



<p>Исполняющий обязанности Министра строительства и жилищно-коммунального хозяйства Луганской Народной Республики</p>  <p>М.А. Протасов</p> <p>«09» июля 2019 года</p>	<p>Председатель Правления Объединения работодателей «Жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания населения»</p>  <p>ЕГРЮЛ:61138 А.С. Авершин</p> <p>«09» июля 2019 года</p>	<p>Председатель Профсоюзной организации «Общереспубликанский профессиональный союз работников жилищно-коммунального хозяйства, местной промышленности, бытового обслуживания населения»</p>  <p>М.М. Шапошникова</p> <p>«09» июля 2019 года</p>
---	--	---

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

Между Министерством строительства и жилищно-коммунального хозяйства
Луганской Народной Республики,

Объединением работодателей «Жилищно-коммунального хозяйства и
бытового обслуживания населения»

и

Профсоюзной организацией «Общереспубликанский профессиональный союз
работников жилищно-коммунального хозяйства, местной промышленности,
бытового обслуживания населения Луганской Народной Республики»

на 2019 – 2022 годы

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ
ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Регистрация
ОТРАСЛЕВОГО (МЕЖОТРАСЛЕВОГО)
СОГЛАШЕНИЯ

«09» июля 2019 год за № 3

Министр труда
и социальной политики
Луганской Народной Республики
(уполномоченное должностное лицо)



(подпись)

г. Луганск
2019

1. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено на трехсторонней основе между Министерством строительства и жилищно-коммунального хозяйства Луганской Народной Республики, как исполнительным органом государственной власти Луганской Народной Республики (далее – Министерство), Объединением работодателей «Жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания населения» в лице полномочного представителя от стороны работодателей (далее – Объединение работодателей) и Профсоюзной организацией «Общереспубликанский профессиональный союз работников жилищно-коммунального хозяйства, местной промышленности, бытового обслуживания населения Луганской Народной Республики в лице полномочного представителя от стороны работников (далее – Профсоюз), что вместе именуется Сторонами Отраслевого соглашения (далее – Стороны).

1.2. Соглашение направлено на совершенствование системы взаимоотношений и согласование интересов Сторон по вопросам регулирования социально-трудовых и иных связанных с ними экономических отношений между работниками, работодателями и исполнительным органом государственной власти Луганской Народной Республики жилищно-коммунальной сферы, а также на повышение эффективности работы организаций, предприятий жилищно-коммунального хозяйства и предприятий, относящихся к сфере жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания и благоустройства (далее – Предприятия).

Настоящее Соглашение устанавливает минимальные условия оплаты труда и гарантии работникам.

1.3. Приложения к Соглашению являются его неотъемлемой частью.

1.4. Цель Соглашения:

- поддержание социальной стабильности на Предприятиях отрасли;
- развитие социального партнерства в трудовых коллективах Предприятий;
- установление и реализация социально-трудовых гарантий работникам Предприятий;
- создание условий и механизмов, способствующих реализации норм трудового законодательства Луганской Народной Республики на Предприятиях;
- укрепление производственной дисциплины, предотвращение трудовых конфликтов;
- повышение конкурентоспособности Предприятий и привлечение квалифицированных кадров;
- обеспечение интересов сторон социального партнерства в отрасли, а также обеспечение интересов Предприятий, осуществляющих нерегулярную деятельность.

Реализация целей Соглашения сопровождается:

- формированием оптимального состава и численности трудовых ресурсов, необходимых для развития жилищно-коммунального хозяйства;
- мероприятиями, направленными на повышение качества услуг для потребителей, а также повышению уровня материального положения работников;

- созданием условий для повышения уровня и качества социальных гарантий работникам.

1.5. Соглашение распространяется на работников и работодателей предприятий и организаций независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, предоставляющих следующие услуги (работы):

- водоснабжения и водоотведения;
- теплоснабжения;
- комплексного обслуживания недвижимого имущества (жилого фонда) (в т.ч. управляющими компаниями);
- лифтового хозяйства;
- благоустройства населенных пунктов и санитарной очистки;
- сбора, вывоза, переработки, утилизации и захоронения, размещения ТБО;
- ритуальные услуги, в т.ч. организация похоронного дела;
- городского автомобильного и электротранспорта;
- регулирования численности бездомных животных;
- аварийно-спасательных работ службами городов;
- иные услуги и работы в сфере жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания населения.

1.6. Условия коллективных договоров и иных локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением, являются недействительными и не подлежат применению.

Настоящее Соглашение не ограничивает права Предприятий в расширении социальных гарантий и льгот работникам за счет собственных средств, которые регулируются коллективными договорами.

В случае отсутствия на Предприятии коллективного договора настоящее Соглашение имеет прямое действие.

1.7. Законы и другие нормативно-правовые акты, принятые в период действия Соглашения, улучшающие социально-экономическое положение работников, дополняют действие соответствующих положений Соглашения с момента вступления их в силу.

1.8. В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия Соглашений наиболее благоприятные для работников.

1.9. Настоящее Соглашение вступает в силу со дня его подписания и применяется с 1 июля 2019, и действует в течение трех лет.

Соглашение действует в случае изменения наименования Сторон, если они стали правопреемниками.

2. Оплата и нормирование труда

2.1. Стороны договорились устанавливать следующие минимальные обязательные гарантии в оплате и нормировании труда:

2.1.1. Минимальную тарифную ставку (оклад) работнику, который выполняет простую неквалифицированную работу, полностью отработавшему месячную норму рабочего времени в размере не ниже определенного нормативными актами минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), а минимальную тарифную ставку рабочего I разряда, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени в размере не менее 120 процентов минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), установленной нормативными правовыми актами.

2.1.2. Единую сетку межразрядных тарифных коэффициентов согласно приложению № 1 к настоящему Соглашению.

2.1.3. Коэффициенты соотношения минимальной тарифной ставки рабочего I разряда (месячной тарифной ставки) по видам работ и отдельным профессиям к установленной Соглашением минимальной тарифной ставке рабочего I разряда согласно таблице 1 приложения № 2 к настоящему Соглашению.

2.1.4. Коэффициенты соотношения размеров минимальных месячных должностных окладов руководителей, профессионалов, специалистов и технических служащих к минимальной тарифной ставке рабочего I разряда основного производства (минимального должностного оклада (ставки) работника основной профессии) согласно таблице 2 приложения № 2 к настоящему Соглашению.

2.1.5. Коэффициенты соотношения минимальной тарифной ставки рабочего I разряда (месячной тарифной ставки) по видам работ и отдельным профессиям к установленной Соглашением минимальной тарифной ставке рабочего I разряда для предприятий городского автомобильного и электротранспорта согласно таблице 1 приложения № 3 к настоящему Соглашению.

2.1.6. Коэффициенты соотношения минимальной тарифной ставки (месячной тарифной ставки) для водителей грузовых автомобилей к установленной Соглашением, минимальной тарифной ставке рабочего I разряда, согласно таблице 1 приложения № 4 к настоящему Соглашению.

2.1.7. Коэффициенты соотношения минимальной тарифной ставки (месячной тарифной ставки) для водителей легковых автомобилей к установленной Соглашением минимальной тарифной ставке рабочего I разряда согласно таблице 2 приложения № 4 к настоящему Соглашению.

2.1.8. Коэффициенты соотношений минимальной тарифной ставки (месячной тарифной ставки) для водителей автобусов (в том числе специальных) к установленной Соглашением минимальной тарифной ставке рабочего I разряда, согласно таблице 3 приложения № 4 к настоящему Соглашению.

2.1.9. Перечень и размер доплат и надбавок к тарифным ставкам и должностным окладам согласно приложению № 5 к настоящему Соглашению.

2.1.10. Ориентировочный перечень работ, профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днём в соответствии с приложением № 6 к настоящему Соглашению.

2.1.11. Условия формирования фондов оплаты труда для работников Предприятий (производителей, исполнителей, балансодержателей), предоставляющих жилищно-коммунальные услуги, определяются в коллективном договоре в соответствии с действующим законодательством.

2.1.12. Руководители предприятий несут ответственность за установленные в коллективных и трудовых договорах с работниками данной сферы размеры оплаты труда, доплаты и надбавки, определенные настоящим Соглашением.

2.1.13. На руководителя предприятия распространяются все льготы, гарантии, компенсации и выплаты стимулирующего характера, установленные коллективным договором для работников данного предприятия.

2.1.14. Не допускать уменьшения общего размера заработной платы работников, которая действует на день подписания Соглашения и уровня, достигнутого на 1 января каждого года.

2.2. Стороны определяют, что:

2.2.1. Организация труда и его оплата осуществляются в соответствии с Трудовым кодексом Луганской Народной Республики, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и настоящим Соглашением.

2.2.2. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором (часть 6 статьи 157 Трудового кодекса Луганской Народной Республики).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (часть 8 статьи 157 Трудового кодекса Луганской Народной Республики).

2.2.3. При наличии задолженности по заработной плате работникам предоставляются ежемесячно выдержки из расчетной ведомости (лицевого счета) о заработной плате с данными о дате образования, размере задолженности.

2.2.4. Компенсация заработной платы (оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат) в связи с нарушением сроков выплаты осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

2.2.5. Разработка и внедрение отраслевых норм и нормативов труда, а также изменений к ним, закрепленных настоящим Соглашением, осуществляется в порядке ведения коллективных переговоров в соответствии с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3. Стороны рекомендуют заключать коллективные договоры и предусматривать в них конкретные обязательства:

2.3.1. По формированию фондов оплаты труда с учетом объемов производственной деятельности, действующих норм обслуживания и нормативов численности, производительности труда и корректировать их при условии

законодательного повышения уровня минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы).

2.3.2. По установлению форм и систем оплаты труда, норм труда, расценок, тарифных сеток, схем должностных окладов, условий введения и размеров надбавок, доплат, премий, вознаграждений и других поощрительных, компенсационных и гарантийных выплат с соблюдением норм и гарантий, предусмотренных трудовым законодательством Луганской Народной Республики и настоящим Соглашением.

2.3.3. По установлению конкретных размеров основной заработной платы (тарифные ставки, сдельные расценки, должностные оклады) с учетом занимаемой должности, квалификации работника, сложности и условий работы за полностью выполненную месячную, дневную, часовую норму труда (обслуживание), с соблюдением норм и гарантий, определенных действующим трудовым законодательством Луганской Народной Республики и настоящим Соглашением.

2.3.4. По установлению минимальной тарифной ставки рабочего I разряда в размере, превышающей величину, предусмотренную п. 2.1.1. настоящего Отраслевого соглашения при наличии финансовой возможности предприятия.

2.3.5. По расчету минимальной часовой тарифной ставки, исходя из среднемесячной нормы времени, определенной согласно установленной законодательством нормы продолжительности рабочего времени.

2.3.6. По установлению конкретных размеров доплат, надбавок, премий, вознаграждений, выплат, стимулирующих повышение производительности труда, повышение качества продукции (услуг), и иные доплаты, в зависимости от результатов работы сотрудника, структурного подразделения предприятия или предприятия в целом.

2.3.7. По определению периодичности проведения специальной оценки условий труда.

2.3.8. По присвоению и повышению квалификационных категорий профессионалам и специалистам по результатам проведения аттестации работников.

2.3.9. По проведению классификации работ по соответствующим тарифным разрядам, отнесению работников к определенным квалификационным разрядам, а руководителей, профессионалов и специалистов – квалификационным категориям согласно тарифно-квалификационным справочникам, действующим на территории Луганской Народной Республики, с учетом консультаций с профсоюзами.

2.3.10. По установлению для работников Предприятий, производств, цехов и других подразделений, выполняющих работы (оказывающих услуги), не свойственные основной деятельности отрасли или Предприятия, условий оплаты труда с соблюдением гарантий, определенных для тех отраслей, к которым они относятся по характеру производства.

2.3.11. По разработке и согласованию с представителями профсоюзных организаций трудовых нормативов, видов работ в случае отсутствия технически обоснованных норм выработки или в случае, если условия технологии и

организации этих работ не соответствуют условиям, заложенным в межотраслевых и отраслевых нормах и нормативах.

2.3.12. По проведению по согласованию с представителями профсоюзных организаций пересмотра норм выработки (времени), нормативов численности, изменений условий труда при наличии экономического и технического обоснования.

2.4. Стороны договорились:

2.4.1. Принимать действенные меры, направленные на соблюдение законодательных и нормативных актов об оплате труда, коллективных договоров, Соглашения субъектами хозяйствования, находящихся в сфере действия Соглашения.

В случае возникновения задолженности по выплате заработной платы на срок более одного месяца принимать эффективные меры по ее ликвидации.

2.5. Профсоюз обязуется:

2.5.1. Проводить мониторинг задолженности по выплате заработной платы.

2.5.2. Использовать действующие механизмы, направленные на полную ликвидацию задолженности по выплате заработной платы.

2.5.3. Осуществлять общественный контроль за соблюдением на Предприятиях трудового законодательства, в том числе по выплате заработной платы.

2.5.4. При решении вопросов реализации права на своевременную и полную оплату труда взаимодействовать с исполнительными органами государственной власти Луганской Народной Республики.

2.5.5. Предоставлять консультации и правовую помощь работникам-членам Профсоюза по защите их прав в вопросах оплаты труда, представлять их интересы в комиссиях по трудовым спорам.

2.5.6. Предоставлять работникам-членам Профсоюза бесплатную правовую помощь, проводить консультации по вопросам занятости.

3. Рабочее время и время отдыха

Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Предприятия, разработанными на основании постановления Совета Министров Луганской Народной Республики «Об утверждении Типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций» от 11.01.2017 № 09/17.

3.1. Относительно организации режима труда и отдыха Стороны установили минимальные обязательные гарантии:

3.1.1. Продолжительность рабочего времени для всех категорий работников устанавливать в соответствии с нормами Трудового кодекса Луганской Народной Республики.

3.1.2. В случаях возникновения производственной необходимости, привлечение работников к сверхурочным работам осуществляется в соответствии с нормами статьи 102 Трудового кодекса Луганской Народной Республики.

3.1.3. В случае возникновения причин связанных с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), которые могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель, в целях сохранения рабочих мест, имеет право, по согласованию с выборным органом профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 409 Трудового Кодекса Луганской Народной Республики для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (часть 5 статьи 77 Трудового кодекса Луганской Народной Республики.)

3.1.4. Предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы работникам осуществляется в соответствии со статьями 123-124 Трудового кодекса Луганской Народной Республики.

3.1.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставлять продолжительностью не менее установленной Трудовым кодексом Луганской Народной Республики.

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. Содействовать организации обучения и повышения уровня правовой подготовки должностных лиц и профсоюзного актива, обеспечивать их новыми законодательными и нормативными актами в сфере социально-трудовых отношений.

3.2.2. Осуществлять в пределах полномочий и в установленном законодательством порядке контроль за соблюдением законодательства о труде, других законодательных и нормативных актов, касающихся трудовых отношений, рабочего времени, режима труда и отдыха, выполнением положений Соглашения, обмениваться информацией по этим вопросам и принимать меры по устранению выявленных нарушений.

3.3. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах:

3.3.1. Порядок установления выходных дней.

3.3.2. Время начала и окончания работы, многосменный режим работы, разделение рабочего дня на части в случаях, предусмотренных законодательством, применение суммированного учета рабочего времени.

3.3.3. Предоставление выходных дней в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно утвержденному графику сменности в случае невозможности приостановления работы по производственно-техническим и организационным условиям (часть 3 статьи 114 Трудового кодекса Луганской Народной Республики).

3.3.4. Продолжительность рабочей смены устанавливается в соответствии со статьей 98 Трудового Кодекса Луганской Народной Республики согласно графикам сменности, составленным с учетом мнения Профсоюза, в порядке,

установленном статьей 409 Трудового Кодекса Луганской Народной Республики, для принятия локальных нормативных актов.

3.3.5. Предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска женщине, которая работает и имеет двух и более детей в возрасте до 15 лет, или ребенка-инвалида, или усыновившая ребенка, одинокой матери, отцу, который воспитывает ребенка без матери (в том числе и в случае длительного пребывания матери в медицинском учреждении), а также лицу, взявшему ребенка под опеку, или одному из приемных родителей, продолжительностью 10 календарных дней без учета праздничных нерабочих дней в соответствии со статьей 142 Трудового Кодекса Луганской Народной Республики.

3.3.6. Список профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днём, для которых устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и продолжительность такого отпуска.

3.3.7. Перечень работ, на которых по условиям производства невозможно установить перерыв для отдыха и питания (часть 3 статьи 111 Трудового кодекса Луганской Народной Республики).

3.4. Профсоюзы обязуются:

3.4.1. В случае выявления нарушений трудового законодательства Луганской Народной Республики направлять работодателям представления об устранении этих нарушений.

3.4.2. При нарушениях и игнорировании требований профсоюзных органов по устранению нарушений трудового законодательства сообщать исполнительным органам государственной власти и местного самоуправления, государственным органам контроля и надзора Луганской Народной Республики.

3.4.3. Оказывать помощь работникам в составлении исковых заявлений в суд, других процессуальных документов, необходимых в отстаивании их законных трудовых прав.

4. Охрана труда

Стороны договорились обеспечивать реализацию государственной политики в области охраны труда и экологической безопасности на территории Луганской Народной Республики, признания приоритетным направлением своей деятельности – сохранение жизни и здоровья работников Предприятий.

4.1. Стороны устанавливают следующие минимальные обязательные гарантии для работников в вопросах организации охраны труда:

4.1.1. Создание на рабочих местах условий труда в соответствии с нормативными правовыми актами, отраслевыми методиками и стандартами по охране труда.

4.1.2. Обеспечение функционирования системы управления охраной труда в соответствии со статьей 234 Трудового кодекса Луганской Народной Республики.

4.1.3. Реализацию мероприятий по охране труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы права в сфере охраны труда, Соглашением и коллективными договорами.

4.1.4. Обучение работников по вопросам охраны труда производить в соответствии с действующим законодательством Луганской Народной Республики.

4.2. Стороны рекомендуют, кроме выполнения требований по охране труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы права в сфере охраны труда, при наличии финансовых средств включать в коллективные договоры, следующие дополнительные меры по:

4.2.1. Определению особенностей регулирования рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, работа которых непосредственно связана с обслуживанием населения и объектов повышенной опасности.

4.2.2. Предоставлению дополнительных льгот пострадавшим от несчастных случаев и профзаболеваний, а в случае их гибели - членам их семей.

4.2.3. Созданию условий для организованных прохождений периодических медицинских осмотров работников определенных категорий в соответствии со статьями 234, 235 Трудового кодекса Луганской Народной Республики.

4.2.4. Предотвращению распространения эпидемии ВИЧ / СПИДа в производственной среде и предотвращения дискриминации работников по ВИЧ-статусу.

4.2.5. Обучению представителей профсоюзов по вопросам охраны труда за счет средств работодателя.

4.2.6. По освобождению представителей профсоюзов от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественного контроля по вопросам охраны труда.

4.3. Профсоюз через свои выборные органы обеспечивает:

4.3.1. Утверждение представителей профсоюзов по вопросам охраны труда.

4.3.2. Осуществление общественного контроля за соблюдением на предприятиях, учреждениях и организациях законодательства по охране труда.

4.3.3. Оказание юридической, методической и практической помощи работающим, уволенным с работы, по вопросам возмещения вреда и уплаты страховых выплат в случае повреждения их здоровья на производстве.

4.3.4. Защиту прав и законных интересов работников при решении споров по вопросам охраны труда, противодействию безосновательному обвинению пострадавших на производстве, отказе работодателя в составлении акта установленной формы.

4.3.5. Информирование соответствующих исполнительных органов власти, органов государственного надзора за охраной труда, прокуратуры о фактах нарушений законодательства по охране труда, устранение которых требует государственного вмешательства.

5. Обеспечение занятости работников

5.1. Стороны устанавливают следующие минимальные обязательные гарантии в вопросах занятости:

5.1.1. Выпускникам образовательных организаций (учреждений) среднего профессионального и высшего образования, обучающимся по заявкам предприятия жилищно-коммунальной сферы деятельности, гарантируется обязательное трудоустройство на этих предприятиях.

5.1.2. Изменение подведомственности (подчиненности) Предприятия или его реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации.

5.2. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах:

5.2.1. Мероприятия по эффективному использованию рабочей силы, сокращению потерь рабочего времени.

5.2.2. Обязательства работодателя по обеспечению занятости работников.

5.2.3. Профессиональное обучение, профессиональную подготовку и переподготовку работников с расчетом общих расходов средств на эти цели в соответствии с потребностями производства.

5.2.4. Обязательства по проведению социального диалога в вопросах увольнения, освобождения или смягчения неблагоприятных последствий увольнения.

5.2.5. Создание совместно с профсоюзными комитетами наблюдательных комиссий по вопросам соблюдения законодательства и социальной защиты высвобождаемых работников в случае банкротства, санации или ликвидации предприятия.

5.2.6. Расширение возможностей для полной и продуктивной занятости, предотвращения массового увольнения работников.

5.2.7. Критерии массового увольнения работников при сокращении численности или штата работников предприятия:

а) увольнение 10 человек в течение 30 дней при общей численности работающих до 100 человек;

б) увольнение 10 процентов, работающих в течение 30 дней при общей численности работающих от 100 до 500 человек;

в) увольнение 10 процентов, работающих в течение 60 дней при общей численности работающих свыше 500 человек.

5.2.8. Обязательства по трудоустройству работников пред пенсионного возраста (за 2 года до установления срока пенсии), двух работников из одной семьи, матерей-одиночек, женщин, воспитывающих детей до 14 лет, родителей, воспитывающих детей инвалидов, имеющих 3-х и более детей и председателей профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы при сокращении численности или штата работников.

5.3. Объединение работодателей обязуется:

5.3.1. Ликвидацию предприятия, организации, учреждения их подразделений, изменение формы собственности или организационно-правовой формы, полное или частичное приостановление производства (работы), влекущее за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда, осуществлять только после предварительного уведомления (не менее чем за три месяца) профсоюзного органа и проведения с ними переговоров о соблюдении прав и интересов членов Профсоюза (ст.14 Закона «О профессиональных союзах»).

5.3.2. Предоставлять в выборные органы профсоюзных организаций Предприятий в письменной форме информацию о сокращении численности или штата работников предприятия не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3,5,9 подпунктами «а» и «б» пункта 7, части первой статьи 84 Трудового кодекса Луганской Народной Республики, с работником – членом Профсоюза производить с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзного органа Предприятия в соответствии со статей 410 Трудового Кодекса Луганской Народной Республики.

5.4. Профсоюзы обязуются:

5.4.1. Проводить совместные консультации с работодателями по проблемам занятости.

5.4.2. Разъяснять работникам особенности процедуры продолжения трудовых отношений в рамках реформирования жилищно-коммунального хозяйства.

5.4.3. Содействовать принятию работниками решений о продолжении трудовых отношений и их адаптации к работе в реорганизованных Предприятиях.

5.4.4. Предлагать меры по социальной защите работников Предприятия, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации Предприятия.

5.4.5. Осуществлять контроль занятости и соблюдения законодательства в области занятости.

6. Социальные гарантии

6.1. Стороны устанавливают следующие минимальные обязательные социальные гарантии:

6.1.1. В случае банкротства или ликвидации Предприятия работникам обеспечивается выплата всех компенсаций, предусмотренных действующим законодательством.

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

6.2.1. Предоставление дополнительно 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 младшей школы (1-4 класс) в День знаний (1 сентября).

6.2.2. Оказание материальной помощи работникам при рождении ребенка, на погребение близких родственников, в случае возникновения затрудненного финансового положения, связанного со стихийными и военными действиями, на лечение, на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря, на оздоровление и т.д.

6.2.3. Поощрения работников и ветеранов труда в связи с праздниками, юбилейными датами и другими событиями.

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

6.2.5. Условия предоставления членам выборных профсоюзных органов, осуществляющим свои полномочия на общественных началах, свободное от работы время с сохранением средней зарплаты для выполнения ими обязанностей, связанных с профсоюзной работой.

6.2.6. Распространение льгот и гарантий, видов премирования, в том числе по результатам работы за год, выплату вознаграждений и других материальных поощрений, а также право на имущественную долю (акции) при проведении приватизации основных средств производства на выборных и штатных работников профсоюзной организации.

6.2.7. Отчисления профсоюзным организациям денежных средств на культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную работу в размерах, не менее 0,3 процента фонда оплаты труда.

6.2.8. Размер и порядок отчисления профсоюзным организациям денежных средств на проведение социально-культурных и других мероприятий, предусмотренных уставной деятельностью.

7. Социальное партнерство и основы сотрудничества сторон

7.1. Стороны:

7.1.1. Осуществляют совместный контроль за исполнением настоящего Соглашения.

7.1.2. Предоставляют друг другу информацию, необходимую для анализа хода реализации настоящего Соглашения, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений, а также разработки последующих соглашений.

7.1.3. Рассматривают вопросы и проводят взаимные консультации относительно социально-трудовых и экономических отношений сферы жилищно-коммунального хозяйства.

7.1.4. Принимают меры по урегулированию коллективных трудовых споров.

7.1.5. Взаимодействуют в вопросах представления особо отличившихся работников к награждению государственными наградами, присвоению почетных званий, награждению Почетными грамотами исполнительных органов государственной власти, Федерации профсоюзов Луганской Народной

Республики и Профсоюзной организацией «Общереспубликанский профессиональный союз работников жилищно-коммунального хозяйства, местной промышленности, бытового обслуживания населения».

7.1.6. Представляют предложения по решению трудовых и социально-экономических вопросов, учитывающих особенности труда работников предприятий жилищно-коммунального хозяйства в Республиканскую трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений.

7.1.7. Стороны участвуют в установленном законом порядке в подготовке проектов нормативных правовых актов по вопросам, затрагивающим социально-трудовые и экономические интересы работников предприятий жилищно-коммунальной сферы.

7.1.8. Способствуют обеспечению эффективного функционирования жилищно-коммунального хозяйства и принятию экономически обоснованных тарифов, а также иных вопросов в рамках настоящего Соглашения.

7.2. Министерство обязуется:

7.2.1. Не вмешиваться в деятельность профсоюзных организаций, если она не противоречит положениям законодательств Луганской Народной Республики, а также проводить работу, направленную на соблюдение гарантий деятельности профсоюзных организаций, установленных законодательством Луганской Народной Республики.

7.2.2. Обобщать опыт реформирования Предприятий, вырабатывать механизмы, направленные на оптимальное решение вопросов в сфере социально-трудовых отношений в период реформирования Предприятий, принимать при необходимости участие в мероприятиях, проводимых в рамках реформирования отрасли.

7.2.3. Содействовать Профсоюзу в создании профсоюзных организаций на Предприятиях, где они еще не созданы.

7.2.4. Способствовать развитию коллективно-договорных отношений с Профсоюзом на локальном уровне социального партнерства, а также в пределах своей компетенции оказывать поддержку Профсоюзу в деятельности по реализации его основных уставных целей и задач.

7.2.5. Реализовывать иные права, выполнять иные обязанности, установленные законодательством Луганской Народной Республики, настоящим Соглашением.

7.3. Профсоюз обязуется:

7.3.1. Не вмешиваться и обеспечивать невмешательство первичных, объединенных и территориальных профсоюзных организаций в оперативно-хозяйственную деятельность Объединения работодателей, если эта деятельность не создает угрозы для жизни и здоровья работников и не противоречит положениям законодательства Луганской Народной Республики и настоящего Соглашения.

7.3.2. Представлять индивидуальные интересы членов Профсоюза.

7.3.3. Содействовать адаптации работников к работе в условиях реформирования отрасли, продолжению трудовых отношений работников в реорганизуемых Предприятиях.

7.3.4. Предоставлять профсоюзным организациям консультационную и иную помощь по вопросам разработки и принятия коллективных договоров, вопросам социально-трудовых отношений и охраны труда, занятости и урегулирования коллективных трудовых споров.

В случае невыполнения должностным лицом Предприятия условий коллективного договора и (или) систематического нарушения трудового законодательства требовать привлечения его к ответственности согласно действующему законодательству.

7.3.5. Отстаивать своими действиями интересы работников в сфере социально-трудовых отношений.

7.3.6. Принимать меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, укреплению трудовой и производственной дисциплины, повышению устойчивости функционирования систем жизнеобеспечения населения, конкурентоспособности Предприятий, производительности труда работников, проводить работу по защите правовых, социальных и профессиональных интересов работников.

7.3.7. Осуществлять постоянный контроль за соблюдением норм трудового законодательства Луганской Народной Республики и выполнением положений настоящего Соглашения.

7.3.8. При наличии оснований для возникновения коллективных трудовых споров или иных протестных действий совместно с работодателем конструктивно урегулировать трудовые споры на всех этапах их разрешения.

7.3.9. Не разглашать и принимать меры к охране информации, отнесенной к коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайне, которая была получена от работодателей.

7.3.10. Содействовать выполнению работодателем оздоровительных мероприятий, направленных на профилактику и снижение общей и профессиональной заболеваемости, предупреждение несчастных случаев на производстве и в быту, предотвращение распространения инфекционных и других заболеваний.

7.3.11. Способствовать созданию благоприятных социально-трудовых отношений в коллективах, укреплению производственной и трудовой дисциплины, согласованию социально-экономических интересов работников и работодателей.

7.4. Объединение работодателей обязуется:

7.4.1. Соблюдать положения настоящего Соглашения.

7.4.2. Не нарушать права профсоюза, установленные законодательством Луганской Народной Республики и настоящим Соглашением.

7.4.3. Не вмешиваться в деятельность профсоюзных организаций, если она не противоречит положениям законодательства Луганской Народной Республики, а также не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих подобную деятельность.

7.4.4. Обеспечивать по личным письменным заявлениям работников бесплатное перечисление денежных средств из заработной платы (одновременно с выплатой заработной платы) на счет профсоюзной организации.

7.4.5. Предоставлять по запросам Министерства и Профсоюза информацию о размере минимальной месячной заработной платы работников первого разряда, установленной на Предприятии, иную информацию, необходимую для контроля за исполнением настоящего Соглашения.

7.4.6. Предоставлять профсоюзной организации информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

7.4.7. Своевременно заключать коллективные договоры, содействовать доведению до работников Предприятия содержания коллективного договора, заключенного на Предприятии.

7.4.8. Предоставлять не освобожденным от основной работы членам выборных профсоюзных органов, в том числе уполномоченным лицам по охране труда для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, участия в работе коллегиальных выборных органов профсоюзных организаций, а также на время профсоюзной учебы, свободное от работы время с сохранением среднего заработка. Конкретная продолжительность освобождения от работы и перечень профсоюзных работников устанавливаются непосредственно в коллективном договоре Предприятия.

7.4.9. Обеспечивать представителям профсоюзных организаций возможность беспрепятственного доступа ко всем рабочим местам на Предприятиях (за исключением рабочих мест, требующих специального допуска, в соответствии с действующим законодательством) для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав, получения информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, по вопросам оплаты, охраны труда, занятости и другим, социальным вопросам по выполнению коллективных договоров и настоящего Соглашения.

7.4.10. Предоставлять профсоюзным организациям, действующим на Предприятии, в бесплатное пользование для работы и проведения собраний работников служебные и другие необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой, транспортные средства, оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

7.4.11. Распространять за счет средств работодателя на выборных работников и штатных работников профсоюзных органов профсоюзной организации, льготы, виды премирования, вознаграждения (включая выплачиваемые при выходе на пенсию), установленные для работников Предприятий, на условиях и в порядке, предусмотренном законодательством.

7.4.12. Предоставлять работникам, уволенным с работы в связи с избранием их в состав выборных профсоюзных органов, по истечении срока их полномочий прежнюю работу (должность) или с согласия работника - другую равноценную работу (должность).

7.4.13. Перечислять средства профсоюзным организациям на проведение социально-культурных и других мероприятий, предусмотренных уставной деятельностью, в размере и порядке, установленном коллективным договором.

7.4.14. Отчислять денежные средства профсоюзным организациям на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в размере не менее 0,3% фонда оплаты труда в соответствии со статьей 413

Трудового Кодекса Луганской Народной Республики.

7.4.16. Выполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Соглашением.

8. Работа с отдельными категориями работников

В целях сохранения и развития кадрового и трудового потенциала предприятий и организаций, повышения престижа профессий отрасли, эффективного участия работников разного возраста в развитии жилищно-коммунального хозяйства, обеспечении преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах:

8.1. Разделы (пункты) по работе с молодежью, женщинами, ветеранами.

8.2. Обязательства по социально-экономической защите молодежи, развитию молодежного движения и стимулированию инновационной деятельности.

8.3. Закрепление наставников из состава высококвалифицированных работников за молодыми работниками с целью адаптации молодёжи на производстве, а также сохранения преемственности опыта кадрового потенциала.

8.4. Заключение договоров с учебными заведениями о сотрудничестве, в частности по организации практики для студентов и оказания шефской помощи в проведении молодежных мероприятий. Осуществление доплаты руководителям практики от предприятия в размере 10% должностного оклада за руководство практикой.

8.5. Стороны в пределах компетенции обязуются:

8.5.1. В работе с молодежью считать приоритетными задачами защиту социально-экономических прав работающей и учащейся молодежи, создание условий для активизации ее участия в жизни коллектива, обеспечение всесторонней социальной поддержки на этапе получения образования и трудовой деятельности.

8.5.2. Проводить мероприятия по повышению социальной активности молодежи, предупреждению негативных явлений среди работающей молодежи, способствовать укреплению нравственного и физического здоровья молодежи.

8.5.3. Способствовать созданию в организациях всех форм собственности советов молодых специалистов, молодежных советов профсоюзных организаций и т.д.

8.5.4. Организовывать конкурсы профессионального мастерства среди молодых рабочих и специалистов, предусматривающие меры поощрения победителей.

8.5.5. Содействовать усилению роли женщин в развитии предприятия.

8.5.6. Обеспечивать гендерное равенство в вопросах оплаты труда мужчин и женщин.

8.5.7. Содействовать развитию профессиональной и управленческой карьеры женщин.

8.5.8. Содействовать социальной защите ветеранов путем включения в

коллективный договор норм:

- по оказанию материальной помощи ветеранам;
- мероприятий по укреплению исторических ценностей и памяти о людях, ставших героями и примером для молодого поколения.

8.6. Работодатели обязуются:

8.6.1. Содействовать расширению прав женщин на обучение, труд, достойную заработную плату, участие в управлении производством, на отдых и оздоровление.

8.6.2. С учетом производственных условий, предусматривать меры социальной защиты, в том числе применение гибких графиков работы для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, профессиональное обучение и переобучение женщин, имеющих перерыв в трудовой деятельности в связи с рождением и воспитанием детей, и другие.

8.6.3. Создавать возможности для реализации женщинами права получения дополнительного образования и квалификации.

8.6.4. Обеспечивать социальную защиту молодежи: создавать необходимые правовые, экономические, бытовые и организационные условия и гарантии для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию.

8.6.5. Способствовать адаптации молодых специалистов на производстве, организации рабочих мест и производственного быта.

8.6.6. Организовывать обучение и повышение уровня профессиональной подготовки, создавать условия для профессионального роста молодых работников.

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

8.6.8. Проводить с молодежью работу, направленную на соблюдение молодыми работниками норм охраны труда.

8.7. Профсоюз обязуется:

8.7.1. Принимать участие в разработке и реализации республиканских молодежных программ.

8.7.2. Предлагать различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких трудовых показателей и активно участвующих в деятельности профсоюзных организаций.

8.7.3. Организовывать обучение председателей молодежных советов, комиссий, молодых профсоюзных активистов по вопросам защиты социально-экономических интересов членов профсоюза.

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

8.7.5. Организовывать трудовые, культурно-массовые, спортивные мероприятия для молодежи.

8.7.6. Способствовать проведению культурно-массовых мероприятий для ветеранов.

9. Заключительные положения

9.1. Стороны договорились:

9.1.1. Вести социальный диалог на принципах законности и верховенства права, независимости и равенства сторон, конструктивности, взаимного уважения, обязательности соблюдения достигнутых договоренностей.

9.1.2. Начинать ведение переговоров не позже чем в 7-дневный срок с момента получения предложений по внесению предложений к настоящему Соглашению.

9.1.3. Продление сроков действия, изменения и дополнения в настоящее Соглашение осуществляются в порядке, предусмотренным Трудовым кодексом Луганской Народной Республики для заключения Соглашения.

9.1.4. Ни одна из Сторон в период действия Отраслевого соглашения не может прекратить выполнение взятых на себя обязательств.

9.1.5. В период действия настоящего Соглашения все споры и разногласия между сторонами социального партнерства в отрасли разрешаются путем переговоров и консультаций, а при разногласии – в порядке, установленном законодательством.

9.1.6. В случае реорганизации одной из сторон Соглашения ее обязательства переходят к правопреемнику и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

9.1.7. Контроль за выполнением Соглашения осуществлять уполномоченными представителями Сторон.

9.1.8. За нарушение или невыполнение положений Соглашения, уклонение от участия в переговорах, не предоставление своевременной информации, необходимой для переговоров и осуществления контроля за выполнением Соглашения, представители Сторон несут ответственность согласно действующему законодательству.

9.1.9. В течение семи дней со дня подписания Соглашения представитель Объединения работодателей направляет его на уведомительную регистрацию в Министерство труда и социальной политики Луганской Народной Республики.

9.1.10. Настоящее Соглашение подписано в четырех экземплярах, которые имеют одинаковую юридическую силу и хранятся у подписантов настоящего Соглашения и в регистрирующем органе.

Приложение № 1
к Отраслевому соглашению

Единая сетка межразрядных тарифных коэффициентов

I	II	III	IV	V	VI
1,0	1,08	1,20	1,35	1,54	1,80

Таблица 1

КОЭФФИЦИЕНТЫ

соотношения минимальной тарифной ставки рабочего I разряда (месячной тарифной ставки) по видам работ и отдельным профессиям к установленной
Соглашением минимальной тарифной ставке рабочего I разряда

Основные профессии и виды работ	Коэффициенты соотношений
Виды работ (данные коэффициенты предусматривают увеличение минимальной тарифной ставки рабочего I разряда в подотраслях жилищно-коммунального хозяйства с учетом специфики работ)	
Аварийно-спасательные, аварийно-восстановительные и другие неотложные работы	1,15 – 1,2
Непроизводственные виды работ и услуг. Посадка, уход за зелеными насаждениями, их защита.	1,2 - 1,35
Ремонт, наладка, обслуживание электроэнергетического, санитарно-технического и прочего оборудования, контрольно-измерительных приборов, автоматики, электронно-вычислительной техники, машин, механизмов. Ремонт шин и изготовление резинотехнических изделий.	1,25 - 1,3
Работы по сбору, вывозу, обработке и утилизации бытовых отходов, регулирование численности бездомных животных	1,25 - 1,3
Земляные работы, такелажные работы,	1,35 - 1,4
Работы по содержанию автомобильных дорог и дорожных сооружений	1,5 - 1,55
Строительно-монтажные и ремонтно-строительные работы, монтаж. Техническое обслуживание и ремонт фонтанов, лифтов, диспетчерских систем, технических средств регулирования дорожного движения	1,45 - 1,5

Обслуживание домов, сооружений и придомовой территории, текущий ремонт жилого фонда, эксплуатация диспетчерских систем	1,3 - 1,35
Эксплуатация и обслуживание оборудования систем водоснабжения и водоотведения.	1,35 - 1,47
Эксплуатация, ремонт и наладка оборудования котельных, тепловых и электрических сетей, эксплуатация и ремонт газового оборудования.	1,42 - 1,47
Организация захоронения и предоставление смежных услуг	1,25 - 1,3
Услуги в сфере городского автомобильного и электротранспорта	1,25 - 1,3
Противопопзневые работы, в том числе:	
- подземные работы	2,08 - 2,13
- работы на шахтной поверхности	1,77 - 1,82
- работы по благоустройству	1,84 - 1,89
Производство бетонных и железобетонных изделий.	1,35 - 1,4
Ремонт оборудования вспомогательного производства.	1,45 - 1,5
Станочные работы по обработке металла и других материалов.	1,41- 1,46
Погрузочно-разгрузочные работы	1,25 - 1,3
Профессии:	
Гардеробщик, курьер, швейцар, садовник.	1,0 - 1,05
Сторож, уборщик территории, лифтер, уборщик производственных помещений.	1,0 - 1,2
Горничная, весовщик, возчик, кастелянша, заправщик поливомоечных машин, носильщик, уборщик служебных помещений, уборщик служебных помещений, который убирает гостиницы, общежития, пляжи, расклейщик объявлений, копировщик.	1,07 - 1,12
Кладовщик	1,2 - 1,6

Ловец бездомных животных, приемщик заказов от населения на похороны, смотритель кладбища	1,45 - 1,5
Возчик по вывозу нечистот и твердых осадков из выгребных ям, лесник, рабочий по комплексной уборке и содержанию домов с прилегающими территориями, горничная, выполняющая функции администратора, проводник по сопровождению грузов	1,3 - 1,35
Дворник, уборщик служебных помещений, занятый уборкой лестничных клеток в жилых домах, уборщик мусоропроводов, рабочий по благоустройству, уборщик служебных помещений, занятый уборкой общественных туалетов в парках, садах, на улицах, подсобный рабочий, продавец, охранник.	1,2 - 1,25
Рабочий ритуальных услуг, организатор ритуала	1,4 - 1,45
Машинист ритуального оборудования	2,35 - 2,4
Уборщик территории кладбищ	1,35 - 1,38
Грузчик	1,15 - 1,55
Уборщик территории площадок для сбора ТБО	1,5 - 1,76
Спасатель	1,9 - 2,0

Таблица 2

КОЭФФИЦИЕНТЫ

соотношения размеров минимальных месячных должностных окладов руководителей, профессионалов, специалистов и технических служащих к минимальной тарифной ставке рабочего I разряда основного производства (минимального должностного оклада (ставки) работника основной профессии)

Наименование должности	численность штатных единиц до 500 чел.	численность штатных единиц от 501 до 800 чел.	численность штатных единиц от 801 до 6000 чел	численность штатных единиц свыше 6001 чел
1. Руководители				
Директор (генеральный директор, начальник, прочий руководитель)	2,8 - 4,0	5,0	6,0	7,0
Первый заместитель директора (генерального директора, начальника)	2,6 – 3,8	*_	*_	*_
Главный инженер, (технический директор)	2,5 - 3,6	*_	*_	*_
Заместитель директора, главный бухгалтер	2,4 - 3,4	*_	*_	*_
Главные: экономист, энергетик, механик, технолог, диспетчер и др.	2,3 - 2,9	*_	*_	*_

Начальники производственных, технических, планово-экономических и других функциональных отделов, районов и служб	2,25 - 2,8	3,0	3,15	3,35
Начальники прочих отделов, лабораторий, бюро, служб, районов	2,15 - 2,35	2,5	2,7	2,85
Начальники цеха, участка (станции), исполнители работ	2,1 - 2,3	2,4	2,6	2,65
Начальники производственных участков, командиры отделения, заведующие центральным складом, канцелярии, лаборатории, хозяйством и прочих отделов	1,9 - 2,2	1,9 - 2,3	1,9 - 2,5	1,9 - 2,5
Начальники производственных объектов, мастера	1,8 - 2,1	1,8 - 2,2	1,8 - 2,4	1,8 - 2,4
Заведующие складом	1,5 - 1,8	1,5 - 1,9	1,5 - 2,0	1,5 - 2,1
2. Профессионалы	1,8 - 2,3	1,8 - 2,4	1,8 - 2,5	1,8 - 2,6

3. Специалисты	1,7 - 2,1	1,7 - 2,2	1,7 - 2,3	1,7 - 2,4
Техники всех специальностей, лаборанты	1,25 - 1,75	1,25 - 1,75	1,25 - 1,75	1,25 - 1,75
4. Технические служащие	1,2 - 1,7	1,2 - 1,7	1,2 - 1,7	1,2 - 1,7

Примечание:

*- Должностные оклады первого заместителя директора (генерального директора, начальника), главного инженера, технического директора, заместителей директора, главного бухгалтера, главных: экономиста, энергетика, механика, технолога, диспетчера, и других устанавливаются на 5 - 30% ниже должностного оклада руководителя.

- Заместителям главного инженера, технического директора, главного бухгалтера, начальника участка, службы, лаборатории, отдела и другим заместителям должностной оклад устанавливается на 10 - 20% ниже должностного оклада своего непосредственного руководителя.

- В структурных подразделениях, которые входят в состав головного предприятия могут устанавливаться должностные оклады на 10 - 30% ниже от должностных окладов головного предприятия.

КОЭФФИЦИЕНТЫ

соотношения минимальной тарифной ставки рабочего I разряда (месячной тарифной ставки) по видам работ и отдельным профессиям к установленной
Соглашением минимальной тарифной ставке рабочего I разряда для
предприятий городского автомобильного и электротранспорта

Основные профессии и виды работ	Коэффициенты соотношений
Основные производственные профессии общественного электротранспорта	
Водители городских автобусов	2,09 - 2,68
Водители пассажирских трамваев	1,72
Водители пассажирских троллейбусов	1,9 - 2,1
Водители грузовых, служебных, учебных, специальных трамваев	1,48
Водители грузовых, служебных, учебных, специальных троллейбусов	1,58
Кондукторы общественного транспорта	1,31 - 1,5
Водители электрокар, машинист автовышки и автогидроподъемника, крана автомобильного	1,23 - 1,86
Установленные коэффициенты для водителей общественного электротранспорта являются минимальными гарантиями оплаты труда для этих профессий. Коэффициенты предусматривают минимальные тарифные ставки для работников, которые выполняют наименее сложные виды работ. Для водителей подвижного состава, которые выполняют работу большей сложности (водят 2-3-секционные трамвайные вагоны или 2-3-вагонные трамвайные поезда, троллейбусы длиной более 12 метров и т.д.) тарифные ставки увеличиваются и их размер определяется предприятиями в коллективных договорах.	

Рабочие, занятые ремонтом, обслуживанием троллейбусов, трамваев	1,25
Рабочие непосредственно занятые техническим обслуживанием, монтажом и ремонтом контактных и кабельных сетей, оборудования тяговых подстанций.	1,25
Рабочие непосредственно занятые техническим обслуживанием, монтажом и ремонтом трамвайного путевого хозяйства.	1,25
Рабочие непосредственно занятые обработкой металлов и других материалов на металлообрабатывающих станках, холодной штамповкой металлов и других материалов, изготовлением и ремонтом инструмента и технологической оснастки.	1,25 - 1,41
Водители автотранспортных средств	
Водители грузовых автомобилей, в том числе:	1,48 - 1,7
Водители легковых автомобилей	1,39 - 1,58
Установленные коэффициенты для водителей автомобильного транспорта являются минимальными гарантиями в оплате труда для этой профессии. Коэффициенты предусматривают минимальные тарифные ставки для рабочих, выполняющих наименее сложные виды работ. Для водителей специализированных автомобилей, выполняющих работы большей сложности тарифные ставки увеличиваются и их размер определяется предприятиями в коллективных договорах.	
Вспомогательные виды работ и профессии	
Рабочие занятые ремонтом, обслуживанием автотранспорта, машин, механизмов, контрольно-измерительных приборов, электронно-вычислительной техники, санитарно-технического	1,25

и иного оборудования	
Рабочие в производственных цехах и подразделениях, непосредственно занятые ремонтом шин и изготовлением резинотехнических изделий	1,25
Водитель электро- и автотележки	1,23
Гардеробщик, садовник, расклейщик объявлений	1,0
Уборщик производственных помещений, сторож, уборщик территорий	1,0 - 1,2
Мойщик-уборщик подвижного состава (общественного транспорта)	1,08
Уборщик служебных помещений	1,07
Продавец (билетов)	1,2
Контролер качества	1,2 - 1,8
Кладовщик	1,2
Приемщик трамваев и троллейбусов	1,3
Сушильщик посыпочных материалов	1,0

Примечание: коэффициенты предусматривают увеличение минимальной тарифной ставки рабочего 1 разряда с учетом специфики и сложности работ.

Таблица 1

КОЭФФИЦИЕНТЫ

соотношения минимальной тарифной ставки (месячной тарифной ставки)
для водителей грузовых автомобилей к установленной Соглашением
минимальной тарифной ставке рабочего I разряда

1. Водители автотранспортн ых средств Грузовые автомобили: грузоподъёмность автомобиля /в тоннах/	1-я группа бортовые автомобили и автомобили - фургоны общего назначения	2-я группа специализированные и специальные автомобили самосвалы, цистерны, рефрижераторы, контейнеровозы, технической помощи, подметально- уборочные, снегоуборочные, поливомоечные, автокраны, автопогрузчики, автоподъемники, седельные тягачи с полуприцепами, балластные тягачи с прицепами, пожарные, грузовой автотранспорт телескопической вышки	3-я группа автомобили для перевозки цемента, ядохимикатов, трупов, безводного аммиака, аммиачной воды, гниющего мусора, ассенизаторских грузов
	коэффициент соотношений	коэффициент соотношений	коэффициент соотношений
до 1,5	1,604	1,717	1,782
св. 1,5 до 3	1,717	1,782	1,931
св. 3 до 5	1,782	1,931	2,058
св. 5 до 7	1,931	2,058	2,15

св. 7 до 10	2,058	2,15	2,323
св. 10 до 20	2,15	2,323	2,407
св. 20 до 40	2,323	2,407	2,728
св. 40 до 60	2,407	2,728	-
свыше 60	-	3,545	

Примечание: применение коэффициентов для данных профессий не предусматривает применение коэффициента по видам работ.

Таблица 2

КОЭФФИЦИЕНТЫ

соотношения минимальной тарифной ставки (месячной тарифной ставки) для водителей легковых автомобилей к установленной Соглашением минимальной тарифной ставке рабочего I разряда

Класс автомобиля	Рабочий объём двигателя /в литрах/	Коэффициенты соотношений
особо малый и малый	до 1,8	1,54
средний	свыше 1,8 до 3,5	1,602
большой	свыше 3,5	1,678

Примечание: применение коэффициентов для данных профессий не предусматривает применение коэффициента по видам работ.

Таблица 3

КОЭФФИЦИЕНТЫ

соотношения минимальной тарифной ставки (месячной тарифной ставки) для водителей автобусов (в т.ч. специальные) к установленной Соглашением минимальной тарифной ставке рабочего I разряда

Класс автобуса	Габаритная длина автобуса / в метрах/	Коэффициенты соотношений	
		Для водителей автобусов общего назначения	Для водителей автобусов при работе на городских и экскурсионных маршрутах в городах с численностью населения до 500 тысяч человек (кроме водителей скорой помощи)
особо малый	до 5	1,551	1,749
малый	свыше 5 до 6,5	1,729	1,966
малый	свыше 6,5 до 7,5	1,931	2,058
средний	свыше 7,5 до 9,5	2,058	2,160
большой	свыше 9,5 до 11	2,160	2,166
	свыше 11 до 12	2,166	2,28
особо большой	свыше 12 до 14	2,245	2,323
	свыше 14 до 16	2,323	2,615
	свыше 16 до 17	2,615	2,946
	свыше 17 до 18	2,946	3,317
	свыше 18	3,317	3,734

Примечание: применение коэффициентов для данных профессий не предусматривает применение коэффициента по видам работ.

Водители мотоциклов, мотороллеров - К=1,439

Примечание: применение коэффициентов для данных профессий не предусматривает применение коэффициента по видам работ.

Примечание: установленные коэффициенты являются минимальными гарантиями в оплате труда. Для данных профессий может предусматриваться применение коэффициента по видам работ, при установлении указанных коэффициентов в коллективных договорах и в пределах собственных средств.

ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕР

доплат и надбавок к тарифным ставкам и должностным окладам

Наименование доплат, надбавок	Размеры доплат, надбавок
Доплаты	
За совмещение профессий (должностей)	Устанавливаются в пределах экономии средств на заработную плату по специальности (должности), которая совмещается. Доплаты одному работнику максимальными размерами не ограничиваются и определяются наличием полученной экономии по тарифным ставкам и окладам совмещаемой профессии (должности) работника
За расширение зоны обслуживания или увеличение объемов работ	Доплаты одному работнику максимальными размерами не ограничиваются и определяются наличием полученной экономии по тарифным ставкам (окладам), которые могли бы выплачиваться при условии нормативной численности работников
За выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	До 100% тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника
За работу во вредных и (или) опасных условиях труда	<p>За работу во вредных и (или) опасных условиях труда 4 - 24 % тарифной ставки (оклада).</p> <p>За работу в летний период на открытых местах при температуре воздуха свыше 25 градусов производить доплату в размере 10 % тарифной ставки (оклада).</p>

За рабочий день с разделением смены на две части (с перерывом в работе более двух часов)	До 30 процентов тарифной ставки (оклада) за отработанное время.
За интенсивность труда работников	До 12% тарифной ставки
За работу в ночное время (с 22.00 до 6.00) За работу в вечернее время (с 18.00 до 22.00 час)	До 40% часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в это время. 20% часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в это время.
На период освоения новых норм трудовых затрат	Увеличение сдельных расценок до 20%, увеличение тарифных ставок до 10% на период до 6 месяцев с момента введения нормы
За руководство бригадой (бригадиру, не освобожденному от основной работы)	Доплата дифференцируется в зависимости от численности рабочих в бригаде: - до 5 чел. - 10 % месячной тарифной ставки разряда, присвоенного бригадиру; - от 6 до 10 чел. - 25% месячной тарифной ставки разряда, присвоенного бригадиру; - от 11 до 25 чел.- 35% месячной тарифной ставки разряда, присвоенного бригадиру; - свыше 25 чел. - 50%. месячной тарифной ставки разряда, присвоенного бригадиру; Звеньевым, если численность звена превышает 5 человек, устанавливается доплата в размере до 50% соответствующей доплаты бригадира.
За руководство практикой	Руководителям практики предприятия доплата в размере 10 процентов должностного оклада.
За ненормированный рабочий день водителям автомобилей	Водителям легковых автомобилей в размере до 25% установленной месячной тарифной ставки за отработанное время водителем.

Надбавки	
За высокое профессиональное мастерство	<p>Дифференцированные надбавки к тарифным ставкам работников:</p> <p>III разряд - 12%</p> <p>IV разряд - 16%</p> <p>V разряд - 20%</p> <p>VI разряд и более высокий - 24%</p>
За классность водителям легковых и грузовых автомобилей, автобусов, троллейбусов, трамваев	<p>Водителям второго класса - 10%, водителям первого класса - 25% от установленной тарифной ставки за каждый отработанный час водителем</p>
За высокие достижения в труде	До 50% должностного оклада
За выполнение особо важных работ на соответствующий период	До 50% должностного оклада (тарифной ставки)
За знание иностранного языка	<p>Работникам в случае использования иностранного языка непосредственно при выполнении производственных вопросов:</p> <p>за знание одного языка - 10%, за знание двух и более языков - 20% тарифной ставки (оклада)</p>
<p>За научную степень:</p> <p>- доктора наук</p> <p>- кандидата наук</p> <p>За почетные звания</p>	<p>20% должностного оклада</p> <p>15% должностного оклада</p> <p>20% должностного оклада (тарифной ставки)</p> <p>Доплата за научную степень и почетное звание осуществляется в случае, когда деятельность работника по профилю совпадает с имеющейся степенью, почетным званием</p>

ОРИЕНТИРОВОЧНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ

работ, профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем

1. Руководители организаций, предприятий, учреждений (управляющие, генеральные директора, директора, начальники и т. д.).
2. Первые заместители, заместители.
3. Главные инженеры, технические директора, главные инженеры проектов.
4. Руководители (начальники) отделов, проектов, хозяйств, служб, производств, депо, парков, мастерских, колон, станций, цехов, участков, районов, лабораторий, отделений, смен, секторов, проектных кабинетов, бюро, групп, инспекций и других структурных подразделений.
4. Заведующие: отделов, лабораторий, секторов, бюро, групп, хозяйств, общежитий, машинописных, чертежно-копировальных и копировально-множительных бюро, архивов, канцелярий, складов.
5. Главные специалисты всех специальностей: механики, технологи, метрологи, геодезисты, гидрологи, маркшейдеры, энергетики, электрики, электромеханики, сварщики, электронщики, экономисты, диспетчеры, конструкторы, архитекторы.
6. Главные бухгалтеры (старшие бухгалтеры на правах главных бухгалтеров).
7. Ведущие: инженеры всех специальностей, экономисты, бухгалтеры, бухгалтеры-ревизоры, юрисконсульты, психологи, социологи, художники-конструкторы.
8. Инженеры всех специальностей и категорий, экономисты, маркшейдеры, архитекторы, бухгалтеры, бухгалтеры-ревизоры, ревизоры, юрисконсульты, конторский (офисный служащий (систематизация документов)), психологи, социологи, художники (дизайнеры), энергетики производства.

9. Старшие: инструкторы, инспекторы, ревизоры, мастера, диспетчеры, кассиры.

10. Техники всех специальностей и категорий.

11. Старшие исполнители работ, исполнители работ, мастера, механики участков (цехов), механики (электромеханики), контролеры теплового хозяйства.

12. Нормировщики, табельщики.

13. Инспекторы, инструкторы, диспетчеры, таксировщики, учетчики, кассиры, товароведы, агенты, кладовщики, экспедиторы, администраторы, лаборанты, паспортисты, фотографы, копировщики, контролеры пассажирского транспорта.

14. Машинистки всех категорий, стенографистки, секретари.

15. Архивариусы, делопроизводители, операторы аппаратов микрофильмов и копирования.

16. Чертежники-конструкторы, чертежники.

17. Водители автотранспортных средств (легковые автомобили).

18. Коменданты, кастелянши, воспитатели в общежитиях, заведующие камер хранения, техники - смотрители.

Примечание: заместителям и помощникам ненормированный рабочий день устанавливается в тех случаях, когда он установлен соответствующим руководителям организаций и их структурных подразделений.

Порядок предоставления работникам с ненормированным рабочим днем ежегодного дополнительного отпуска за особый характер труда производится согласно главе 19, статьи 124-125 Трудового Кодекса ЛНР.