

Представитель работодателей:

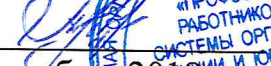
Исполняющий обязанности  
Министра юстиции  
Луганской Народной Республики

  
З.Р. Исмаилов  
«28» декабря 2018 года



Представитель работников:

Председатель Профсоюзной организации  
«Республиканская организация «Профсоюз  
работников системы органов юстиции и  
юристов Луганской Народной Республики»

  
Г.Н. Запорожцева  
«28» декабря 2018 года



## ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Министерством юстиции Луганской Народной Республики  
и Профсоюзной организацией «Республиканская организация  
«Профсоюз работников системы органов юстиции и юристов  
Луганской Народной Республики»  
на 2019 – 2021 годы



г. Луганск

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение по системе органов, учреждений и предприятий юстиции Луганской Народной Республики (далее – Соглашение) заключено на республиканском уровне социального партнерства в сфере труда между Министерством юстиции Луганской Народной Республики и Профсоюзной организацией «Республиканская организация «Профсоюз работников системы органов юстиции и юристов Луганской Народной Республики» на 2019 – 2021 годы.

1.2. Настоящее Соглашение разработано в соответствии с Конституцией Луганской Народной Республики (с изменениями), Трудовым кодексом Луганской Народной Республики от 30.04.2015 № 23-П (с изменениями) (далее – ТК ЛНР), Законом Луганской Народной Республики от 27.05.2016 № 87-П «О профессиональных союзах» (с изменениями), Законом Луганской Народной Республики от 03.07.2015 №28-П «О государственной гражданской службе Луганской Народной Республики» (с изменениями) (далее – Закон №28-П), Законом Луганской Народной Республики от 14.06.2018 № 236-П «О государственной судебно-экспертной деятельности в Луганской Народной Республике», Генеральным соглашением между Советом Министров Луганской Народной Республики, общественной организацией «Ассоциация работодателей и предпринимателей Луганской Народной Республики» и Федерацией профсоюзов Луганской Народной Республики на 2018 – 2019 годы от 27.04.2018, постановлением Совета Министров Луганской Народной Республики от 03.11.2015 № 02-04/327/15 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Луганской Народной Республики» (с изменениями), постановлением Совета Министров Луганской Народной Республики от 29.09.2017 № 626/17 «О денежном содержании руководящих работников и специалистов государственных органов, работников исполнительных органов сельских, поселковых и городских советов (за исключением исполнительных органов городских советов городов республиканского значения), технических работников и обслуживающего персонала этих органов Луганской Народной Республики в новой редакции» (с изменениями), иными законодательными и нормативными правовыми актами Луганской Народной Республики, регулирующими отношения в сфере труда, прохождения государственной гражданской службы, занятости, социального страхования и охраны труда.

1.3. Сторонами настоящего Соглашения (далее – Стороны) являются: работодатели – представители нанимателя, работодателей – руководители Министерства юстиции Луганской Народной Республики (далее – Минюст ЛНР), а также подведомственных Минюсту ЛНР Государственного учреждения Луганской Народной Республики «Республиканский центр судебных экспертиз» (далее – ГУ ЛНР «РЦСЭ»), Государственного унитарного предприятия Луганской Народной Республики «Единый регистрационный центр» (далее – ГУП ЛНР «ЕРЦ»), а в дальнейшем именуемые «органы,

учреждения и предприятия юстиции ЛНР», в лице их полномочного представителя – исполняющего обязанности Министра юстиции Луганской Народной Республики, действующего на основании Положения о Министерстве юстиции Луганской Народной Республики, утвержденного распоряжением Главы Луганской Народной Республики от 12.04.2017 № 219/04/02 (далее – работодатели);

работники – государственные гражданские служащие Минюста ЛНР и органов юстиции ЛНР (далее – гражданские служащие), работники Минюста ЛНР и органов юстиции ЛНР, замещающие должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы, и другие работники Минюста ЛНР, органов, учреждений и предприятий юстиции ЛНР, а в дальнейшем именуемые «работники», в лице их полномочного представителя – председателя Профсоюзной организации «Республиканская организация «Профсоюз работников системы органов юстиции и юристов Луганской Народной Республики», действующего на основании Устава Профсоюзной организации «Республиканская организация «Профсоюз работников системы органов юстиции и юристов Луганской Народной Республики», утвержденного на конференции Профсоюзной организации «Республиканская организация «Профсоюз работников системы органов юстиции и юристов Луганской Народной Республики» 18.08.2017, протокол № 1 (далее – Профсоюз).

1.4. Настоящее Соглашение распространяется на представителей нанимателя, работодателей, государственных гражданских служащих и других работников Минюста ЛНР, территориальных управлений юстиции Минюста ЛНР, отделов записи актов гражданского состояния, судебных приставов, государственной регистрации прав на недвижимое имущество, их обременений и технической инвентаризации, отделов (секторов) государственной регистрации юридических лиц и физических лиц – предпринимателей территориальных управлений юстиции, государственных нотариальных контор, Нотариального архива Луганской Народной Республики, архивного отдела государственной регистрации актов гражданского состояния, подведомственных Минюсту ЛНР ГУ ЛНР «РЦСЭ», ГУП ЛНР «ЕРЦ» и выборные органы структурных подразделений Профсоюза (далее – выборные профсоюзные органы), которые уполномочили участников Соглашения разработать и заключить его от их имени.

1.5. Настоящее Соглашение является:

правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Минюсте ЛНР и органах, учреждениях и предприятиях юстиции ЛНР и устанавливающим общие принципы регулирования связанных с ними отношений между государственными гражданскими служащими, работниками и представителями нанимателя, работодателями отрасли, содержащим взаимные обязательства Сторон по вопросам прохождения государственной гражданской службы (далее – гражданская служба), осуществления трудовой деятельности, оплаты труда, содействия занятости, охраны труда и здоровья,

режима труда и отдыха, предоставления социальных гарантий, льгот и компенсаций, развития социального партнерства;

основой для заключения коллективных договоров, трудовых договоров, служебных контрактов и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров. Обязательства и гарантии, включенные в настоящее Соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения защищенности гражданских служащих и работников Минюста ЛНР, органов, учреждений и предприятий юстиции ЛНР.

1.6. Настоящее Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров, трудовых договоров, служебных контрактов и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.7. Стороны, подписавшие настоящее Соглашение, принимают на себя обязательства в пределах своих полномочий.

1.8. Настоящее Соглашение действует в отношении всех работодателей и всех работников, находящихся в сфере действия Сторон, заключивших данное Соглашение и присоединившихся к настоящему Соглашению после его заключения.

1.9. В тех случаях, когда в отношении работников действуют одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников.

1.10. Стороны договорились о следующем:

1.10.1. Коллективные договоры органов, учреждений и предприятий юстиции ЛНР (далее – коллективные договоры) не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Луганской Народной Республики и настоящим Соглашением.

В коллективных договорах с учетом особенностей их деятельности и финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными действующим законодательством Луганской Народной Республики и настоящим Соглашением.

Принятые органами государственной власти решения, улучшающие положение работников по сравнению с настоящим Соглашением, действуют независимо от внесения соответствующих изменений в настоящее Соглашение.

1.10.2. В течение срока действия настоящего Соглашения Стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная Сторона направляет другой Стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством и настоящим Соглашением.

Внесенные Сторонами изменения и/или дополнения рассматриваются отраслевой комиссией и оформляются как Соглашение о внесении изменений и/или дополнений к отраслевому Соглашению, которое является неотъемлемой

частью настоящего Соглашения, и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников.

Ни один из представителей Сторон не может в течение срока действия настоящего Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации Сторон их права и обязательства по настоящему Соглашению переходят к правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.11. Законодательные и иные нормативные правовые акты, принятые в период действия настоящего Соглашения и улучшающие социально-экономическое и правовое положение работников, применяются с момента вступления их в силу.

1.12. Настоящее Соглашение заключено сроком на 3 (три) года, вступает в силу с 03 января 2019 года и действует по 30 декабря 2021 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 30 сентября 2021 года.

В соответствии со статьей 46 ТК ЛНР Стороны имеют право продлить действие настоящего Соглашения один раз на срок не более трех лет.

1.13. Настоящее Соглашение имеет прямое действие до момента заключения в органах, учреждениях и предприятиях юстиции ЛНР коллективных договоров.

1.14. Для ведения коллективных переговоров, подготовки, заключения и контроля за выполнением настоящего Соглашения создается отраслевая комиссия из представителей Сторон (приложение № 1).

1.15. Представители Сторон предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по вопросам социально-экономического положения органов, учреждений и предприятий юстиции ЛНР, о ходе выполнения настоящего Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников, проводят взаимные консультации по социально-трудовым вопросам.

1.16. Стороны обязуются не реже одного раза в год информировать друг друга о выполнении принятых на себя обязательств.

Отраслевая комиссия рассматривает выполнение условий настоящего Соглашения не реже одного раза в год не позднее 01 марта года, следующего за отчетным.

Информация о выполнении настоящего Соглашения размещается на официальном сайте Минюста ЛНР.

## **II. Права и обязанности Сторон**

2.1. Стороны признают своей приоритетной задачей повышение эффективности трудового процесса на основе соблюдения социальных и экономических гарантий для каждого работника, обеспечения безопасных

условий труда и повышения уровня жизни работников как необходимых условий достижения социальной стабильности.

## 2.2. Обязанности работодателей:

соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия служебных контрактов и трудовых договоров;

предоставлять государственным гражданским служащим возможность прохождения гражданской службы по замещаемой должности гражданской службы, обусловленной служебным контрактом, другим работникам – работу, обусловленную трудовым договором;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату, а государственным гражданским служащим – денежное содержание в сроки, установленные коллективными договорами и правилами внутреннего трудового распорядка;

принимать необходимые меры по обеспечению устойчивой работы органов, учреждений и предприятий юстиции ЛНР и формированию фонда оплаты труда работников;

устанавливать условия денежного содержания гражданских служащих и оплаты труда работников органов, учреждений и предприятий юстиции ЛНР, находящихся на бюджетном финансировании, на основании нормативных правовых актов Главы Луганской Народной Республики, Совета Министров Луганской Народной Республики, а также других государственных органов по их поручению;

утверждать положения о премировании, выплате надбавок, а также о стимулирующих выплатах работникам органов и учреждений юстиции ЛНР с учетом мнения выборного профсоюзного органа;

согласовывать положения об оплате труда и премировании, выплате надбавок, а также о стимулирующих выплатах работникам предприятий юстиции ЛНР, содержащихся за счет средств, полученных от хозяйственной деятельности, либо коллективный договор, частью которого является положение об оплате труда и премировании, выплате надбавок работникам, с учетом мнения выборного профсоюзного органа;

обеспечивать условия труда, отвечающие требованиям безопасности труда;

предоставлять Профсоюзу достоверную информацию, необходимую для заключения настоящего Соглашения и контроля за его выполнением;

рассматривать заявления выборных профсоюзных органов о нарушении законов и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и условий соглашений и коллективных договоров, сообщать о результатах рассмотрения;

создавать на территории работодателей условия, необходимые работникам для их работы и отдыха. Конкретные условия могут устанавливаться коллективными договорами;

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном законодательством Луганской Народной Республики;

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими служебных и трудовых обязанностей в порядке, установленном законодательством Луганской Народной Республики;

представлять Профсоюзу документы, локальные нормативные акты для учета мнения по вопросам, входящим в сферу социально-трудовых отношений (положения об оплате труда, о стимулирующих выплатах и об оказании материальной помощи, соглашения по охране труда и инструкции по охране труда, графики отпусков, правила внутреннего трудового и служебного распорядка), а также незамедлительно информировать по вопросам, имеющим общий для всех или отдельных категорий работников характер (сокращение численности и штата, изменения структуры, систем оплаты труда, условий труда и т.п.);

включать представителя выборного профсоюзного органа в состав участников служебной проверки;

включать представителя выборного профсоюзного органа в состав наградных комиссий по представлению к поощрениям, предусмотренным законодательством Луганской Народной Республики;

включать представителя выборного профсоюзного органа в состав аттестационных комиссий;

включать представителя выборного профсоюзного органа в состав комиссии для рассмотрения вопросов предоставления работникам жилого помещения;

включать представителя выборного профсоюзного органа в состав комиссий по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов.

### 2.3. Обязанности Профсоюза:

представлять, отстаивать и защищать права и законные интересы членов Профсоюза, в том числе при их обращениях в комиссии по трудовым и служебным спорам, а также в суд;

принимать участие в расследовании несчастных случаев на службе;

принимать участие в служебных проверках;

направлять работодателям заявления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий труда и прохождения государственной гражданской службы, обязательные для рассмотрения;

доводить до сведения работников промежуточные итоги выполнения настоящего Соглашения не реже одного раза в год;

обращаться в полномочные органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и прохождения государственной гражданской службы;

проводить консультации и переговоры с работодателями по улучшению условий труда работников.

#### 2.4. Обязанности работников:

добросовестно исполнять свои трудовые и должностные обязанности;  
соблюдать трудовую дисциплину и служебный распорядок;  
соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасных условий труда;

бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;  
соблюдать иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и законодательством о государственной гражданской службе, а также запреты и ограничения, установленные законодательством о государственной гражданской службе и должностными регламентами.

#### 2.5. Права работодателей:

принимать локальные нормативные акты;  
требовать от работников исполнения ими трудовых и служебных обязанностей, установленных запретов и ограничений, бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего служебного (трудового) распорядка, требований по охране труда и обеспечению безопасности труда;

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры и служебные контракты с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК ЛНР, законодательством о государственной гражданской службе Луганской Народной Республики;

вести коллективные переговоры и заключать настоящее Соглашение, коллективные договоры;

в установленном порядке обращаться в органы государственной власти Луганской Народной Республики по вопросам награждения работников государственными наградами, знаками отличия, другими наградами;

поощрять работников ведомственными наградами работодателя;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством Луганской Народной Республики.

#### 2.6. Права Профсоюза:

осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, законодательства о государственной гражданской службе и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соблюдением условий труда и прохождения государственной гражданской службы в соответствии с трудовым договором и служебным контрактом, выполнением ими условий коллективных договоров, настоящего Соглашения;

проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;

получать информацию, необходимую для контроля и экспертизы, выполнения коллективных договоров, настоящего Соглашения, и осуществления своих защитных функций с учетом требований законодательных и других нормативных актов о защите информации;



получать информацию от работодателей о состоянии условий и охраны труда;

вносить предложения работодателям о награждении работников наградами, предусмотренными законодательством Луганской Народной Республики, и участвовать в заседаниях наградных комиссий;

участвовать в заседаниях аттестационных комиссий при проведении аттестаций и квалификационных экзаменов, а также иных комиссий в соответствии с действующим законодательством Луганской Народной Республики.

#### 2.7. Права работников:

обращаться в Профсоюз за правовой помощью и получать ее, за защитой индивидуальных и коллективных прав, связанных с работой и прохождением государственной гражданской службы, ее условиями, социально-бытовыми проблемами;

работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить Профсоюз представлять их интересы в ходе коллективных переговоров, заключения настоящего Соглашения, внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение и контроля за его выполнением.

### **III. Гарантии занятости и трудовые отношения**

3.1. Служебные отношения государственных гражданских служащих регулируются законодательством о труде Луганской Народной Республики, Законом № 28-П.

Трудовые отношения работников регулируются ТК ЛНР и иными законодательными и нормативными правовыми актами Луганской Народной Республики.

3.2. Трудовые отношения между работодателями и работниками строятся на основе трудового договора, служебного контракта, который заключается с работниками и государственными гражданскими служащими в соответствии с действующим законодательством Луганской Народной Республики.

Условия, включаемые в трудовые договоры, служебные контракты, не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством, настоящим Соглашением и коллективными договорами.

3.3. Трудовой договор и служебный контракт заключаются в письменной форме, составляются в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора, служебного контракта передается работнику, другой хранится у работодателя. Служебный контракт заключается на основе акта государственного органа о назначении на должность гражданской службы. С работниками, не являющимися государственными гражданскими служащими, работодатели заключают трудовой договор.

3.4. В порядке, установленном законодательством Луганской Народной Республики, работодатель ознакомливает принимаемого на работу с трудовым,

служебным распорядком, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к исполнению государственным гражданским служащим должностных обязанностей либо непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника и настоящим Соглашением.

3.4.1. Содержание трудового договора определяется соглашением между работодателем и работником.

3.4.2. Содержание служебного контракта определяется соглашением между работодателем и гражданином, поступающим на государственную гражданскую службу (или гражданским служащим).

3.4.3. Срочные трудовые договоры заключаются в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Луганской Народной Республики.

3.4.4. Срочные служебные контракты заключаются в случаях, предусмотренных законодательством о государственной гражданской службе Луганской Народной Республики.

3.5. Трудовой договор и служебный контракт не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий, установленных для государственных гражданских служащих законодательством о государственной гражданской службе, а для других работников – трудовым законодательством, законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Соглашением, условия которых работодатели обязуются выполнять.

3.6. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, а от государственного гражданского служащего – должностных обязанностей, не установленных служебным контрактом и должностным регламентом.

3.7. Работодатели определяют уровень профессиональной подготовки при определении соответствия государственного гражданского служащего замещаемой должности и в иных необходимых случаях, руководствуясь действующим законодательством Луганской Народной Республики.

3.8. Работодатели в соответствии с ежегодно утверждаемыми планами проводят подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.9. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников проводятся путем индивидуального или курсового обучения, а также в иных формах, предусмотренных законодательством, в пределах служебного (рабочего) времени, установленного действующим законодательством Луганской Народной Республики, а также в соответствии со служебным распорядком.

3.10. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего, среднего или начального профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, работодатели предоставляют гарантии и компенсации в порядке, установленном трудовым законодательством Луганской Народной Республики.

3.11. Работодатели по согласованию с Профсоюзом предусматривают меры, позволяющие избежать сокращения численности или штата работников, такие как:

приостановление приема новых работников на вакантные места;

использование естественного сокращения рабочих мест (ликвидация вакансий, переводы в другие структурные подразделения).

3.12. При увольнении с гражданской службы в связи с реорганизацией государственного органа или изменением его структуры, ликвидацией государственного органа либо сокращением должностей гражданской службы гражданскому служащему выплачивается компенсация в соответствии с действующим законодательством Луганской Народной Республики.

3.13. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работнику, не являющемуся государственным служащим, выплачивается выходное пособие в соответствии с действующим законодательством Луганской Народной Республики.

#### **IV. Режим труда и отдыха**

4.1. Режим рабочего, служебного времени и времени отдыха регулируются коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, служебного распорядка, утверждаемыми работодателями по согласованию с выборными профсоюзными органами.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, в том числе и для лиц, работающих в режиме сокращенного рабочего времени.

В тех случаях, когда в соответствии с решением Совета Министров Луганской Народной Республики выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день.

4.3. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя в соответствии с трудовым законодательством Луганской Народной Республики.

4.4. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его продолжительность устанавливаются в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, служебного распорядка.

4.5. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких-либо

ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.6. Работодатели не допускают направление в командировки беременных женщин. Направление в служебные командировки женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, а также работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет, допускается только с их письменного согласия. Отказ таких работников от выезда в командировку не рассматривается как нарушение трудовой дисциплины и не влечет наложение дисциплинарного взыскания.

4.7. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва для отдыха и питания, дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый.

4.8. Для государственных гражданских служащих продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, состоящего из основного оплачиваемого и дополнительных оплачиваемых отпусков, с сохранением замещаемой должности и денежного содержания устанавливается в соответствии с действующим законодательством о государственной гражданской службе Луганской Народной Республики.

Для работников, не относящихся к категории государственных гражданских служащих, продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, состоящего из основного оплачиваемого и дополнительных оплачиваемых отпусков, устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Луганской Народной Республики.

4.9. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для государственных гражданских служащих составляет не менее 30 календарных дней; для работников, не относящихся к категории государственных гражданских служащих, продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Примерный перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем определен в приложении № 2.

Перечень работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 (трех), но не более 10 (десяти) календарных дней, устанавливаются коллективными договорами, правилами внутреннего трудового распорядка, служебного распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

4.10. По соглашению между работодателем и работником ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться по частям, при этом

продолжительность хотя бы одной части этого отпуска не должна быть менее 14 календарных дней.

Работникам предоставляются дополнительные, социальные оплачиваемые отпуска. Условия их предоставления предусматриваются действующим законодательством Луганской Народной Республики, коллективными договорами.

4.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утверждаемым работодателями с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее чем за две недели до наступления календарного года. График составляется с учетом планов работы работодателей и пожеланий работников.

4.12. Работникам, у которых ребенок идет в первый класс школы, по их желанию очередной отпуск предоставляется в сентябре.

4.13. Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, по их заявлению предоставляются дополнительные отпуска по уходу за детьми без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в году. Одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, по их заявлению при согласии сторон трудового договора предоставляются дополнительные отпуска по уходу за детьми без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в году.

Указанный отпуск по заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно по частям. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.

4.14. В соответствии с трудовым законодательством, а также законодательством о государственной гражданской службе Луганской Народной Республики, по согласованию с Минюстом ЛНР работнику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы (денежного содержания) по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на основании личных заявлений работников с указанием конкретных причин. Государственным гражданским служащим могут предоставляться отпуска без сохранения денежного содержания продолжительностью не более одного года.

4.15. Оплата отпуска работникам производится не позднее чем за 3 (три) дня до его начала, а гражданским служащим – не позднее чем за 10 (десять) календарных дней до начала отпуска.

4.16. Работодатели освобождают от работы с сохранением заработной платы работников в дни их участия в спортивных мероприятиях, организуемых в рамках спартакиад среди работников органов, учреждений, предприятий юстиции ЛНР, как на местном так и на республиканском уровне, а также в соревнованиях с другими организациями, в которых принимают участие команды органов, учреждений, предприятий юстиции ЛНР (по согласованию с Минюстом ЛНР.)

## **V. Оплата и нормирование труда**

5.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Луганской Народной Республики, указами Главы Луганской Народной Республики, постановлениями Совета Министров Луганской Народной Республики и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы оплаты труда.

5.2. Ежемесячно перед выплатой заработной платы работникам выдается расчетный листок (статьи 157 и 409 ТК ЛНР, постановление Совета Министров Луганской Народной Республики от 01.04.2017 № 145/17 «Об обязанности предоставления работодателем расчетных листков при выплате заработной платы в Луганской Народной Республике» (с изменениями).

5.3. Расчет средней заработной платы, работников производится в соответствии со статьей 160 ТК ЛНР и постановлением Совета Министров Луганской Народной Республики от 19.07.2017 № 368 «Об утверждении Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.4. Работодатель обеспечивает представление государственных гражданских служащих к классным чинам, классным чинам юстиции в порядке, установленном законодательством о государственной гражданской службе Луганской Народной Республики, указами Главы Луганской Народной Республики и другими нормативными правовыми актами Луганской Народной Республики.

Работодатель обеспечивает представление государственным судебным экспертам ГУ ЛНР «РЦСЭ» квалификационных классов, рангов и категорий, присвоенных им до вступления в силу Закона Луганской Народной Республики «О государственной судебно-экспертной деятельности в Луганской Народной Республике», в порядке, установленном нормативными правовыми актами Луганской Народной Республики.

5.5. Условия и порядок формирования фонда оплаты труда гражданских служащих и работников определяются в соответствии со статьей 48 Закона № 28-П, постановлением Совета Министров Луганской Народной Республики от 29.09.2017 № 626/17 «О денежном содержании руководящих работников и специалистов государственных органов, работников исполнительных органов сельских, поселковых и городских советов (за исключением исполнительных органов городских советов городов республиканского значения), технических работников и обслуживающего персонала этих органов Луганской Народной Республики в новой редакции» (с изменениями).

В соответствии со статьей 409 ТК ЛНР работодатель в случаях, предусмотренных ТК ЛНР, другими законами и иными нормативными правовыми актами Луганской Народной Республики, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения обязан направить проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный профсоюзный орган, представляющий интересы работников.

5.6. Направление работников в служебную командировку производится в соответствии с нормами главы 24 ТК ЛНР, постановлением Совета Министров Луганской Народной Республики от 25.04.2017 № 221/17 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками работникам предприятий, учреждений, организаций, финансируемых за счет средств государственного или местных бюджетов Луганской Народной Республики», постановлением Совета Министров Луганской Народной Республики от 25.04.2017 № 222/17 «Об утверждении Положения об особенностях направления работников в служебные командировки», постановлением Совета Министров Луганской Народной Республики от 01.08.2017 № 498/17 «Об утверждении Положения о порядке и условиях командирования лиц, замещающих государственные должности Луганской Народной Республики, и государственных гражданских служащих Луганской Народной Республики» (с изменениями).

5.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с соблюдением требований статьи 116 ТК ЛНР.

5.8. Система оплаты труда работников подведомственного Минюсту ЛНР ГУ ЛНР «РЦСЭ» устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с ТК ЛНР, постановлением Совета Министров Луганской Народной Республики от 03.11.2015 № 02-04/327/15 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Луганской Народной Республики» (с изменениями), постановлением Совета Министров Луганской Народной Республики от 01.08.2017 № 491/17 «Об утверждении должностных окладов руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и работников Государственного учреждения Луганской Народной Республики «Республиканский центр судебных экспертиз» (с изменениями), настоящим Соглашением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.9. Система оплаты труда работников ГУ ЛНР «РЦСЭ» включает:

- должностные оклады (тарифные ставки) для должностей руководящих работников, профессионалов и специалистов;
- тарифные ставки (оклады) для профессий рабочих;
- выплаты компенсационного характера и критерии их установления;
- выплаты стимулирующего характера и критерии их установления;
- условия оплаты труда отдельных категорий работников.

5.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к тарифным ставкам, должностным окладам работников. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами ГУ ЛНР «РЦСЭ» в пределах средств, выделенных на оплату труда, и должны быть конкретизированы в трудовых договорах работников.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работников, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к

вредным и/или опасным условиям труда, устанавливаются коллективным договором.

5.11. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами ГУ ЛНР «РЦСЭ» в пределах средств, выделенных на оплату труда, и должны быть конкретизированы в трудовых договорах работников.

5.12. Оплата труда работников ГУ ЛНР «РЦСЭ» закрепляется трудовым договором исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности ГУ ЛНР «РЦСЭ» и работников в соответствии с установленной системой оплаты труда.

5.13. Система оплаты труда работников ГУП ЛНР «ЕРЦ», подведомственного Минюсту ЛНР, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с ТК ЛНР, настоящим Соглашением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Условия оплаты труда руководителя ГУП ЛНР «ЕРЦ» определяются в соответствии с постановлением Совета Министров Луганской Народной Республики от 15.07.2015 № 02-04/222/15 (с изменениями).

ГУП ЛНР «ЕРЦ», содержащееся за счёт средств, полученных от хозяйственной деятельности, самостоятельно определяет форму, систему оплаты труда, размер тарифных ставок, окладов, премий, устанавливает надбавки за напряженность, сложность, высокие достижения в труде, выслугу лет, единовременное денежное вознаграждение за добросовестное исполнение должностных обязанностей, иные поощрительные выплаты, а также соотношения в их размерах между отдельными категориями работников, оказывает материальную помощь работникам в соответствии с действующим законодательством Луганской Народной Республики и фиксирует их в коллективном договоре.

5.13.1. Устанавливать минимальный гарантированный размер тарифной ставки (оклада) работника, который выполняет простую неквалифицированную работу, за полностью выполненную месячную норму труда на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

Устанавливать размер тарифной ставки рабочего 1-го разряда с нормальными условиями труда, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), в размере 120% к минимальному гарантированному размеру тарифной ставки (оклада) работников, выполняющих простую неквалифицированную работу.

5.13.2. Установленный пунктом 5.13.1 настоящего раздела минимальный размер месячной базовой ставки заработной платы работника I разряда является базой для дифференциации размеров тарифных ставок всех профессионально-тарификационных групп работников ГУП ЛНР «ЕРЦ» 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	1,08	1,20	1,35	1,54	1,80

Размер тарифных ставок и должностных окладов является минимальным гарантированным уровнем оплаты труда, ниже которого ГУП ЛНР «ЕРЦ» не имеет права платить работникам, занятым на условиях трудового договора при нормальной продолжительности рабочего времени и исполнении установленных трудовых обязанностей и норм труда.

5.13.3. Рекомендовать ГУП ЛНР «ЕРЦ» установить в коллективном договоре соотношения месячных должностных окладов руководителей, профессионалов, специалистов и технических служащих к должностному окладу техника по инвентаризации недвижимого имущества без категории с учетом коэффициента соотношения по виду деятельности согласно приложению № 3.

Для определения размера минимального оклада (ставки) работника основной профессии (техника по инвентаризации недвижимого имущества) по виду деятельности «техническая инвентаризация объектов недвижимого имущества» применяется коэффициент соотношения к минимальной ставке рабочего I разряда, установленной в соответствии с пунктом 5.13.1 настоящего раздела, приведенный ниже:

<b>Вид деятельности</b>	<b>Коэффициент соотношения к минимальной ставке рабочего I разряда</b>
Техническая инвентаризация объектов недвижимого имущества	1,75

5.13.4. Рекомендовать ГУП ЛНР «ЕРЦ» установить в коллективном договоре соотношения месячных окладов работников общих профессий к установленному пунктом 5.13.1 настоящего раздела минимальному размеру месячной базовой ставки заработной платы работника I разряда с учетом видов деятельности, сложности выполняемых работ и квалификации работников согласно приложению № 4.

5.13.5. Перечень видов и размеров доплат и надбавок к тарифным ставкам и должностным окладам работников ГУП ЛНР «ЕРЦ» устанавливается согласно приложению № 5.

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

## VI. Социальные гарантии

6.1. Социальная защита работников и членов их семей осуществляется на страховых принципах.

6.2. Работодатели обязуются:

обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование в порядке, установленном действующим законодательством Луганской Народной Республики;

осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды социального страхования и Пенсионный Фонд Луганской Народной Республики;

содействовать внедрению персонифицированного учета работников в соответствии с действующим законодательством Луганской Народной Республики, осуществлять контроль за своевременностью и достоверностью предоставляемых в органы Пенсионного фонда Луганской Народной Республики работодателями сведений о стаже и зарплате застрахованных работников;

осуществлять контроль за сохранностью архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот;

своевременно заключать договоры с медицинскими учреждениями, имеющими право на проведение медицинского осмотра;

сохранять средний заработок (денежное содержание) работникам, направляемым на медицинское обследование, на время его проведения;

организовать отчетность руководителей подразделений о состоянии охраны здоровья работников;

организовать распределение путевок в санатории, дома отдыха и пансионаты с учетом мнения Профсоюза (на заседаниях совместных с Профсоюзом комиссий);

оказывать поддержку работающим женщинам в регулировании их труда, а также, при наличии финансовой возможности, устанавливать дополнительные льготы для многодетных семей, одиноким матерям.

6.3. Профсоюз обязуется:

осуществлять контроль за своевременностью и правильностью сохранения среднего заработка и денежного содержания по месту работы (службы) работникам, направляемым на медицинское обследование в соответствии с трудовым законодательством Луганской Народной Республики;

периодически анализировать состояние временной нетрудоспособности в коллективе, причины трудовых потерь и болезни, ставить перед работниками и работодателями задачи по их предупреждению;

организовать проведение культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных мероприятий, спартакиад, спортивных праздников, фестивалей для работников и членов их семей;

информировать работников о расходовании денежных средств на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу;

содействовать организации оздоровления детей работников (в период летних и зимних каникул);

принимать участие в заседаниях совместной с работодателем комиссии по распределению путевок в санатории, дома отдыха и пансионаты.

6.4. Стороны рекомендуют устанавливать в коллективных договорах гарантии, поощрительные и компенсационные выплаты:

6.4.1. Предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков:

по семейным обстоятельствам (собственная свадьба, свадьба детей, рождение ребенка, смерть родных, близких, родственников и другие случаи).

однодневного отпуска матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка – учащегося младших классов (1–4 класс), в День знаний (1 сентября).

Порядок и условия предоставления отпусков устанавливаются в коллективных договорах.

6.4.2. Оказание материальной помощи работникам в случае возникновения у них трудного положения, связанного со стихийными и военными действиями, организацией похорон, при рождении ребенка, при заключении брака, на приобретение путевок на лечение, отдых и в детские оздоровительные лагеря, на оздоровление, многодетным и малообеспеченным семьями т.д.

6.4.3. Поощрения работников и ветеранов труда в связи с праздниками, юбилейными датами и др.

6.4.4. Выплату единовременного вознаграждения работникам, удостоенным отраслевых наград и почетных званий.

6.4.5. Предоставление Профсоюзу бесплатно помещений, необходимых для организации их работы и проведения собраний, конференций, размещения организационной техники, мебели и средств связи.

6.4.6. Предоставление автотранспорта за счет средств работодателя для организации отдыха работников, а также проведения культурно-массовых мероприятий.

6.4.7. Обеспечение своевременного перечисления на счет профсоюзной организации удержанных членских взносов.

6.4.8. Предоставление работникам, уволенным с работы в связи с избранием их в состав выборных профсоюзных органов, по истечении срока их полномочий прежней работы (должности) или с согласия работника – другой равноценной работы (должности).

6.4.9. Определения условий предоставления членам выборных профсоюзных органов, осуществляющим свои полномочия на общественных началах, свободного от работы времени с сохранением средней заработной платы для выполнения ими обязанностей, связанных с профсоюзной работой.

6.4.10. Распространение льгот и гарантий, предусмотренных коллективными договорами, положениями о премировании, в том числе по

результатам работы за год, выплат вознаграждений и других материальных поощрений, на выборных и штатных работников Профсоюза.

6.4.11. Отчисления Профсоюзу денежных средств на культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную работу в размерах, предусмотренных коллективными договорами, но не менее 0,3 % фонда оплаты труда.

## **VII. Охрана труда**

7.1. Работа в сфере охраны труда направлена на обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников, предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников. Профсоюз принимает участие в работе служб, подразделений и комиссий, ответственных за охрану труда, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Луганской Народной Республики, содержащими требования по охране труда.

7.2. Работодатели в соответствии с ТК ЛНР и нормативными правовыми актами по охране труда принимают меры по обеспечению прав работников на охрану труда по следующим направлениям:

- ежегодное выделение средств на организацию мероприятий по охране труда и соблюдению техники безопасности;

- оснащение рабочих мест необходимым оборудованием, мебелью и другим инвентарем, соответствующим требованиям охраны труда;

- проведение периодического обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда;

- проведение медицинских осмотров в соответствии с трудовым законодательством Луганской Народной Республики;

- своевременная выдача работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с перечнем типовых отраслевых норм;

- оснащение зданий в соответствии с действующими санитарными нормами и правилами санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, моющими средствами;

- организация контроля за состоянием условий охраны труда совместно с Профсоюзом;

- рассмотрение на заседаниях совместных с Профсоюзом комиссий вопросов состояния охраны труда в подразделениях и информирование сотрудников о принятых мерах в этой сфере.

7.3. Ежегодно в рамках мероприятий по рассмотрению выполнения условий настоящего Соглашения в сроки, предусмотренные подпунктом 1.16 настоящего Соглашения, работодатели информируют Профсоюз о состоянии производственного травматизма и его причинах, о количестве работников, работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств на

проведение мероприятий по охране труда, в том числе на приобретение специальной одежды, других средств защиты, проведение медицинских осмотров.

### **VIII. Гарантии прав профсоюза и профсоюзных работников**

8.1. Работодатели и работники соблюдают права Профсоюза, содействуя его деятельности в соответствии с действующим законодательством Луганской Народной Республики.

8.2. Работники за нарушение прав и противодействие деятельности выборным профсоюзным органам несут ответственность в порядке, установленном законодательством Луганской Народной Республики.

В соответствии с законодательством Луганской Народной Республики Профсоюз вправе требовать привлечения работников, не выполняющих предусмотренные настоящим Соглашением обязательства, проявляющих бюрократизм и допускающих волокиту, к дисциплинарной ответственности.

8.3. Работодатели предоставляют избранным в выборные профсоюзные органы работникам следующие гарантии:

председатели (их заместители) первичных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной деятельности, не могут быть уволены по инициативе работодателя, по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Луганской Народной Республики, без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа;

работники – члены выборных профсоюзных органов и другие члены Профсоюза по согласованию с руководителем структурного подразделения освобождаются от работы с сохранением заработной платы (денежного содержания) для выполнения ими профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников на срок, не превышающий двух рабочих дней в месяц;

председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной деятельности, при необходимости с согласия руководителя, на основании письменного заявления предоставляется свободный рабочий день для выполнения профсоюзных обязанностей с сохранением заработной платы (денежного содержания).

Кроме того, члены первичной профсоюзной организации в рабочее время с сохранением заработной платы (денежного содержания) участвуют в проведении общего собрания (конференции) первичной и вышестоящих профсоюзных организаций, переговоров с работодателем по коллективному договору, заседаниях профкома, проходят краткосрочную профсоюзную учебу.

8.4. Работодатели ежемесячно производят безналичное удержание и перечисление через бухгалтерию на счет Профсоюза 1% членских профсоюзных взносов.

Членские профсоюзные взносы удерживаются со всех видов выплат, на которые начисляются страховые взносы, в государственные внебюджетные фонды в соответствии с законодательством Луганской Народной Республики.

8.5. Работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, перечисляют на счет Профсоюза средства (членский взнос) из их заработной платы (денежного содержания).

8.6. Выплата заработной платы выборным освобожденным профсоюзным работникам осуществляется за счет средств Профсоюза.

8.7. Освобожденные работники, избранные (делегированные) в республиканский профсоюзный комитет работников юстиции и юристов Луганской Народной Республики, а также работники, замещающие должности в республиканском профсоюзном комитете на штатной основе, обеспечиваются медицинским и санаторно-курортным обслуживанием в соответствии с правилами обеспечения работников органов юстиции Луганской Народной Республики.

8.8. Освобожденным работникам выборных профсоюзных органов после окончания их выборных полномочий предоставляется прежняя работа (должность) в соответствии с действующим законодательством Луганской Народной Республики, а при ее отсутствии с согласия работника – другая равноценная работа в той же организации или в другом территориальном органе.

В случае невозможности предоставления прежней работы (должности), равноценной работы в той же организации или в другом территориальном органе работодатель содействует трудоустройству освобожденных выборных профсоюзных работников в других государственных органах.

В соответствии со статьей 32 Закона Луганской Народной Республики «О профессиональных союзах» при невозможности предоставления соответствующей должности по прежнему месту работы в случае реорганизации организации работодатель, а в случае ликвидации организации Профсоюз сохраняет за освобожденным профсоюзным работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше 6 (шести) месяцев, а в случае учебы или переквалификации – до одного года.

8.9. Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных в выборный профсоюзный орган данной организации, засчитывается им в общий, специальный трудовой стаж в порядке, предусмотренном действующим законодательством Луганской Народной Республики.

## **IX. Заключительные положения**

9.1. Настоящее Соглашение заключено сроком на 3 года, вступает в силу с 03 января 2019 года и действует по 31 декабря 2021 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 30 сентября 2021 года.

Стороны имеют право в соответствии со статьей 46 ТК ЛНР один раз продлить действие настоящего Соглашения на срок не более трех лет.

9.2. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется Сторонами настоящего Соглашения или их уполномоченными представителями.

9.3. Представители Сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению настоящего Соглашения, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением настоящего Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством Луганской Народной Республики.

9.4. Должностные лица, виновные в нарушении прав работников и их представителей, несут ответственность в порядке, установленном действующим законодательством Луганской Народной Республики.

9.5. В случае нарушения одной из Сторон условий настоящего Соглашения соответствующие органы другой Стороны направляют представление Стороне, нарушившей условия настоящего Соглашения, об устранении этих нарушений, которое рассматривается в двухнедельный срок. В случае отказа устранить нарушения или недостижения согласия в указанный срок разногласия рассматриваются в соответствии с действующим законодательством Луганской Народной Республики.

9.6. В период действия настоящего Соглашения все разногласия и противоречия разрешаются Сторонами путем поиска компромисса, согласованных решений на основе социального диалога.

9.7. Стороны обязуются не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения вступить в переговоры о заключении Соглашения на новый период и подписать его до окончания срока действия настоящего Соглашения.

9.8. Настоящее Соглашение сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования работодателя и смены его руководителя, изменения структуры и состава выборных органов Профсоюза и его председателя.

Приложение № 1  
к Отраслевому соглашению между  
Министерством юстиции Луганской  
Народной Республики и Профсоюзной  
организацией «Республиканская  
организация «Профсоюз работников  
системы органов юстиции и юристов  
Луганской Народной Республики»  
на 2019 – 2021 годы

**Состав отраслевой комиссии, созданной  
для ведения коллективных переговоров, подготовки,  
заключения и контроля за выполнением Отраслевого соглашения**

Со стороны Министерства юстиции Луганской Народной Республики:

- |                                   |   |
|-----------------------------------|---|
| Авильцева<br>Анна Ивановна        | – заместитель Министра юстиции<br>Луганской Народной Республики;  |
| Харьковская<br>Людмила Васильевна | – директор департамента по вопросам<br>государственной гражданской службы и<br>кадров Министерства юстиции Луганской<br>Народной Республики;            |
| Гончарова<br>Елена Ивановна       | – директор финансового департамента<br>Министерства юстиции Луганской<br>Народной Республики;   |
| Мутилина<br>Татьяна Геннадиевна   | – главный специалист отдела<br>систематизации и взаимодействия со<br>СМИ правового управления<br>Министерства юстиции Луганской<br>Народной Республики. |

Со стороны Профсоюзной организации «Республиканская организация  
«Профсоюз работников системы органов юстиции и юристов Луганской  
Народной Республики»:

- |                                   |  |
|-----------------------------------|--|
| Запорожцева<br>Татьяна Николаевна | – председатель профсоюзной организации;                |
| Кравченко<br>Алексей Эдуардович   | – заместитель председателя профсоюзной<br>организации; |
| Ковалюк<br>Оксана Васильевна      | - заместитель председателя профсоюзной<br>организации; |
| Бондарчук<br>Ольга Александровна  | - казначей профсоюзной организации.                    |



Приложение № 2  
к Отраслевому соглашению между  
Министерством юстиции Луганской  
Народной Республики и Профсоюзной  
организацией «Республиканская  
организация «Профсоюз работников  
системы органов юстиции и юристов  
Луганской Народной Республики»  
на 2019 – 2021 годы

**Примерный перечень должностей работников  
с ненормированным рабочим днем**

<b>Примерный перечень должностей работников ГУП ЛНР «ЕРЦ» с ненормированным рабочим днем</b>
Директор
Заместитель директора
Помощник руководителя
Инженер по охране труда
Главный бухгалтер
Заместитель главного бухгалтера
Начальник отдела
Заместитель начальника отдела
Начальник производственного участка, мастер, контрольный мастер
Ведущий инженер, экономист, бухгалтер, программист и другие специалисты
Инженер всех специальностей, экономист, юрист, бухгалтер, программист и другие специалисты
Заведующий складом, инспектор, техник, организатор делопроизводства
<b>Примерный перечень должностей работников ГУ ЛНР «РЦСЭ» с ненормированным рабочим днем</b>
Директор
Заместитель директора
Начальник отдела
Ведущий судебный эксперт
Старший судебный эксперт
Судебный эксперт
Специалист 1 категории

Приложение №3  
к Отраслевому соглашению между  
Министерством юстиции Луганской  
Народной Республики и Профсоюзной  
организацией «Республиканская  
организация «Профсоюз работников  
системы органов юстиции и юристов  
Луганской Народной Республики»  
на 2019 – 2021 годы

**Коэффициенты междолжностных соотношений  
месячных должностных окладов руководителей, профессионалов,  
специалистов и технических служащих ГУП ЛНР «ЕРЦ»  
к должностному окладу работника основной профессии –  
техника по инвентаризации недвижимого имущества без категории**

Наименование должности	Коэффициенты соотношения должностных окладов
1	2
<b>1. Руководители:</b>	
Директор	Контракт (трудовой договор) в соответствии с действующим законодательством
Главный инженер	2,8 – 3,6
Заместитель директора, главный бухгалтер	2,8– 3,6
Начальники производственных, технических, планово-экономических и других функциональных отделов	2,25 – 2,8
Начальники прочих отделов	2,15– 2,35
Начальник участка, менеджер, заведующий складом	1,7– 2,3
Мастер	1,8– 2,1

1	2
<b>2. Профессионалы:</b>	
Инженер по инвентаризации недвижимого имущества, юрист-консультант, экономист, инженер-программист, инженер по организации эксплуатации и ремонта, инженер по охране труда и технике безопасности, товаровед	1,8 – 2,2
<b>3. Специалисты:</b>	
Специалист по инвентаризации недвижимого имущества, старший техник по инвентаризации недвижимого имущества, техник по эксплуатации и ремонту оборудования, специалист издательско-полиграфического производства, дизайнер в полиграфии, бухгалтер, инспектор по кадрам, товаровед, аукционист (лицитатор), риэлтор, оценщик, старший администратор реестров, администратор реестров	1,23 – 2,15

1. Должностные оклады заместителям устанавливаются на 5 – 15 % меньше должностного оклада руководителя (начальника), кроме первого руководителя.
2. Должностные оклады главным бухгалтерам устанавливаются на уровне должностных окладов заместителя руководителя.
3. В случае отсутствия в приложении отдельных наименований должностей коэффициенты межквалификационных соотношений устанавливаются локальным нормативным актом предприятия.

Приложение № 4  
к Отраслевому соглашению между  
Министерством юстиции Луганской  
Народной Республики и Профсоюзной  
организацией «Республиканская  
организация «Профсоюз работников  
системы органов юстиции и юристов  
Луганской Народной Республики»  
на 2019 – 2021 годы

**Коэффициенты соотношений месячных окладов работников общих профессий ГУП ЛНР «ЕРЦ» к тарифным ставкам работника I разряда, определенным в соответствии с подпунктом 5.13.1 пункта 5.13 раздела V «Оплата и нормирование труда» настоящего Соглашения, с нормальными условиями труда**

<b>Наименование профессии</b>	<b>Коэффициент по виду работ</b>
<b>1</b>	<b>2</b>
Водитель автотранспортных средств	1,8 – 3,5
Оператор цифровой печати	1,8 – 3,5
Переплетчик	1,8 – 3,5
Нумеровщик	1,8 – 3,5
Контролер в полиграфическом производстве	1,7 - 3,2
Оператор компьютерного набора	1,7 - 3,2
Продавец-консультант	1,8 – 3,5
Кладовщик	1,8 – 3,5
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	1,8 – 3,5
Слесарь-сантехник	1,8 – 3,5
Наладчик полиграфического оборудования	2,5 – 4,5
Уборщик территорий	1,2 – 2,3
Гардеробщик	1,2 – 2,3
Курьер	1,2 – 2,3
Уборщик служебных помещений	1,2 – 2,3
Сторож	1,2 – 2,3
Охранник	1,2 – 2,3

1	2
Уборщик производственных помещений	1,2 – 2,3
Расклейщик объявлений	1,1 – 2,3
Копировальщик	1,1 – 2,3
Грузчик (разнорабочий)	1,2 – 2,3
Приемщик заказов	1,2 – 2,3
Составитель описи объектов населенных пунктов	1,2 – 2,3
Дворник	1,2 – 2,3
Рабочий по благоустройству	1,2 – 2,3

Приложение №5  
к отраслевому Соглашению между  
Министерством юстиции Луганской  
Народной Республики и Профсоюзной  
организацией «Республиканская  
организация «Профсоюз работников  
системы органов юстиции и юристов  
Луганской Народной Республики»  
на 2019 – 2021 годы

**Доплаты и надбавки к тарифным ставкам и должностным окладам  
работников ГУП ЛНР «ЕРП»**

Наименование доплат и надбавок	Размеры доплат и надбавок
1	2
<b>Доплаты:</b>	
За совмещение профессий (должностей, не связанных между собой должностными регламентами)	Доплата одному работнику максимальными размерами не ограничивается и определяется наличием полученной экономии по тарифным ставкам и окладам совмещаемых должностей работников при условии наличия вакантной должности в штатном расписании
За выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы	До 100 % оклада (ставки) отсутствующего работника
За выполнение обязанностей руководителя производственной практики	До 10% должностного оклада
За расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ	Доплата одному работнику максимальными размерами не ограничивается и определяется наличием экономии по тарифным ставкам и окладам, которые могли бы выплачиваться при условии нормативной (штатной) численности работников

1	2
За интенсивность труда	До 12% должностного оклада
За работу в тяжелых, вредных и/или опасных условиях труда	Процент доплат к тарифной ставке (окладу) устанавливается коллективным договором в соответствии с действующим законодательством
За профессиональное мастерство	12 – 24 % тарифной ставки работника
За работу в ночное время	до 40% тарифной ставки (оклада) за каждый час работы с 22:00 до 6:00 часов
За особый характер работы водителям автотранспортных средств	До 25% тарифной ставки за отработанное время
<b>Надбавки:</b>	
За высокие достижения в труде (руководителям, профессионалам, специалистам и техническим служащим)	До 50% должностного оклада
За выполнение особо важного задания на срок его выполнения	До 50% должностного оклада
За классность водителям автотранспортных средств	Может устанавливаться: водителям II класса – 10%, водителям I класса – 25% должностного оклада за отработанное время водителем