

Продлен срок действия соглашения на 2010 год:

Соглашение о продлении срока действия на 2010 год Отраслевого соглашения по организациям текстильной, легкой и фарфоро - фаянсовой промышленности Российской Федерации на 2009 год (№ 135/10-10 от 27.10.09)

Российский профсоюз
работников текстильной и легкой
промышленности

Председатель

Т.И.Соснина

30 января

2009г.

ОР "Объединение работодателей
текстильной промышленности"
России"

ОООР "Российское объединение
работодателей легкой
промышленности"

Президент Б.М.Фомин
30 января 2009 г.

Президент А.А.Бирюков
30 января 2009 г.

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ ТЕКСТИЛЬНОЙ, ЛЕГКОЙ
И ФАРФОРО-ФАЯНСОВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НА 2009 ГОД**

Соглашение прошло уведомительную
регистрацию в Федеральной
службе по труду и занятости

Регистрационный № 122/09-09
14 апреля 2009 г.

2009 год

Настоящее Отраслевое соглашение заключено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2008-2010 годы и направлено на создание условий для динамичного развития организаций текстильной, легкой и фарфоро-фаянсовой промышленности, повышение их конкурентоспособности (далее – организации), а также на обеспечение защиты социальных прав и интересов, занятости работников отрасли, их права на достойный труд и повышение уровня жизни.

Сторонами настоящего Соглашения являются:

Общероссийская общественная организация - Российский профсоюз работников текстильной и легкой промышленности (далее – Профсоюз),

Объединение работодателей "Объединение работодателей текстильной промышленности России" и Общероссийское отраслевое объединение работодателей "Российское объединение работодателей легкой промышленности" (далее – объединения работодателей).

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. Коллективные и трудовые договоры, заключаемые в организациях, не могут ограничивать или снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленных трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

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

4. Соглашение вступает в силу с 01.01.2009 года и действует по 31.12.2009 года.

I. Оплата труда

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

В этих целях Профсоюз и объединения работодателей обязуются:

1.1.1. В соответствии с Федеральным законом № 54-ФЗ от 20 апреля 2007 г. "О внесении изменений в Федеральный закон "О минимальном размере оплаты труда" и другие законодательные акты Российской Федерации" обеспечить месячную 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 минимальной заработной платы в этом субъекте Российской Федерации при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.1.2. Установить, что минимальный размер тарифной ставки работника 1 разряда с 1 января 2009 года не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 24 июня 2008 г. № 91-ФЗ "О внесении изменений в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда", в сумме 4330 рублей.

1.1.3. Установленный минимальный размер месячной тарифной ставки работника 1 разряда является основой для дифференциации размеров тарифных ставок всех профессионально-квалификационных групп работников на основе тарифных коэффициентов, учитывающих сложность выполняемых работ и квалификацию работников: II разряд - 1,15; 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.

1.1.4. Осуществить анализ социально-экономических последствий повышения с 1 января 2009 г. минимального размера оплаты труда до 4330 рублей в месяц и практики установления минимальной заработной платы в целях повышения минимального размера оплаты труда до величины прожиточного минимума трудоспособного населения на предприятиях отрасли в различных регионах и провести в апреле 2009 г. консультации сторон Соглашения по этому вопросу.

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

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

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

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

1.6. Устанавливать доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) при совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников. Размер доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей

временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

1.7. 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:

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

1.7.2. 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).

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

1.7.4. 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 или его нижний предел для конкретных категорий работников.

1.8. Обеспечивать безусловное выполнение законодательства об оплате времени простоя в соответствии со ст. 157 Трудового кодекса:

- 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.

1.9. В случае возникновения объективных экономических трудностей, на основании предоставленной первичной профсоюзной организации полной информации о финансовом положении предприятия, при согласовании первичной профсоюзной организацией принимаются временные (срочные) дополнения к коллективным договорам в части обязательств работодателя по уровню социальных гарантий.

1.10. По вопросам организации выплаты заработной платы стороны договорились:

1.10.1. Обеспечивать выплату заработной платы работникам не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором, а также безусловное погашение долгов по заработной плате за прошлые периоды, рассматривая соблюдение сроков выплаты заработной платы важнейшим условием труда, влияющим на работоспособность работника, безопасность его жизни и здоровья.

1.10.2. Обеспечивать первоочередность расчетов с работниками по заработной плате, оплате отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику. При нарушении указанного порядка работодателя обязаны выплатить их с

уплатой процентов в размере не ниже одной трехсотой действующей в этот период ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

1.10.3. 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).

II. Содействие занятости и развитию кадрового потенциала

2.1. Объединения работодателей, работодатели с участием Профсоюза, совместно с органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления в пределах их полномочий организуют свою работу в соответствии с законодательством о занятости Российской Федерации (в соответствии с Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации") и "Положением об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения", утвержденного постановлением Совета Министров – Правительства Российской Федерации от 5 февраля 1993 г. № 99:

2.1.1. Разрабатывают программы социальной поддержки работников текстильной, легкой и фарфоро-фаянсовой промышленности, включая обеспечение занятости высвобождаемых работников, а также принимают дополнительные меры по развитию малого и среднего предпринимательства в данной сфере.

2.1.2. 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.

2.2. 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:

2.2.1. 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.

2.2.2. 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.

2.2.3. 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 городах и поселках с моноэкономической структурой и высоким уровнем безработицы критерий массового увольнения в течение 2009 года 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.

Предложения выборных профсоюзных органов, иных представительных органов работников в связи с массовым увольнением работников, направленные в соответствующие органы власти и работодателям, подлежат рассмотрению в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

2.2.4. Совместно со службой занятости субъектов Российской Федерации принимать активное участие в еженедельном мониторинге ситуации на рынке труда.

2.3. Работодатели обязуются:

2.3.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников руководствоваться положениями Трудового кодекса Российской Федерации и Закона "О занятости населения Российской Федерации", в том числе:

- реализовать преимущественное право работников на оставление на работе, с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179, 180 Трудового кодекса Российской Федерации;

- своевременно (не менее чем за 3 месяца) представлять сведения о массовом высвобождении работников в органы службы занятости населения и территориальные комитеты (советы) профсоюза работников текстильной и легкой промышленности;

- предупреждать каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за 2 месяца. Одновременно с предупреждением предлагать работнику иную имеющуюся в той же организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.3.2. 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.

2.3.3. 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.

2.4. Работодатели, их объединения:

2.4.1. Участвуют в формировании профессиональных и образовательных стандартов.

2.4.2. Разрабатывают мероприятия по содействию трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования и по их закреплению на рабочих местах.

2.4.3. 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.

2.4.5. 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 для совмещения работы с обучением.

2.5. Профсоюз совместно с территориальными комитетами Профсоюза обязуется:

2.5.1. Участвовать 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, устанавливать критерии массового увольнения, которые усилят социальную защищенность работников.

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

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

III. Охрана труда и здоровья работников, социальные гарантии

3.1.1. Рассматривая охрану труда и здоровья работников, промышленную и экологическую безопасность в качестве одного из приоритетных направлений сотрудничества и условий обеспечения достойного труда, Профсоюз и объединения работодателей обязуются:

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

3.1.2. Содействовать общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда. Обеспечивать 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.

3.2. Объединения работодателей и Профсоюз:

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

3.2.2. Принимают меры по совершенствованию системы обучения по охране труда руководителей и специалистов организации за счёт внедрения новых прогрессивных форм обучения, с учётом отраслевой специфики, на базе отраслевого Центра по охране труда при Московском государственном текстильном университете им. А.Н.Косыгина.

3.3. Работодатели:

3.3.1. Обеспечивают безопасные условия труда работников в соответствии со ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными актами, правилами, инструкциями по охране труда.

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

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

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

На работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. На работах с особо вредными условиями труда предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание.

В целях предупреждения профессиональных заболеваний у работников замена выдаваемых молока или других равноценных пищевых продуктов денежной компенсацией не допускается.

На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются сертифицированная специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами.

3.3.5. Организуют для всех поступающих на работу лиц, а также для работников переводимых на другую работу, проведение инструктажа по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

3.3.6. Не допускают применения труда женщин на работах связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно-допустимые для них нормы.

Ограничивают применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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.

3.3.7. Переводят беременных женщин на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению. До решения вопроса о предоставлении беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, освобождают её 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.

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

3.3.9. Для работников в возрасте до 18 лет создают необходимые социальные льготы и гарантии труда:

- 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 учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

- производят ежемесячную доплату к стипендии работникам, обучающимся в учебных 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.

3.3.10. 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.

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

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

3.3.12. 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 № 125-ФЗ от 24.07.98 г. "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний".

3.3.13. На основании коллективных договоров предусматривают средства на осуществление лечебно-профилактических и оздоровительных мероприятий, финансирование путевок в санаторно-курортные учреждения, дальнейшее развитие системы добровольного медицинского и пенсионного страхования и решение других социальных проблем работников, в том числе за счет исключения из налогооблагаемой базы сумм взносов работодателей, направляемых на медицинское обслуживание и образование рабочих, формирование их пенсионных накоплений и улучшение жилищных условий.

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

Ведут персонифицированный учет начисленных и перечисленных страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации отдельно по каждому работнику и выдают работникам один экземпляр индивидуальных сведений об уплате взносов в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации, а также предоставляют эти сведения профсоюзным комитетам для осуществления контроля.

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

3.5. Профсоюз, его выборные органы организуют и осуществляют профсоюзный контроль за:

- соблюдением законодательства о труде и охране труда, созданием безопасных и здоровых условий труда на производстве;
- обеспечением социальных льгот и компенсаций за работу во вредных и тяжелых условиях труда;
- расходованием средств на охрану труда;
- использованием средств Фонда социального страхования, направляемых на предупредительные меры по сокращению несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, на возмещение вреда пострадавшим, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия, направленные на восстановление трудоспособности работников;
- обеспечением работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты, правильным их применением, хранением, ремонтом, стиркой и чисткой.

IV. Социальное партнерство и координация действий Сторон Соглашения

4.1. Стороны, признавая солидарную социальную ответственность как одно из условий экономического и социального развития, считают необходимым проводить согласованную политику по дальнейшему развитию системы социального партнерства и повышению её эффективности, реализовать меры, направленные на повышение социальной роли и ответственности участников социального партнерства. В этих целях обязуются:

4.1.1. Проводить в рамках Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в организациях текстильной, легкой и фарфоро-фаянсовой промышленности* консультации по вопросам формирования и проведения

* Далее – Отраслевая комиссия

социально-экономической политики в текстильной и легкой промышленности, при подготовке и обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам промышленной политики в отрасли.

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

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

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

4.2. Объединения работодателей, работодатели:

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

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

- обеспечивают ведение коллективных переговоров с профсоюзными организациями по социально-трудовым вопросам, заключение коллективных договоров, соглашений;

- содействуют созданию первичных организаций Профсоюза в организациях отрасли независимо от форм собственности, в том числе возникших в результате реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование);

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

- содействуют работе правовой и технической инспекций труда Профсоюза.

4.3. Работодатели обязуются обеспечить:

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

4.3.2. 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.

4.3.3. 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 коллективными договорами.

4.4. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется Отраслевой

комиссией, созданной Сторонами Соглашения. Отраслевая комиссия не реже одного раза в полугодие подводит итоги выполнения Соглашения.

Стороны Соглашения представляют в Отраслевую комиссию информацию, необходимую для осуществления контроля за выполнением соглашения.

4.5. 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.

4.6. В случае, если Стороны не заключили Соглашение на последующий период, они могут принимать решение о продлении Соглашения в соответствии со статьей 48 Трудового кодекса Российской Федерации.

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