

Министр промышленности и
торговли
Луганской Народной
Республики



Д.В. Божич
2018

Председатель Общественной
организации
«Общереспубликанское
объединение работодателей
текстильной и лёгкой
промышленности Луганской
Народной Республики



Н.В. Мартынюк
2018

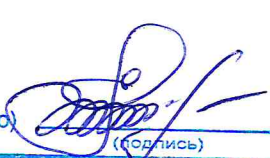
Председатель Профсоюзной
организации
«Общереспубликанский
профсоюз работников
текстильной и легкой
промышленности Луганской
Народной Республики»



Н.И. Попова
2018

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Министерством промышленности и торговли Луганской
Народной Республики, Общереспубликанским объединением
работодателей текстильной и лёгкой промышленности Луганской
Народной Республики и Профсоюзной организацией
«Общереспубликанский профсоюз работников текстильной и лёгкой
промышленности Луганской Народной Республики»
на 2018-2020 годы

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ	
Регистрация ОТРАСЛЕВОГО (МЕЖОТРАСЛЕВОГО) СОГЛАШЕНИЯ	
« 4 »	сентября 2018 год за № 11
Министр труда и социальной политики Луганской Народной Республики (уполномоченное должностное лицо)	
 (подпись)	

г. Луганск
2018 год

I. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение заключено на 2018-2020 годы на республиканском уровне социального партнерства в соответствии с Трудовым кодексом Луганской Народной Республики от 30.04.2015 № 23-II (с изменениями) (далее – Трудовой кодекс ЛНР), Законом Луганской Народной Республики «О профессиональных союзах» от 30 июня 2014 года № 16-I (с изменениями) (далее – Закон № 16-I), Генеральным соглашением между Советом Министров Луганской Народной Республики, Общественной организацией «Ассоциация работодателей и предпринимателей Луганской Народной Республики» и Федерацией Профсоюзов Луганской Народной Республики, заключенным на 2018-2020 годы.

1.2. Соглашение устанавливает согласованные позиции Сторон по основным принципам регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, совместные действия по их реализации и направлено на обеспечение баланса интересов работников и работодателей в целях устойчивой и эффективной деятельности предприятий и организаций текстильной и легкой промышленности, а также обеспечения достойного труда и более высокого уровня жизни работников и их семей, защиты социальных прав и законных интересов работников.

1.3. Отраслевое соглашение заключено между Министерством промышленности и торговли Луганской Народной Республики, как исполнительным органом государственной власти (далее – Министерство), Общереспубликанским объединением работодателей текстильной и легкой промышленности Луганской Народной Республики в лице их полномочного представителя работодателей предприятий и организаций текстильной и легкой промышленности Луганской Народной Республики (далее – Работодатели) и Профсоюзной организацией «Общереспубликанский профсоюз работников текстильной и легкой промышленности Луганской Народной Республики» (далее – Профсоюз) в лице их полномочного представителя работников предприятий и организаций текстильной и легкой промышленности Луганской Народной Республики.

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

1.5. Сфера действия настоящего Соглашения распространяется на работников и работодателей предприятий и организаций сферы текстильной и легкой промышленности.

1.6. Соглашение является нормативным правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений между работниками и работодателями отрасли, базовые условия оплаты труда, трудовые гарантии,

социальные льготы и компенсации работникам, а также определяющим права, обязанности и ответственность сторон социального партнёрства.

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

1.8. Трудовые гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим Соглашением и коллективными договорами, распространяются на всех работников предприятий и организаций.

1.9. На предприятиях, организациях при заключении коллективного договора, с учетом особенностей их деятельности, могут устанавливаться дополнительные условия, улучшающие положение работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Луганской Народной Республики, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и настоящим Соглашением.

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

1.11. В случае отсутствия коллективных договоров, на предприятиях и организациях текстильной и легкой промышленности непосредственно распространяется действие положений настоящего Соглашения.

1.12. Стороны договорились, что обязательства выполнения положений настоящего Соглашения реализуются на местах руководителями предприятий и организаций и первичными организациями Профсоюза.

1.13. Цели настоящего Соглашения:

создание благоприятного психологического климата для поддержания социальной стабильности на предприятиях и 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 льгот, гарантий и компенсаций по оплате труда и охране труда работникам;

внедрение принципов достойного 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 и безопасности труда, развитие творческого отношения к труду;

совместная работа Сторон настоящего Соглашения по повышению общественного статуса и значимости в развитии отрасли.

1.14. 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. Содействие стабилизации деятельности предприятий и организаций текстильной и легкой промышленности и повышению их конкурентоспособности

2.1. Стороны Соглашения принимают согласованные действия, способствующие модернизации, устойчивому развитию и повышению конкурентоспособности предприятий и организаций текстильной и легкой промышленности, а также направленные на сокращение зависимости экономики от импорта товаров повседневного спроса.

2.2. Стороны Соглашения совместно формируют предложения в исполнительные органы государственной власти по вопросам:

модернизации предприятий, их инновационного развития;

изыскания возможностей создания единой финансовой площадки для краткосрочного льготного кредитования предприятий и организаций, реализации ими инвестиционных проектов по развитию производства, а также техническому перевооружению малого и среднего бизнеса;

принятия дополнительных мер, в том числе налоговых льгот, направленных на поддержку инвестиционной и инновационной активности предприятий и организаций, развития человеческого капитала;

корректировки мер таможенно-тарифной защиты внутреннего рынка отечественных товаров текстильной и легкой промышленности, защиты от недобросовестной конкуренции;

формирования и расширения мер государственной поддержки отрасли в рамках бюджета, в том числе увеличения доли продукции предприятий и организаций в части закупки товаров для государственных потребностей.

2.3. Стороны Соглашения обязуются:

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

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

проводить мониторинг социально-экономического положения в отрасли, вносить предложения в исполнительные органы государственной

власти по решению проблем, учитывающих особенности производства и труда работников;

принимать участие в проведении анализа проектов нормативных правовых актов, разрабатываемых государственными органами исполнительной власти, в целях оценки их регулирующего воздействия.

III. Условия нормирования и оплаты труда

Стороны настоящего Соглашения договорились способствовать реализации комплекса мер, обеспечивающих право работников на достойный труд, повышения уровня реальной заработной платы в соответствии с ростом эффективности производства.

Стороны обязуются:

3.1. Установить, что минимальный размер тарифной ставки работника 1 разряда с нормальными условиями труда, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже 120 процентов минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

Данная норма применяется с момента официального установления минимального размера оплаты труда в Луганской Народной Республике.

До установления минимального размера оплаты труда используется размер минимальной заработной платы в Луганской Народной Республике.

3.2. Обеспечить минимальную заработную плату неквалифицированных работников отрасли текстильной и легкой промышленности не ниже установленной минимальной заработной платы в Луганской Народной Республике до момента официального установления минимального размера оплаты труда.

3.3. Установленный минимальный размер месячной базовой ставки заработной платы работника 1 разряда является базой для дифференциации размеров тарифных ставок всех профессионально-квалификационных групп работников на основе межразрядных тарифных коэффициентов, учитывающих сложность выполняемых работ и квалификацию работников.

Установить следующие межразрядные тарифные коэффициенты:

Разряд	I	II	III	IV	V	VI
коэффициент	1,0	1,1	1,22	1,36	1,56	1,82

Размеры тарифных ставок и должностных окладов считать минимальными гарантированными уровнями оплаты труда, ниже которого предприятия и 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.

3.4. Рекомендовать на предприятиях и организациях всех форм собственности устанавливать в коллективных договорах соотношения месячных должностных окладов руководителей, профессионалов и

специалистов к должностному окладу техника без категории и месячных окладов работников общих профессий к минимальному размеру оплаты труда (Приложения 1, 2).

3.5. Системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, должностных окладов, доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу, доплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работу в ночное время и во вредных и (или) опасных условиях труда, а также надбавки стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного органа и закрепляются в коллективных договорах или локальных нормативных актах предприятий и организаций. Размеры этих и других выплат не могут быть ниже установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

3.6. Перечень видов и размеров доплат и надбавок к тарифным ставкам окладов и должностных окладов работников организаций устанавливается согласно Приложению № 3.

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

3.7. Обеспечивать безусловное выполнение законодательства об оплате времени простоя в соответствии со статьёй 178 Трудового кодекса ЛНР:

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

3.7.2. 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;

3.7.3. Время простоя по вине работника не оплачивается.

3.8. По вопросам организации выплаты заработной платы:

3.8.1. В соответствии с нормами статей 157, 161 Трудового кодекса Луганской Народной Республики обеспечивать соблюдение сроков выплаты причитающихся работникам денежных сумм.

Выплату заработной платы производить не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

Оплату отпуска производить не позднее, чем за три календарных дня до его начала.

При прекращении трудового договора обеспечивать выплату всех сумм, причитающихся работнику от работодателя в день увольнения работника.

При нарушении работодателем установленного срока выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) согласно нормам статьи 272 Трудового кодекса Луганской Народной Республики.

3.8.2. Обеспечивать права работников по распоряжению своим

заработком, направляя добровольные отчисления из заработной платы работников согласно их заявлениям исключительно на цели, указанные в этих заявлениях (оплату жилья, коммунальных услуг, профсоюзных взносов).

3.9. По вопросам организации нормирования труда:

3.9.1. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.9.2. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

3.9.3. При проведении технического перевооружения производства и других мероприятий, способствующих повышению производительности труда, нормы труда пересматриваются в обязательном порядке.

3.9.4. При эксплуатации устаревшего технологического оборудования производится пересмотр норм труда в сторону понижения в меру износа оборудования.

Профсоюз:

3.10. Осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и условий Отраслевого соглашения по оплате труда и своевременности выплаты заработной платы работникам, ликвидации её задолженности в соответствии со статьей 20 Закона № 16–І.

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

3.12. Содействует урегулированию трудовых конфликтов по вопросам нормирования и оплаты труда.

IV. Развитие кадрового потенциала и содействие занятости работников

Работодатели и Профсоюз, совместно с исполнительными органами государственной власти Луганской Народной Республики в пределах своих полномочий организуют свою работу в сфере занятости и развития трудовых ресурсов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.1. В данном направлении Стороны Соглашения принимают участие: в разработке и реализации программ по снижению напряженности на рынке труда и мероприятий относительно поддержки занятости населения;

в формировании системы прогнозирования спроса и предложения рабочей силы на рынке труда в профессионально-квалификационном и территориальном разрезах;

в формировании и развитии системы квалификаций.

4.2. Принимают совместные меры, направленные на:

создание эффективных рабочих мест с высокой производительностью труда, безопасными условиями труда и достойной заработной платой;

вывод неквалифицированных рабочих мест с низкой оплатой и неудовлетворительными условиями труда;

сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников предприятий, организаций;

обеспечение непрерывного профессионального развития работников, профессиональную подготовку (переподготовку) кадров с учётом приоритетов развития отрасли;

развитие системы профессиональной ориентации;

трудоустройство молодёжи, женщин, имеющих несовершеннолетних детей, лиц с ограниченными физическими возможностями;

создание условий для совмещения женщинами работы и воспитания детей;

профилактику массовых увольнений и защиту работников от безработицы.

4.3. Работодатели:

4.3.1. Организуют разработку ежегодных планов непрерывного профессионального развития работников, (профессиональной подготовки, переподготовки, и повышения квалификации кадров), в том числе опережающего профессионального обучения высвобождаемых работников, которые включаются в коллективный договор.

4.3.2. Обеспечивают подачу заявок для формирования заказа на подготовку квалифицированных кадров для предприятий и организаций отрасли через систему среднего профессионального образования.

Заключают договоры с образовательными учреждениями на подготовку рабочих и специалистов по необходимым для предприятий и организаций специальностям с последующей отработкой определённого срока выпускниками.

4.3.3. Организуют профессиональную подготовку: индивидуальное, бригадное, курсовое и другие формы профессионального обучения на производстве за счет средств предприятий и организаций.

4.3.4. По окончании профессионального обучения на производстве рабочему присваивается квалификация (разряд, класс, категория и т.д.) и предоставляется работа в соответствии с полученной квалификацией (разрядом, классом, категорией и т.д.).

4.4. Стороны Соглашения договорились определить критериями массового увольнения работников при сокращении численности или штата предприятия и организации:

- увольнение более 5% от общего числа работающих в течение 30 календарных дней;
- увольнение более 10% и более от общего числа работающих в течение 60 календарных дней;
- увольнение более 15% от общего числа работающих в течение 90 календарных дней;
- увольнение работников в связи с ликвидацией организации.

Сокращение численности или штата работников предприятия и организации осуществляется при условии предварительного (не менее чем за три месяца) уведомления работодателем в письменной форме выборного профсоюзного органа в порядке, установленном частью 1 статьи 85 Трудового кодекса ЛНР.

4.5. Преимущественным правом остаться на работе при сокращении численности или штата работников помимо лиц, предусмотренных в части 2 статьи 200 Трудового кодекса ЛНР, могут пользоваться работники, перечень которых предусмотрен в коллективном договоре.

Работодатели обязуются:

4.6. Принимать решение о массовом увольнении работников после консультаций с выборным коллегиальным органом первичной профсоюзной организации.

4.6. В случае возникновения критических ситуаций при проведении реструктуризации экономики предприятий совместно с исполнительными органами государственной власти Луганской Народной Республики принимать меры поддержки и материальных гарантий работников при потере работы или неполной занятости работников.

4.7. В целях предотвращения массового увольнения работников при временном сокращении объёмов производства работодатели по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляют следующие мероприятия:

по привлечению работников предприятий и организаций к общественным работам и работам временного характера по договору с Фондом социального страхования на случай безработицы Луганской Народной Республики;

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

временному прекращению приёма новых рабочих;

установлению неполного рабочего дня или недели с выплатой заработной платы в соответствии с отработанным временем, при необходимости введению гибкого режима работы.

4.8. При массовых увольнениях вырабатывать дополнительные меры по защите интересов работников при наличии финансовой возможности:

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 на предприятии, организации не менее 10 лет и др.

4.9. Стороны Соглашения считают необходимым осуществлять меры, направленные на повышение качества рабочей силы на основе развития национальной системы квалификаций, обновления системы профессионального образования всех уровней, развития систем непрерывного профессионального обучения, профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

Работодатели совместно с Профсоюзом:

4.10. Принимают участие в комиссиях, рабочих группах по вопросам обеспечения занятости и определения порядка и масштаба массового увольнения в отрасли текстильной и легкой промышленности.

4.11. Содействуют в разработке и реализации мероприятий по сохранению и созданию новых рабочих мест на предприятиях и организациях текстильной и легкой промышленности.

Профсоюз:

4.12. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства, защищает интересы работников при смене собственника имущества предприятия, организации, ее реорганизации и ликвидации.

4.13. Предоставляет бесплатную консультационную и правовую помощь членам профсоюза в сфере труда и занятости работников.

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

V. Охрана труда и здоровья работников

Рассматривая обеспечение безопасности жизни и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений, и с целью решения задач по улучшению условий и охраны труда, промышленной и экологической безопасности, Стороны настоящего Соглашения договорились:

5.1. Осуществлять государственную 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 на предприятиях и организациях.

5.2. Принимать участие в работе по совершенствованию законодательной и нормативной базы, обеспечивающей создание безопасных условий труда.

Работодатели:

5.3. Обеспечивают безопасные условия и охрану труда работников в соответствии со статьей 234 Трудового кодекса ЛНР, законами и иными

нормативными актами, содержащими нормы охраны труда, правилами, инструкциями по охране труда, настоящим Соглашением.

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

5.4. Организуют совместно с профкомами ежегодную разработку и выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников, обеспечивают финансирование технических мероприятий по предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и организационных мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда, включенных в разделы коллективных договоров или иных локальных нормативных актах.

5.5. Обеспечивают расходование средств, выделяемых на охрану труда работников, ежегодно реализуемых работодателями мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков.

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

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

5.8. Постоянно проводят мониторинг условий труда для определения профессиональных рисков повреждения здоровья работников.

5.9. Организуют и финансируют проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах в соответствии с абзацем 11 части 2 статьи 234 Трудового кодекса ЛНР.

В комиссию по проведению специальной оценки условий труда включают представителя выборного органа первичной профсоюзной организации.

По итогам специальной оценки условий труда составляют и обеспечивают выполнение плана мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на конкретных рабочих местах.

Проводят внеплановую специальную оценку условий труда по мотивированному предложению выборного органа первичной профсоюзной организации при наличии нарушений охраны труда или неудовлетворительных условий труда.

5.10. 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.

5.11. 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 КМУ от 16.01.2003 № 36 (с изменениями по состоянию на 30.06.2014), действующий на территории Луганской Народной Республики в порядке части 2 статьи 86 Временного Основного Закона (Конституции) Луганской Народной Республики.

5.12. Информировать работников во время вводного инструктажа при приеме на работу об условиях и охране труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, полагающихся гарантиях и компенсациях, средствах индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средствах.

5.13. 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.

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

5.15. Обеспечивают условия для осуществления Профсоюзом контроля за соблюдением трудового законодательства и нормативных актов по охране труда.

5.16. Предоставляют ежегодно объединению работодателей и организации профсоюза аналитическую информацию о состоянии условий и охраны труда, травматизма и профессиональной заболеваемости.

VI. Социальные гарантии и компенсации работникам

Работодатели:

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

6.1.1. Доплату работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда от 4% тарифной ставки (оклада).

6.1.2. Обеспечивают бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов, за работу во вредных и особо вредных условиях труда.

6.2. За работу в ночное время производится оплата труда работников в повышенном размере согласно норме статьи 175 Трудового кодекса ЛНР.

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

рабочие дни за счет средств работодателя. Не привлекают беременных женщин к работе в ночные смены, выходные и нерабочие праздничные дни.

6.4. В целях предупреждения заболеваний и несчастных случаев обеспечивают проведение за счет собственных средств обязательных 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).

6.5. 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.

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

Обеспечивают беспрепятственный допуск представителей Профсоюза на рабочие места с целью проведения плановых проверок соблюдения законодательства о труде, условий и охраны труда, в случае обращений работников, предоставление им информации и документов, необходимых для осуществления полномочий.

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

6.8. В случаях, порядке и размерах, предусмотренных коллективным договором, работодатель отчисляет денежные средства первичной (объединенной) организации профсоюза на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу, но не менее 0,3% фонда оплаты труда, с отнесением этих затрат на валовые расходы.

Первичная организация Профсоюза представляет предприятию, организации ежеквартальный отчет о целевом использовании средств, выделенных для проведения культурно-массовых, спортивных и оздоровительных мероприятий.

6.9. Порядок использования объектов соцкультбыта, находящихся на балансе предприятия, организации, работниками и членами их семей, порядок обеспечения их дополнительным медицинским обслуживанием определяется Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и отражается в коллективном договоре.

6.10. Работодатели совместно с Профсоюзом изыскивают возможность по оздоровлению детей, нуждающихся в укреплении здоровья в загородных условиях.

Профсоюз:

6.11. Осуществляет контроль за выполнением условий 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).

6.12. Осуществляет взаимодействие по вопросам охраны труда с органом государственной власти, уполномоченным на осуществление государственного контроля и надзора за соблюдением законодательства об охране труда, Фондом социального страхования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний Луганской Народной Республики, работодателями.

6.13. Принимает участие:

в комиссиях по расследованию несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

в комиссиях по специальной оценке условий труда.

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

6.15. Выходит с предложением в Государственную службу горного надзора и промышленной безопасности Луганской Народной Республики о приостановке работ в цехах, на производственных участках и рабочих местах, если продолжение этих работ создает непосредственную угрозу жизни или здоровью работающих.

6.16. Организует и проводит мероприятия за соблюдением норм охраны труда на предприятиях и организациях.

VII. Молодёжная политика

В целях сохранения и развития кадрового потенциала предприятий и организаций, повышения престижа профессий текстильной и легкой промышленности, эффективного участия молодых (до 35 лет) работников в производственном процессе, профессионального роста и социальной защищенности молодёжи Работодатели совместно с выборными органами первичных профсоюзных организаций:

7.1. Создают и оказывают содействие работе Молодёжных советов (комиссий), советов молодых специалистов и других структур по работе с молодежью на предприятиях и организациях отрасли.

7.2. Разрабатывают и реализуют комплексные программы по работе с молодёжью, включают в коллективных договорах предприятий и организаций раздел, регулирующий особенности труда молодежи, выделяют финансовые средства на реализацию молодёжной 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 молодёжи, стимулирования её 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».

Работодатели:

7.6. 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 на предприятиях и организациях по их предварительным заявкам.

7.7. 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, обучающимся в образовательных учреждениях, направленным на учебу предприятием, организацией, в зависимости от успеваемости и при наличии финансовой возможности;

обеспечивают молодежи доступность, бесплатность для занятий спортом, самодеятельностью, техническим творчеством, удовлетворения творческих способностей и интересов при наличии материальной базы;

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

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

Профсоюз:

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

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

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

VIII. Гарантии прав членов профсоюза и профсоюзных органов

8.1. Права и гарантии деятельности профсоюза работников текстильной и легкой промышленности, его первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определены Трудовым кодексом ЛНР, Законом № 16–І, другими нормативными правовыми актами, настоящим Соглашением и коллективными договорами.

8.2. Работодатели признают, что Профсоюз, его первичные профсоюзные организации и их выборные органы представляют интересы работников предприятий, организаций при регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в соответствии со статьями 26, 27 Трудового кодекса ЛНР, в том числе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективных договоров, на предприятиях и организациях, осуществлении контроля за их выполнением, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

В этих целях работодатели:

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

8.2.2. Обеспечивают возможность участия представителей первичных организаций Профсоюза в управлении предприятием, организацией в соответствии с абзацем 4 статьи 25 Трудового кодекса ЛНР.

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

8.2.4. Обеспечивают участие представителя выборного профсоюзного органа по уполномочию работников предприятий и организаций должника в собрании кредиторов при прохождении предприятия, организации процедур

банкротства.

8.2.5. Содействуют работе правовой и технической инспекций труда Профсоюза.

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

8.3. Работодатели обеспечивают создание условий для осуществления деятельности выборных профсоюзных органов на предприятиях и организациях в соответствии со статьей 29 Трудового кодекса ЛНР, которые могут улучшаться и развиваться по взаимному согласию сторон в коллективных договорах:

8.3.1. Обеспечивают беспрепятственный доступ представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций, ко всем рабочим местам на предприятиях и организациях, в которых работают члены Профсоюза, для осуществления деятельности в соответствии с Уставом Профсоюза, предоставленным профсоюзам прав на основании действующего законодательства.

8.3.2. 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.

8.3.3. 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.

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

8.3.5. Совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации обеспечивают создание и работу комиссий по рассмотрению индивидуальных споров в соответствии со статьей 420 Трудового кодекса ЛНР.

8.3.6. При наличии письменных заявлений членов профсоюза и других работников ежемесячно бесплатно в сроки выплаты заработной платы на предприятии и организации перечисляют на расчётный счёт профсоюзной организации (вышестоящей профсоюзной организации) членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

Заявления членов профсоюза о перечислении членских профсоюзных взносов сохраняют свою силу при смене собственника предприятия,

организации работодателя.

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

8.4. Оплата труда председателя профсоюзной организации, руководителя выборного органа профсоюзной организации может производиться за счёт средств предприятия в размерах, установленных коллективным договором.

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

8.6. 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).

8.7. Работодатели в обязательном порядке согласовывают с выборным органом первичной профсоюзной организации вопрос об увольнении работника – члена Профсоюза по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, по результатам аттестации;
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

8.8. Работодатели содействуют повышению взаимной ответственности социальных партнеров.

IX. Контроль за выполнением Соглашения

9.1. Стороны Соглашения, признавая солидарную социальную ответственность как одно из условий экономического и социального развития, считают необходимым проводить согласованную политику по реализации отраслевого Соглашения и дальнейшему развитию социального партнерства, более эффективному использованию его возможностей для регулирования социально-трудовых отношений.

9.2. 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.

9.3. Работодатели и выборные органы профсоюзных организаций не реже двух раз в год (по итогам за I полугодие – к 1 октября отчётного года, по итогам за год - к 1 апреля года, следующего за отчётным) представляют в Отраслевую комиссию информацию о ходе выполнения Соглашения.

9.4. Отраслевая комиссия осуществляет обработку и анализ полученной от предприятий и организаций информации относительно выполнения положений, закрепленных в настоящем Соглашении, и оформляет свое решение протоколами.

Отраслевая комиссия обязана ознакомить с данными протоколами предприятия, организации или профсоюзный орган – участников Соглашения по их требованию.

9.5. Лица, виновные в нарушениях или невыполнении обязательств Соглашения и в непредставлении информации, необходимой для осуществления контроля за выполнением Соглашения и ведения коллективных переговоров, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.6. При выявлении массовых случаев невыполнения положений Соглашения представители Сторон проводят взаимные консультации.

9.7. В случае нарушения Сторонами условий Соглашения, соответствующие органы Сторон направляют представление об устранении этих нарушений, которые рассматриваются в двухнедельный срок.

Сторона, допустившая нарушение условий Соглашения, обязана принять меры по устранению нарушений, предоставив в Отраслевую комиссию соответствующее подтверждение.

В случае невозможности устранения выявленных нарушений, проводятся взаимные консультации сторон, и принимается согласованное решение, обязательное к исполнению.

В случае отказа устранить эти нарушения или отсутствия согласованного решения разногласия рассматриваются в соответствии с законодательством.

Х. Заключительные положения

10.1. Соглашение вступает в силу со дня его подписания, и действует три года.

10.2. Соглашение открыто для присоединения к нему других организаций, не участвовавших в заключении Соглашения и изъявивших своё согласие о присоединении к настоящему Соглашению.

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

10.3. 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.

10.4. Стороны могут принять решение о продлении срока действия настоящего Соглашения на срок не более трех лет.

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

10.6. В течение 3 месяцев со дня подписания Соглашения Стороны обеспечивают заключение (внесение изменений) в коллективные договоры на предприятиях и организациях.

**Приложение №1
к отраслевому соглашению**

Минимальные коэффициенты междолжностных соотношений месячных должностных окладов руководителей, профессионалов и специалистов предприятий текстильной и легкой промышленности к должностному окладу техника без категории

№ п/п	Наименование должностей	Коэффициенты к минимальному окладу техника
1	Генеральный директор объединения предприятий, директор предприятия	По контракту
2	Главный инженер производственного объединения	2,90
3	Главный инженер предприятия	2,40
4	Главные: конструктор, технолог, экономист, художник, колорист, модельер - конструктор, дизайнер, художник-модельер	2.30
5	Главный механик	2,20
6	Главный энергетик	2,20
7	Начальники отделов: технического, производственного, проектно-конструкторского, охраны труда	2,00
8	Начальник центральной лаборатории	1,80
9	Начальник отдела патентной и рационализаторской работы	1.50
10	Начальники бюро: технологического, проектно-финансового, организации труда и заработной платы, планово-экономического	1.80
11	Начальники отделов финансового, материально-технического снабжения, сбыта (маркетинга)	2.10
12	Начальник отдела капитального строительства (технического переоснащения)	1,80
13	Начальники отдела планово-экономического, организации труда и заработной платы	2.00
14	Начальники лабораторий: научной организации труда и управления производством, социологии и психологии труда, нормативно исследовательской по вопросам труда	1,80
15	Начальник химической лаборатории	1.90
16	Начальник отдела охраны окружающей среды	1,80
17	Начальник юридического отдела	1,80
18	Начальники отделов: социального развития, подготовки кадров	1.80
19	Начальник режимно-секретного отдела	1,70
20	Начальник штаба гражданской обороны	1,60
21	Начальник отдела научно-технической информации	1,80
22	Начальник хозяйственного отдела	1,30
23	Ведущие: конструктор, технолог, художник, художник - модельер, художник-конструктор (дизайнер), модельер - конструктор, конструктор одежды, обуви, инженер организации и нормирования труда	1,90

24	Конструктор, технолог, колорист, художник, художник - модельер, художник-конструктор (дизайнер), модельер - конструктор, конструктор одежды, обуви, дессинатор 1 категории 2 категории 3 категории	 1,80 1,60 1,50
25	Инженер по организации и нормированию труда 1 категории 2 категории	 1,80 1,60
26	Ведущие инженеры других специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор	1,80
27	Инженеры других специальностей экономист, бухгалтер, бухгалтер - ревизор, юрисконсульт, психолог, социолог, физиолог 1 категории 2 категории	 1,70 1,50
28	Инженеры всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер - ревизор, юрисконсульт, психолог, социолог, физиолог, художник - модельер, художник, художник-конструктор, конструктор одежды, обуви, дессинатор, колорист	1,30
29	Старший диспетчер	1,50
30	Диспетчер	1,30
31	Начальники цехов 1 группы 2 группы 3 группы	 2,20 2,00 1,90
32	Начальники: участков, смен, механик цеха, старший мастер 1 группы 2 группы 3 группы	 1,90 1,60 1,50
33	Начальник ремонтного цеха	1,80
34	Мастер 1 группы 2 группы 3 группы	 1,60 1,50 1,30
35	Техники всех специальностей 1 категории 2 категории 3 категории	 1,20 1,10 1,0

Примечание:

1) Должностные оклады заместителям устанавливаются на 5-15% меньше должностного оклада ответственного руководителя (начальника), кроме первого руководителя.

2) Должностные оклады главным бухгалтерам устанавливаются на уровне должностных окладов заместителя руководителя.

3) Расчетный должностной оклад техника без категории устанавливается на уровне работника III разряда.

4) В случае отсутствия в приложении отдельных наименований должностей, минимальные коэффициенты межквалификационных соотношений определяются предприятием самостоятельно.

Приложение №2
к отраслевому соглашению

Минимальные коэффициенты соотношения месячных окладов работников
общих профессий к тарифным ставкам работника первого разряда с
нормальными условиями труда

№ п/п	Наименование профессии	Минимальные коэффициенты к МРОТ*
1	Гардеробщик, курьер, сторож, уборщица служебных помещений	1,14
2	Заведующий: канцелярией, центрального склада, старший товаровед	1,9
3	Заведующий бюро компьютерного набора, старший кассир, инкассатор, инспектор, товаровед, переводчик, корректор	1,74
4	Кассир, заведующий архивом, хозяйством, складом, копировально-машинным бюро	1,6
5	Оператор компьютерного набора, диспетчер по отправке готовой продукции, экспедитор по перевозке грузов, таксист, старший табельщик, аппаратчик химической чистки спецодежды, водитель движущихся механизмов	1,44
6	Секретарь, агент по снабжению, счетовод, деловод, архивариус, калькулятор, экспедитор, заведующий камерой хранения, нарядчик, учетчик, табельщик, копировальщик, статист, работник по обслуживанию душевых, уборщик производственных помещений, уборщик территории, грузчик, дворник, носильщик	1,3
7	Инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий	2,05

Примечание:

* Данная норма применяется с момента официального установления минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ) в Луганской Народной Республике. До установления МРОТ используется размер минимальной заработной платы в Республике;

** Должностные оклады старшим товароведам, которые имеют высшее образование, устанавливаются на уровне окладов экономистов 1-й категории, а товароведам, которые имеют высшее образование, - на уровне экономистов (без категории).

Приложение № 3
к отраслевому соглашению

Доплаты и надбавки к тарифным ставкам и должностным окладам
работников предприятий и организаций

№	Название доплат и надбавок	Размеры доплат и надбавок
	ДОПЛАТЫ	
1	За совмещение профессий (должностей)	Доплаты одному работнику максимальными размерами не ограничиваются и определяются наличием полученной экономии по тарифным ставкам и окладам, совмещаемых должностей работников
2	За расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ	Доплаты одному работнику максимальными размерами не ограничиваются и определяются наличием полученной экономии по тарифным ставкам и окладам, которые могли бы выплачиваться при условии нормативной численности работников
3	За выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	до 100 процентов тарифной ставки (оклада, должностного оклада) отсутствующего работника
4	За работу во вредных и (или) опасных условиях труда	За работу во вредных и (или) опасных условиях труда - 16,20 и 24 процентов тарифной ставки (оклада)
5	За интенсивность труда	До 12 процентов тарифной ставки
6	За работу в ночное время	До 40 процентов, но не меньше 35 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в это время
7	На период освоения новых норм трудовых затрат	повышение сдельных расценок до 20 процентов, повышение тарифных ставок до 10 процентов
8	За руководство бригадой, бригадиру, не освобожденному от основной работы	с численностью рабочих в бригаде до 10 человек - 15 процентов свыше 10 человек - до 25 процентов свыше 25 человек - до 30 процентов тарифной ставки разряда, присвоенного бригадиру; Звеньевым, если численность звена превышает 5 человек, устанавливается доплата в размере до 50 процентов соответствующей доплаты бригадиру
9	За работу с ненормированным рабочим днем водителям автотранспортных средств	до 25 процентов тарифной ставки (оклада) за отработанное время
10	За знание и применение иностранного языка	10 процентов тарифной ставки (оклада)

	НАДБАВКИ	
1	За высокое профессиональное мастерство	дифференцированные надбавки к тарифным савкам (окладам) рабочих: 3 разряда -12 процентов 4 разряда- 16 процентов 5 разряда- 20 процентов 6 и высших разрядов - 24 процента.
2	За классность водителям автотранспортных средств (легковых и грузовых автомобилей, автобусов), машинистам тепловозов	Водителям (машинистам) 2-го класса - 10 процентов 1 -го класса - 25 процентов установленной тарифной ставки за отработанное водителем (машинистов) время
3	За высокие достижения в труде	До 50 процентов должностного оклада
4	За выполнение особенно важной работы на определенный срок (перечень работ определяется коллективным договором)	До 50 процентов должностного оклада