спортивных и оздоровительных мероприятий.

9.4. Оплата труда председателя профсоюзной организации - руководителя выборного органа профсоюзной организации может производиться за счет средств Организации в размерах, установленных коллективным договором.

9.5. Выборным и штатным профсоюзным работникам предоставляются такие же социально-трудовые права, гарантии и льготы, которыми обладают работники Организации в соответствии с коллективным договором.

9.6. Увольнение по инициативе работодателя выборных руководителей (их заместителей) первичных профсоюзных организаций, их структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается только с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (в том числе в течение двух лет после окончания срока их полномочий).

X. Контроль за выполнением соглашения

10.1. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов соглашений, заключения соглашений, а также для организации контроля за их выполнением на всех уровнях социального партнерства на равноправной основе по решению Сторон образуется Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в текстильной, легкой и фарфоро-фаянсовой промышленности (далее - Отраслевая комиссия).

10.2. Контрольные функции за выполнением Соглашения осуществляют также органы РОСПРОФПРОМ и работодатели, которые вправе обратиться по существу вопроса к представителю противоположной стороны Соглашения или в Отраслевую комиссию и Роструд.

10.3. Для осуществления контроля за исполнением Соглашения стороны представляют всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

10.4. Отраслевая комиссия подводит итоги выполнения Соглашения не реже 2-х раз в год и информирует о результатах представителей Сторон Соглашения.

10.5. При невыполнении отдельных положений Соглашения представители сторон в рамках Отраслевой комиссии проводят взаимные консультации по существу представленной информации, готовят предложения по исправлению создавшегося положения и представляют их лицам, подписавшим Соглашение.

10.6. В случае нарушения одной из Сторон условий Соглашения соответствующий орган направляет ей представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается в недельный срок.

В случае отказа устранить выявленные нарушения в указанный срок или отсутствия согласия сторон Соглашения разногласия рассматриваются в соответствии с законодательством.

10.7. В случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений настоящего Соглашения Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации вправе обратиться в письменной форме в Отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений с мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения в отношении данного Работодателя.

Работодатель обязан представить в Отраслевую комиссию:

- мотивированное предложение с обоснованием конкретных причин невозможности выполнения положения (нормы) Соглашения в установленный срок и/или в полном объеме;

- перечень мер по обеспечению выполнения положения (нормы) в дальнейшем;

- протокол консультаций Работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений обязана в месячный срок рассмотреть представленное обращение. По результатам рассмотрения обращения Отраслевая комиссия может принять соответствующее решение о временном приостановлении действия отдельных положений соглашения в отношении данного работодателя.

10.8. Работодатели и выборные органы первичных профсоюзных организаций не реже двух раз в год (по итогам за первое полугодие - к 1 сентября отчетного года, по итогам за год - к 1 апреля года, следующего за отчетным) представляют в Отраслевую комиссию Информацию о ходе выполнения Соглашения по согласованной форме (Приложение N 2 к Отраслевому соглашению).

XI. Заключительные положения

11.1. Соглашение вступает в силу с 01.01.2021, в независимости от срока проведения его уведомительной регистрации, и действует по 31.12.2023.

11.2. Соглашение открыто для присоединения к нему других организаций, не участвовавших в заключении Соглашения и изъявивших свое согласие на присоединение.

Заявление о присоединении оформляется совместным письмом работодателя Организации и соответствующего органа РОСПРОФПРОМ, направляемым представителям сторон Соглашения.

11.3. В период действия Соглашения ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств, но вправе по взаимной договоренности вносить изменения, не снижающие уровень достигнутых гарантий для работников.

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.

11.4. 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.

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

11.6. В течение 3 месяцев со дня подписания Соглашения Стороны обеспечивают заключение (внесение изменений) в коллективные договоры в Организациях.

Приложение N 1
к Отраслевому соглашению
по организациям текстильной, легкой
и фарфоро-фаянсовой промышленности
Российской Федерации
на 2021 - 2023 годы

ПЕРЕЧИСЛЕНИЕ
ЧЛЕНСКИХ ПРОФСОЮЗНЫХ ВЗНОСОВ И ИНЫХ ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ

1. При наличии письменных заявлений работников работодатель обязуется ежемесячно бесплатно перечислять на счета, указанные первичной профсоюзной организацией:

- членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза;

- денежные средства из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза.

2. Основанием для перечисления указанных в пункте 1 взносов и денежных средств является индивидуальное письменное заявление работника. Заявление адресуется руководителю (вариант: главному бухгалтеру) организации. Заявления хранятся в организации постоянно и на государственное хранение не передаются.

Копия заявления адресуется председателю первичной профсоюзной организации. Копии заявлений (с отметкой работодателя о приеме) хранятся в первичной профсоюзной организации постоянно и на государственное хранение не передаются.

Заявления, поданные работниками о перечислении членских взносов и перечислении денежных средств, сохраняют свою силу при:

- переводе работников из одного структурного подразделения в другое;

- смене собственника Организации и единоличного исполнительного органа;

- смене наименования Организации;

- реорганизации Организации;

- смене наименования профсоюза и/или первичной профсоюзной организации;

- реорганизации профсоюза и/или первичной профсоюзной организации;

- в других случаях.

3. Работодатель перечисляет указанные в пункте 1 взносы и денежные средства в полном объеме одновременно с выплатой заработной платы работникам.

При нарушении работодателем установленного срока перечисления работодатель обязан перечислить взносы и денежные средства с уплатой процентов. Размер процентов составляет одну сто пятидесятую действующей ключевой ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не перечисленных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока перечисления по день фактического расчета включительно.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

4. Бухгалтерия Организации:

- ежемесячно и ежегодно проводит сверку расчетов по членским профсоюзным взносам;

- в конце года представляет профсоюзному комитету документ, содержащий сведения о сумме членских профсоюзных взносов, удержанных у каждого члена профсоюза.

Приложение N 2
к Отраслевому соглашению
по организациям текстильной, легкой
и фарфоро-фаянсовой промышленности
Российской Федерации
на 2021 - 2023 годы.

Представляется в ЦК РОСПРОФПРОМ
и объединения работодателей

ИНФОРМАЦИЯ о социально-экономических показателях работы организации за ___-е полугодие (год) 202_ г.
(наименование организации)

Численность работающих на 1-е число месяца, следующего за отчетным (чел.)	Темп роста объемов производства (%)	Средн емес. начисл. зарплата (руб.)	Темп роста зарпл. (%)	Доля тарифа (оклада) в структуре зарплаты (%)	Индексация заработной платы (да/нет), % индексации	Мин. тариф. ставка (оклад) (руб.)	Мин. зарплата (включая надбавки и доплаты) (руб.)	Соотношение в оплате 10% раб. - с самой высокой зарплатой и 10% раб. с наиболее низкой зарплатой (раз)	Задолжен. по зарплате в рублях.	Наличие задолжен. по перечисл. членских профсоюзных взносов (руб./мес.)	Прожит. минимум трудоспособного населения в регионе (руб.)	Соотношение среднемесячной заработной платы к прожиточному минимуму в регионе	Средства, перечисляемые работодателем в соответствии с п. 8.6 Соглашения (% от ФОТ)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14

(сравнение проводить с соответствующим периодом предыдущего года)

Руководитель		/		
	подпись		ФИО	
Председатель первичной профорганизации		/		
	подпись		ФИО	
				"__" _____ 202_ г.

Версия #1
Журнал АО создал 11 ноября 2020 14:15:27

Журнал АО обновил 26 февраля 2024 17:53:18