От Министерства промышленности и торговли Луганской Народной Республики (Приказ Министра от 20 ноября 2017 года № 174)	От Общественной организации «Объединение работодателей предприятий и организаций в сфере торговли, общественного питания и бытового обслуживания Луганской Народной Республики» (протокол заседания от 20 октября 2017 года №1)	От профсоюзной организации «Профсоюз работников торговли, общественного питания и быта Луганской Народной Республики» (протокол заседания Президиума от 20 октября 2017 года № П-8-3-г)
Временно исполняющий обязанности Министра _____ А. Н. Череватый 12.12.2017	Председатель Общественной организации _____ Н.Н. Куликова 12.12.2017	Председатель Профсоюзной организации _____ А. А. Соболев 12.12.2017

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ В СФЕРЕ ТОРГОВЛИ, ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ И БЫТОВОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

МЕЖДУ МИНИСТЕРСТВОМ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И ТОРГОВЛИ ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ,

ОБЩЕСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ «ОБЪЕДИНЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ В СФЕРЕ ТОРГОВЛИ, ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ И БЫТОВОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»,

ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ «ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ ТОРГОВЛИ, ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ И БЫТА ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

на 2017- 2020 годы

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
Регистрация
ОТРАСЛЕВОГО (МЕЖОТРАСЛЕВОГО) СОГЛАШЕНИЯ
«23» января 2018 год за № 9
Министр труда и социальной политики Луганской Народной Республики (уполномоченное должностное лицо) _____ (подпись)

г. Луганск
2017

Принято совместным решением полномочных представителей сторон (протокол № 6 от 12.12.2017 года), в том числе:

- Министерства промышленности и торговли Луганской Народной Республики (Приказ Министра от 20.11.2017 года № 174);

- Общественной организации «Объединение работодателей предприятий и организаций в сфере торговли, общественного питания и бытового обслуживания Луганской Народной Республики» (протокол заседания от 20.10.2017 года №1);

- Профсоюзной организации «Профсоюз работников торговли, общественного питания и быта Луганской Народной Республики» (протокол заседания Президиума от 20.10.2017 года № П-8-3-г).

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено между Министерством промышленности и торговли Луганской Народной Республики (далее – Министерство, сторона), Общественной организацией «Объединение работодателей предприятий и организаций в сфере торговли, общественного питания и бытового обслуживания Луганской Народной Республики» (далее – Работодатели, сторона) и Профсоюзной организацией «Профсоюз работников торговли, общественного питания и быта Луганской Народной Республики» (далее - Профсоюз, сторона).

1.2. Соглашение разработано в соответствии с Временным Основным Законом (Конституцией) Луганской Народной Республики, Трудовым кодексом Луганской Народной Республики от 30.04.2015 № 23-II (изменениями), Законом Луганской Народной Республики от 27.05.2016 № 87-II «О профессиональных союзах» и иных действующих нормативных правовых актов на территории Луганской Народной Республики.

1.3. Соглашение заключено в целях закрепления общих условий оплаты труда, гарантий, компенсаций и льгот работникам отрасли торговли, общественного питания и бытового обслуживания Луганской Народной Республики.

1.4. Соглашение является основой для заключения коллективных договоров в организациях сферы торговли, общественного питания, бытового обслуживания. Отраслевое соглашение рассматривается сторонами как основа для переговоров на предприятиях отрасли. Обязательства и гарантии, включенные в данное Соглашение, являются обязательными как минимальные гарантии для применения и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников отрасли.

1.5. Стороны признают Соглашение правовым актом социального партнерства Сторон, на основании которого устанавливаются общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ним экономических отношений и совместные действия сторон по их реализации на основе принципов социального партнерства.

Общими принципами регулирования указанных отношений являются:

- уважение прав и законных интересов Работодателей и Работников;
- добровольность и полномочность принятия на себя реальных обязательств Работодателями, Работниками, Профсоюзами, а также их экономическая обоснованность и безусловность выполнения;
- содействие повышению эффективности деятельности организаций, развитию эффективных механизмов регулирования социально-трудовых отношений с учетом особенностей рынков труда Луганской Народной Республики.

1.6. Соглашение является действующим с даты его подписания сроком на три года.

1.7. Для ведения переговоров по заключению Соглашения и подведению итогов ее выполнения создается комиссия, состав которой указано в Приложении 1.

1.8. Действие настоящего Соглашения распространяется:

- на всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключивших Соглашение;
- на работодателей, не являющихся членами объединений работодателей, заключивших Соглашение, которые уполномочили указанные объединения от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключать соглашение либо присоединились к Соглашению после его заключения;
- на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, заключившими Соглашение, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, либо присоединившимися к Соглашению после его заключения.

1.9. Содержание коллективных договоров, заключаемых в организациях, находящихся в сфере ведения или управления Сторон, не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством Луганской Народной Республики,

настоящим Соглашением. В случае отсутствия в организации коллективного договора данное Соглашение имеет прямое действие.

1.10. Любая из Сторон в одностороннем порядке не может приостанавливать выполнение взятых на себя обязательств, принимать решения, которые изменяют нормы и положення настоящего Соглашения.

1.11. Изменения и дополнения в Соглашение вносятся по инициативе одной из Сторон, после проведения переговоров (консультаций), достижения договореностей и вступают в силу после подписания Сторонами или в иной установленный срок. Переговоры проводятся в десятидневный срок после получения предложений другими Сторонами.

1.12. Нормы и положения Соглашения не ограничивают возможности работодателя устанавливать дополнительные трудовые и социально-бытовые гарантии и льготы за счет средств организации, с учетом ее финансового положения и в случае не противоречия нормам действующего законодательства Луганской Народной Республики.

Положения настоящего Соглашения, предусматривающие расходы за счет прибыли организации, носят характер рекомендательный и регулируются коллективными договорами.

1.13. Если в период действия Соглашения принимаются новые нормативные правовые акты, которые усиливают социальную защиту работников, то действующие нормы Соглашения корректируются с учетом новых принятых норм, о чем принимается совместное решение Сторон.

1.14. В случае критического финансового положения организаций нормы локального коллективного договора по вопросам занятости, оплаты труда и предоставления социальных льгот могут быть изменены совместным решением сторон коллективных договоров этих организаций на период не более 6 месяцев в году. Вновь установленные оклады (тарифы) при этом не могут быть ниже ранее принятых окладов (тарифов).

1.15. Соглашение сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Сторон, от имени которых оно было принято, их состава, структуры, реорганизации и других случаях в соответствии с законодательством Луганской Народной Республики.

1.16. Соглашение открыто для присоединения всех организаций в сфере торговли, общественного питания, бытового обслуживания Луганской Народной Республики.

II. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СТАБИЛЬНОГО РАЗВИТИЯ СФЕРЫ ТОРГОВЛИ, ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ, БЫТОВОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ В ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Стороны договорились:

2.1.Совместными действиями содействовать стабильности и развитию организаций отрасли Луганской Народной Республики, принимая во внимание, что повышение эффективности, конкурентоспособности их деятельности является надежным источником благосостояния работников.

2.2. Направлять свою деятельность на сотрудничество, создание условий для увеличения эффективности труда, реализацию на этой основе профессиональных, трудовых и социально - экономических гарантий, обеспечения конституционных прав работников, достижение взаимопонимания в трудовых коллективах организаций, находящихся в сфере ведения или управления Сторон.

2.3. Определить основными критериями деятельности организации:

рост объемов производства;

снижение доли убытков;

создание условий для развития производства;

рост средней заработной платы и улучшение качества жизни работников;

обеспечение социально - трудовых и экономических прав и интересов работников;

укрепление социальной сферы деятельности в организации.

2.4. Трудовые отношения между работодателем и работником осуществляются в соответствии с действующим трудовым законодательством Луганской Народной Республики и иными нормативними правовими актами, содержащими нормы трудового права.

Министерство:

2.5. Участвует в разработке программ экономического и социального развития Луганской Народной Республики в части развития и поддержки внутренней торговли, общественного питания, бытового обслуживания, осуществляет контроль за их реализацией.

2.6. В пределах своей компетенции оказывает содействие Профсоюзу и Работодателям в реализации мер, предусмотренных настоящим Соглашением.

2.7. Участвует в разработке предложений по формированию и обеспечению реализации государственной политики в сфере торговли, общественного питания, бытового обслуживания на территории Луганской Народной Республики.

2.8. Анализирует деятельность предприятий потребительского рынка, разрабатывает программы развития торговой отрасли, бытового обслуживания населения, с учетом предложений Работодателей.

2.9. Оказывает методологическую, консультационную и организационную помощь предприятиям всех форм собственности по вопросам совершенствования и развития торговли, общественного питания, бытового обслуживания населения.

Работодатели:

2.10. Рассматривают проекты нормативных правовых актов в части социально-экономических отношений с учетом предложений Сторон.

2.11. Создают необходимые организационные условия в коллективах организаций и содействуют обеспечению и росту материально - финансовых источников в целях развития сферы торговли, общественного питания, бытового обслуживания и роста социальной защищенности работников.

Министерство и Работодатели:

2.12. Проводят семинары, совещания, консультации, общественные обсуждения регуляторных актов по наиболее актуальным вопросам деятельности организаций торговли, питания, сферы услуг, предпринимательства.

Профсоюз:

2.13. Способствует работодателям в реализации мероприятий, направленных на повышение эффективности работы предприятий.

2.14. Разрабатывает и вносит предложения в законодательные и исполнительные органы государственной власти по совершенствованию системы налогообложения и законодательства, регулирующего отношения в сфере торговли, общественного питания, бытового обслуживания.

2.15. Воздерживается от организации протестных акций по вопросам, включенным в нормы Соглашения, при условии их решения в установленном законодательством Луганской Народной Республики порядке.

2.16. Проводит работу по формированию у работников бережного отношения к собственности субъектов хозяйствования, рационального использования ими материально-технических ресурсов, добросовестного отношения к трудовым обязанностям.

2.17. Способствует укреплению производственной и трудовой дисциплины на предприятиях.

2.18. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства, которое защищает интересы работников организаций.

III. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Стороны:

3.1. Принимают меры по сохранению и развитию системы профессионального обучения и подготовки кадров.

3.2. В рамках своей компетенции содействуют заключению коллективных договоров в организациях сферы торговли, общественного питания, бытового обслуживания, осуществляют контроль за их выполнением.

3.3. В целях развития профессионального мастерства, распространения опыта работы лучших предприятий, повышения престижа профессии проводят конкурсы профессионального мастерства.

3.4. С целью обеспечения эффективной занятости работников и повышения на этой основе их жизненного уровня предусматривают меры по предотвращению сокращения численности рабочих мест и штата, созданию в организации новых (дополнительных) рабочих мест.

3.5. Принимают меры по недопущению случаев массового увольнения работников.

3.6. Определить критериями массового увольнения работников при сокращении численности или штата организации:

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

3.7. Предусмотреть в коллективном договоре возможность для работника, предупрежденного о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, не менее 2 часов свободного от работы времени в течение 2 рабочих дней в неделю для поиска работы с сохранением заработной платы.

3.8. Для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников организации предусмотреть в коллективном договоре возможность организации работодателем индивидуального, бригадного, курсового и других форм профессионального обучения на производстве согласно форме дополнительного соглашения с работодателем о направлении на обучение, являющейся неотъемлемой частью локального коллективного договора.

3.9. В целях привлечения кадров в организации работодатель заключает договора с учебными заведениями на подготовку рабочих и специалистов по необходимым для организации специальностям или ученический договор, как с работником данной организации, так и с лицом, ищущим работу, в соответствии с действующим законодательством Луганской Народной Республики и локальными нормативными актами.

3.10. При определении штатной численности руководителей служб организации руководствоваться «Опытными нормативами численности руководителей служб профессионалов (специалистов) организации в зависимости от численности их подчиненных работников на предприятиях сферы торговли, общественного питания и бытового обслуживания Луганской Народной Республики» (приложение 4).

Министерство:

3.11. Участвует в координации подготовки, переподготовки и повышении квалификации кадров сферы торговли, общественного питания, бытового обслуживания.

3.12. При представлении к наградам руководителей и работников предприятий учитывает предложения Профсоюза и Работодателей.

Работодатели:

3.13. Проводят политику сохранения и расширения числа рабочих мест в организациях сферы торговли, общественного питания бытового обслуживания.

3.14. В соответствии с коллективными договорами предоставляют высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям.

3 15. При финансовой возможности организации предусматривают дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии высвобождаемым работникам в коллективных договорах.

3.16. В целях предотвращения массового увольнения работников при временном сокращении объемов товарооборота по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывают и осуществляют мероприятия по:

- привлечению работников организации к работам временного характера и работам временного характера по договору с Фондом социального страхования на случай безработицы Луганской Народной Республики;
- сокращению применения сверхурочных работ;
- работ в выходные и праздничные дни;
- установлению неполного рабочего дня или недели с выплатой заработной платы в соответствии с отработанным временем, при необходимости введению гибкого режима работы;
- созданию условий для профессиональной переподготовки, повышения квалификации и переобучения работников.

3.17. Предусматривают в коллективном договоре дополнительные условия и порядок согласования с профсоюзами решений о массовом увольнении работников.

3.18. Содействуют трудоустройству в организации молодежи на первое рабочее место после окончания средних профессиональных и высших образовательных учреждений.

Профсоюз:

3.19. Осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства, предоставлением льгот и гарантий при высвобождении работников, принимает меры по защите трудящихся от необоснованных увольнений. Оказывает правовую помощь в защите имущественных прав работников и трудовых коллективов.

3.20. Способствует включению в коллективные договора обязательства работодателей по сохранению и созданию дополнительных рабочих мест, по обеспечению льгот и гарантий высвобождаемым работникам.

3.21. Предоставляет бесплатную консультационную помощь профсоюзным организациям, членам профсоюза по правовым вопросам и вопросам занятости.

3.22. Дает согласие на увольнение работника только после использования всех возможностей для сохранения трудовых отношений с использованием предоставленного законодательством Луганской Народной Республики преимущественного права на сохранение работы либо занятости отдельным категориям работников.

IV. НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

Стороны договорились:

4.1. Формирование и регулирование заработной платы в организациях осуществляется согласно Временному Основному Закону (Конституции) Луганской Народной Республики, Трудовому кодексу Луганской Народной Республики, Генеральному соглашению между Советом Министров Луганской Народной Республики, Общественной организацией «Ассоциация работодателей и предпринимателей Луганской Народной Республики» и Федерацией профсоюзов Луганской Народной Республики, настоящему Соглашению, коллективным договорам и другим нормативным правовым актам по оплате труда.

4.2. Считать главной целью в области оплаты труда в организациях торговли, общественного питания, бытового обслуживания - систематическое повышение реальных доходов работников за счёт роста эффективности и объемов производства.

4.3. Минимальная заработная плата за простой неквалифицированный труд и отработанную в полном объеме месячную норму рабочего времени устанавливается на локальном уровне коллективным договором, но не менее минимальной заработной платы, согласно действующему законодательству Луганской Народной Республики.

4.4. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), в том числе работника, занятого на работах у физического лица-предпринимателя, не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной законодательством Луганской Народной Республики.

Размер минимальной заработной платы применяется до официального установления в Луганской Народной Республике минимального размера оплаты труда.

4.5. В организациях применяется повременная, повременно - премиальная, сдельная, сдельно - премиальная системы оплаты труда с учетом специфики, содержания и направлений хозяйственной деятельности.

4.6. Установить минимальный размер тарифа рабочего первого разряда с учетом коэффициента 1,20 к минимальной заработной плате, установленной законодательством Луганской Народной Республики, а конкретный размер определять в коллективных договорах в зависимости от финансовых возможностей организации.

4.7. Тарифные коэффициенты соотношений окладов работников предприятий отрасли устанавливаются согласно Приложению 2.

4.8. Перечень видов и размеров доплат и надбавок к тарифным ставкам окладов и должностных окладов работников организаций устанавливается согласно Приложению 3.

4.9. Проводить выплату надбавок работникам организаций при наличии финансовых средств:

а) за выслугу лет работникам организаций ежемесячно в процентах к должностному окладу (или заработной платы, начисленной по тарифным ставкам, сдельным расценкам) в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

от 6 месяцев до 1 года - 5%,

от 1 года до 3 лет - 10%,

свыше 3 лет - 15%.

б) персональных надбавок до 50% тарифной ставки (должностного оклада).

4.10. Формы и системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, надбавок, доплат, премий, других поощрительных, компенсационных и социальных выплат устанавливать в коллективных договорах с соблюдением норм и гарантий, предусмотренных законодательством Луганской Народной Республики и настоящим Соглашением.

4.11. Тарифную часть заработка поддерживать на уровне не ниже двух третей от общего его размера.

4.12. Возмещение работниками на основании письменних договоров о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба организации путем ежемесячного удержания денежных средств из их заработной платы не должно превышать 20% от суммы, причитающейся им к выплате.

Согласно нормам части 4 статьи 284 Трудового кодекса ЛНР работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа.

4.13. Принимать участие в разработке и согласованию проектов законов и других нормативных правовых актов по вопросам оплаты труда в пределах имеющихся полномочий.

Работодатели:

4.14. Повышают заработную плату работникам при росте финансовых показателей.

4.15. Заработную плату в денежной форме выплачивают в сроки, предусмотренные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и трудового договора, но не реже, чем два раза в месяц.

4.16. Не допускают задержки выплаты заработной платы работникам.

4.17. При наличии задолженности по выплате заработной платы информирут профсоюзные организации о поступлении средств на счет предприятия и направлениях их использования

4.18. Представлять в соответствии с коллективным договором и соглашением, по результатам проведения государственной экспертизы условий труда, дополнительные к установленным законодательством компенсации работникам, с учетом мнения Профсоюза.

4.19. Введение, замену и пересмотр норм труда, изменений условий труда проводят с обязательным ознакомлением работника не позднее чем за два месяца до их проведения и согласования с профсоюзом. Обязательным при этом является экономическое обоснование последующих изменений.

Профсоюз:

4.20. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законодательства об оплате труда, в том числе за своевременностью ее выплаты. Предоставляет консультации и правовую помощь работникам в защите своих прав, представляет интересы членов профсоюза в комиссиях по трудовым спорам.

4.21. Информирует Министерство о фактах нарушений условий колдоговоров в организациях в части сроков выдачи заработной платы с целью предотвращения данных нарушений в подведомственных организациях.

4.22. Проводит обучение профсоюзного актива по вопросам организации, оплаты и нормирования труда.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны договорились:

5.1. С целью сохранения баланса рабочего времени руководствоваться месячными нормами рабочего времени на основании постановлений Совета Министров Луганской Народной Республики.

5.2. Продолжительность рабочего времени устанавливается коллективным договором, но не более 40 часов в неделю.

5.3. При суммированном учете рабочего времени применять учетный период (месяц, квартал, полугодие, год) только в случае наличия графика работы работника на весь учетный период.

5.4. Устанавливать продолжительность рабочей смены более 8:00, но не более 12:00, только в порядке, определенном Правилами трудового распорядка и коллективным договорам по согласованию с профсоюзом.

5.5. Работникам на работах с вредными или опасными условиями труда, согласно законодательству Луганской Народной Республики, нормами коллективного договора устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.6. Режим рабочего времени и времени отдыха в организациях устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами в зависимости от специфики деятельности организаций.

5.7. Предоставлять основной ежегодный отпуск минимальной гарантированной продолжительностью для работников 28 календарных дней.

5.8. Предоставлять ежегодные дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в зависимости от результатов специальной оценки условий труда

и времени занятости работника в этих условиях, отпусков за особый характер труда - в зависимости от времени занятости работника в этих условиях.

5.9. Устанавливать ежегодный дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день и другие особые условия труда согласно действующему законодательству Луганской Народной Республики до 10 календарных дней в соответствии с локальным нормативным актом - приложению к коллективному договору организации. Перечень должностей и конкретную продолжительность дополнительного отпуска устанавливать нормами локального коллективного договора.

5.10. Предоставлять работникам организаций, которые имеют стаж работы более 10 лет, дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 7 календарных дней, а начиная с 11-го года, увеличивать отпуск на 1 календарный день за каждый последующий год. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска не может превышать 14 календарных дней, оплата которой осуществляется за счет собственных средств организации. Перенос дополнительного отпуска на следующий год не допускается. По желанию работника дополнительный отпуск может быть заменен компенсационной денежной выплатой, но не позднее того года, за который он должен быть использован.

5.11. Предоставлять работникам организаций оплачиваемые дополнительные отпуска за счет собственных средств организации в следующих случаях:

- бракосочетание работника (первое) – не менее 1 (один) рабочий день, на основании подтверждающих документов;
- рождение у работника ребенка – не менее 1 (один) рабочий день, на основании подтверждающих документов;
- смерть близких родственников – не менее 3 (три) календарных дня (при наличии копии свидетельства о смерти родственника и документов, подтверждающих родство;
- одному из родителей (опекуну), воспитывающему детей - учащихся младших классов (1 - 4 класс) в День знаний (1 сентября либо иной первый день учебного года, в случае, если в этот день работник обязан выполнять свои трудовые обязанности) – 1 (один) рабочий день;
- другие дополнительные отпуска по договоренности сторон локального коллективного договора.

5.12. Предоставлять работникам организаций дополнительные отпуска по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работникам согласно действующему законодательству Луганской Народной Республики и в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Луганской Народной Республики на срок, установленный по соглашению между работником и работодателем в коллективном договоре.

5.13. Рекомендовать организациям предусматривать коллективным договором особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, работа которых непосредственно связана с обслуживанием населения и вредными и (или) опасными условиями труда.

Работодатели:

5.14. При принятии локальных коллективных договоров устанавливают продолжительность рабочего времени для лиц, имеющих ребенка-инвалида, на один час меньше от установленной продолжительности рабочего дня с сохранением средней заработной платы.

Профсоюз:

5.15. Обеспечивает общественный контроль за соблюдением трудового законодательства Луганской Народной Республики.

В случае выявления нарушений вносит работодателям представления об их устранении.

Осуществляет предоставление бесплатной правовой помощи по этим вопросам.

5.16. Представляет в случае необходимости трудовые и социально-экономические права и интересы членов профсоюза в органах государственной власти в соответствии с законодательством.

VI. ОХРАНА ТРУДА И УСЛОВИЯ БЕЗОПАСНОСТИ РАБОТНИКОВ

Стороны договорились:

6.1. Проводить единую политику в области условий охраны труда работников сферы торговли, общественного питания, бытового обслуживания в соответствии с Трудовым кодексом Луганской Народной Республики.

6.2. Обеспечение безопасных условий труда является обязанностью работодателя, который организует условия труда на рабочем месте, обеспечивающие безопасность технологических процессов, механизмов и других средств производства, наличие средств защиты, соответствие санитарно-бытовых условий нормативным правовым актам по охране труда.

6.3. Содействовать обеспечению страхования работников в соответствии с действующим законодательством Луганской Народной Республики в части государственного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, которые привели к утрате трудоспособности.

6.4. Осуществлять комплексные мероприятия, направленные на ликвидацию вредных и опасных факторов производственной среды.

6.5. Координировать деятельность работодателей и содействовать в реализации ими гарантий и прав работников, определенных законодательством Луганской Народной Республики.

Осуществлять обмен информацией о состоянии охраны труда, уровне производственного травматизма и профзаболеваний на производстве.

Вносить соответствующие предложения, направленные на усовершенствование нормативной правовой базы по вопросам производственной безопасности и охраны труда, усиления эффективности госнадзора и общественного контроля, а также обеспечения надлежащей защиты законных прав работников.

6.6. Принимать в рамках своих полномочий участие в формировании программ по вопросам безопасности, гигиены труда и улучшения состояния производственной среды, которые утверждаются в установленном порядке на государственном, отраслевом и производственном уровне, осуществлять постоянный контроль за их выполнением.

6.7. Согласно действующему законодательству Луганской Народной Республики принимать участие в работе комиссий по принятию в эксплуатацию новых или реконструированных производственных объектов в целях недопущения на этих объектах несоответствий нормативам по охране труда.

6.8. Осуществлять разъяснительную работу в части требований законодательства Луганской Народной Республики об охране труда, предоставлять консультации работодателям и работникам.

Министерство:

6.9. В рамках компетенции принимает участие в реализации политики в сфере охраны труда, осуществляет соответствующее методическое руководство и контроль за деятельностью предприятий, учреждений и организаций, относящихся к сфере ведения Министерства.

Работодатели:

6.10. Осуществляют в организациях разработку и выполнение комплексных мероприятий для улучшения условий и безопасности труда, как составной части коллективного договора.

6.11. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществление контроля за их выполнением, работодатели принимают решение о создании в организациях службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда либо возлагать обязанности по охране труда с соблюдением требований, предусмотренных статей 240 Трудового кодекса Луганской Народной Республики.

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

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

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

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

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

6.13. Согласно статьи 249 Трудового кодекса Луганской Народной Республики финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями осуществлять в размере не менее 0,5 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). В организациях, финансируемых из государственного бюджета, финансирование осуществлять в размере 0,2 процента от фонда оплаты труда.

6.14. Обеспечивают работников средствами индивидуальной защиты, специальной одеждой, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Луганской Народной Республики о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

6.15. Обеспечивают своевременную выдачу одноразовой помощи и полного возмещения материального ущерба пострадавшему на производстве согласно действующему законодательству Луганской Народной Республики.

6.16. Проводят всем работникам при приеме на работу и в процессе работы инструктаж по вопросам охраны труда, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим от несчастных случаев, правилам поведения при возникновении аварий, в соответствии с действующими в организации положениями об охране труда.

6.17. Запрещают допуск к самостоятельной работе лиц, не прошедших повторный медосмотр, обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда.

6.18. Разрабатывать и утверждать положения, инструкции и другие локальные нормативные документы по охране труда, предусматривающие права, обязанности и ответственность работника за выполнение возложенных на него функций, а также устанавливать правила проведения их работ в производственных помещениях, на территории организации и рабочих местах, в соответствии с действующими нормативными актами по охране труда.

6.19. Ежегодно проводят анализ состояния и причин возможного производственного травматизма и заболеваний, разрабатывают меры предупреждения несчастного случая и заболевания на производстве.

6.20. При невыполнении требований законодательных и нормативных правовых актов Луганской Народной Республики, содержащие нормы права по охране труда, правил безопасности, должностных и производственных инструкций привлекают к дисциплинарной, административной, материальной или уголовной ответственности виновных работников в соответствии с законодательством Луганской Народной Республики.

6.21. В случае перевода (временно или постоянно) работников с их согласия и в соответствии с медицинским заключением о состоянии их здоровья на более легкий труд, оплату труда осуществляют в соответствии с действующим законодательством Луганской Народной Республики.

6.22. Не допускают привлечение работников, в т.ч. женщин и несовершеннолетних (в возрасте до 18 лет), на работы с вредными и (или) опасными условиями труда, а также к подъему и перемещению грузов, масса которых превышает установленные для них предельные нормы.

6.23. Предоставляют уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда для выполнения возложенных на них функций свободное от работы время, продолжительность которого определяется коллективным договором, с сохранением среднего заработка, организовывать их обучение, обеспечение нормативными и справочными материалами, правилами и инструкциями по охране труда за счет средств организации.

6.24. Осуществляют обязательное рассмотрение и оперативное реагирование на официальное представление профсоюзов, технических инспекторов труда или других представителей профсоюзов по вопросам охраны труда в соответствии с их полномочиями.

Профсоюз:

6.25. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства Луганской Народной Республики по охране труда, созданием безопасных и благоприятных условий труда, соответствующих производственных и санитарно-бытовых условий, обеспечением работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной и коллективной защиты. В случае выявления нарушений требуют их устранения.

6.26. Представляют интересы работников в решении вопросов по охране труда в случаях нарушений действующего законодательства Луганской Народной Республики, вносят на рассмотрение работодателю соответствующие предложения.

6.27. Предоставляют информацию работникам об их правах и гарантиях в сфере охраны труда, изменениях в законодательстве Луганской Народной Республики об охране труда.

6.28. В случае угрозы жизни или здоровью работников требуют от работодателя немедленного прекращения работ на рабочих местах, участках, цехах на время, необходимое для полного устранения этой угрозы.

6.29. Принимают участие в работе комиссий по:

- разработке программ, положений, нормативных правовых документов по вопросам охраны труда в организации;
- расследованию несчастных случаев, профзаболеваний, аварий, составлению актов о несчастном случае на производстве;
- проведению проверок знаний работников по вопросам охраны труда.

VII. ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКОВ ОТРАСЛИ

Стороны договорились:

7.1. Рекомендовать работодателю

7.1.1. В целях проведения культурно-массовых, спортивных и оздоровительных мероприятий ежемесячно предусмотреть перечисление на расчетный счет первичной организации профсоюза (в случае его отсутствия - на счет территориальной организации профсоюза) денежные средства в размере не менее 0,3% от фактического фонда оплаты труда. Иные условия перечислений могут устанавливаться коллективным договором.

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

7.1.2. В случае экономических трудностей и в пределах имеющихся средств организации:

содействовать профессиональной переподготовке работников с целью их перевода на вновь созданные или вакантные рабочие места;

увольнять работников в установленном законодательством Луганской Народной Республики порядке только после использования всех возможностей по обеспечению их работой.

7.1.3. Оплату труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации производить за счет собственных средств в размерах, установленных коллективным договором.

7.1.4. Заключившему коллективные договоры или на которого распространяется действие настоящего Соглашения, по письменному заявлению работников, не являющихся членами первичной профсоюзной организации, ежемесячно перечислять на счета первичной профсоюзной организации денежные средства в размере не менее 0,5 % из начисленной заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены в коллективном договоре.

7.2. Перечислять ежемесячно на расчетный счет профсоюза членские профсоюзные взносы работников на основании их собственных заявлений и в сроки, оговоренные в договоре, являющемся неотъемлемой частью принятого локального коллективного договора.

7.3. Внесение в коллективные договора дополнительных, по сравнению с действующим законодательством Луганской Народной Республики, социальных льгот и компенсаций, исходя из условий экономических возможностей организаций, в частности:

материальную помощь работникам;

единовременное пособие семьям работников, погибших на производстве;

материальную помощь работникам при выходе на пенсию;

материальную помощь работникам на оздоровление;

единовременное вознаграждение по случаю юбилейных дат работников;

материальную и другую помощь ветеранам труда, пожилым людям.

7.4. Оперативно принимать меры для ликвидации предпосылок возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов), а в случае их возникновения стремиться к их урегулированию без остановки производственного процесса путем переговоров с учетом соблюдения норм принятого коллективного договора.

7.5. Содействовать в создании первичных профсоюзных организаций у всех субъектов хозяйствования.

7.6. Согласно Трудовому кодексу Луганской Народной Республики создавать необходимые условия для деятельности профсоюза в организации.

7.7. Предоставлять освобожденным работникам профсоюза по окончанию срока их выборной профсоюзной работы предыдущую работу (должность) или (при его согласии) другую равноценную работу.

7.8. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы в организации, согласно норме коллективного договора, свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для участия в уставной деятельности профсоюза и обучении (члену профкома - не менее 1 часа в неделю, а председателю профкома - не менее 2 дней в неделю).

7.9. Социальные гарантии и льготы, установленные в организации, распространяются на выборных освобожденных (не освобожденных) работников первичной организации профсоюза в порядке и на условиях, предусмотренных положениями локального коллективного договора.

Профсоюз в пределах своих полномочий и сметы профсоюзного бюджета:

7.10. Выполняет социально-творческий заказ членов профсоюза на культурно-спортивную и оздоровительную работу.

7.11. Содействует проведению санаторно-курортного отдыха членов профсоюза и членов их семей.

7.12. Предоставляет работникам консультативную и юридическую помощь в части льгот и гарантий, установленных законодательством Луганской Народной Республики.

7.13. Содействует организации в укреплении трудовой дисциплины, соблюдении правил внутреннего трудового распорядка и не допускает прекращение работы организации при трудовых спорах (конфликтах) до момента их разрешения в установленном Трудовым кодексом Луганской Народной Республики порядке.

VIII. РАБОТА С ОТДЕЛЬНЫМИ КАТЕГОРИЯМИ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ

В целях сохранения и развития трудового потенциала организаций, повышения престижа, эффективного участия работников разного возраста и разных сфер деятельности в развитии торговли, общественного питания и бытового обслуживания, обеспечении преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности Стороны договорились:

8.1. Включать в коллективный договор разделы (пункты) по работе с молодежью, женщинами, ветеранами.

8.2. 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.

8.3. С целью сохранения преемственности кадрового потенциала организовывать работу советов наставников.

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

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

8.6. Содействовать усилению роли женщин в развитии организации.

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

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

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

8.10. Содействовать развитию профессиональной и управленческой карьеры женщин.

8.11. 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.

Профсоюз, Работодатели:

8.12. Проводят конкурсы профессионального мастерства, предусматривают меры поощрения победителей.

Профсоюз:

8.13. Принимает участие в разработке и реализации республиканских молодежных программ.

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

8.15. Организует обучение председателей молодежных советов, комиссий, молодых профсоюзных активистов.

Работодатели:

8.16. Способствуют адаптации молодых специалистов на производстве, организации рабочих мест.

8.17. Организуют шефскую работу с учащимися в общеобразовательных учреждениях и учреждениях среднего профессионального образования.

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

8.19. Содействуют в создании женских советов (комиссий) и обеспечивают их работу по вопросам гендерного равенства в социально-трудовой сфере.

IX. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Для принятия мер дальнейшего развития и совершенствования социального диалога, повышения эффективности социального партнерства и координации деятельности, связанной с выполнением Соглашения, обеспечения коллективно-договорных социально-экономических и трудовых отношений Стороны договорились:

9.1. Сосредоточить свои усилия и осуществлять конкретные действия, направленные на создание условий для производительного труда, стабилизации сферы торговли, общественного питания и бытового обслуживания и увеличения жизненного уровня работников.

9.2. Стороны признают статус принятого Соглашения, как правового акта социального партнерства, которым установлены основные принципы регулирования социально–трудовых отношений между работодателями и работниками.

9.3. Признавать недействительными нормы коллективного договора и локальных нормативных актов, в случае если они включают социальные гарантии, льготы, компенсации ниже предусмотренных трудовым законодательством Луганской Народной Республики и настоящим Соглашением.

9.4. Соблюдать права и интересы профсоюзов - представителей работников, содействовать в установлении деловых партнерских взаимоотношений их с работодателями.

9.5. Обмениваться необходимой информацией по вопросам социально-экономического развития сферы торговли, общественного питания и бытового обслуживания Луганской Народной Республики.

9.6. Включать представителей Сторон в состав общественных советов и обеспечивать участие их в проведении консультаций, переговоров по вопросам, являющимися предметом этого Соглашения и других локальных соглашений в части защиты трудовых прав и социально-экономических интересов работников.

9.7. Содействовать реализации данного Соглашения, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, предупреждению возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов).

9.8. Оказывать методическую и практическую помощь работодателям и профсоюзным комитетам по вопросам экспертизы проектов коллективных договоров на их соответствие действующему законодательству Луганской Народной Республики, настоящего Соглашения.

Содействовать организациям в проведении коллективных переговоров в заключении коллективных договоров.

X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

Стороны договорились:

10.1. Контроль за выполнением Соглашения осуществлять их представителями - Рабочей комиссией согласно приложения № 1.

10.2. Стороны, в пределах, взятых на себя обязательств, указанных в настоящем Соглашении, ежегодно предоставляют в Рабочую комиссию информацию о ходе выполнения Соглашения.

10.3. Работодатели и профсоюзные комитеты дважды в год отчитываются в трудовых коллективах о выполнении обязательств коллективных договоров, а также перед сторонами Соглашения о его выполнении и выполнении колдоговора по установленной статистической отчетности.

10.4. В случае выявления нарушения Сторонами условий Соглашения Рабочая комиссия направляет соответствующей стороне представление об устранении этих нарушений. Сторона, допустившая нарушение условий Соглашения, обязана в течение одного месяца с даты получения представления Рабочей комиссии принять меры к устранению нарушений, предоставив в Рабочую комиссию соответствующее документальное подтверждение. В случае невозможности устранения выявленных нарушений или принятия соответствующих мер в установленный срок по инициативе стороны, нарушившей условия, проводятся взаимные консультации сторон. По результатам консультаций принимается согласованное решение, обязательное к исполнению. В случае отказа устранить эти нарушения или отсутствия согласованного решения в указанный срок, разногласия рассматриваются в соответствии с законодательством Луганской Народной Республики.

10.5. При невыполнении или недобросовестном выполнении обязательств Соглашения должностные лица сторон, в пределах своей компетенции, несут ответственность в соответствии с нормами действующего законодательства Луганской Народной Республики.

10.6. Изменения и дополнения к Соглашению в соответствии с действующим законодательством Луганской Народной Республики или по инициативе сторон вносятся после проведения соответствующих переговоров, достижения договоренности и имеют легитимность после подписания протокола этих изменений сторонами.

10.7. Соглашение действует с даты подписания Отраслевого соглашения в сфере торговли, общественного питания и бытового обслуживания Луганской Народной Республики.

XI. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

Стороны договорились:

11.1. Стороны соглашения несут ответственность в рамках своей компетенции и в соответствии с действующим законодательством Луганской Народной Республики.

11.2. Споры между Сторонами разрешаются в порядке, установленном действующим законодательством Луганской Народной Республики.

11.3. Привлечение к дисциплинарной, административной ответственности виновной стороны осуществляется на основании действующего законодательства Луганской Народной Республики.

11.4. Предоставлять в пределах взятых Сторонами на себя обязательств методологическую и практическую помощь организациям по вопросам разработки и

контроля за выполнением коллективных договоров на их соответствие действующему законодательству Луганской Народной Республики.

Профсоюз обязуется:

11.6. В период действия Соглашения не организовывать массовые акции протеста.

XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящее Соглашение вступает в силу с даты его подписания.

12.2. После уведомительной регистрации настоящее Соглашение публикуется в средствах массовой информации.

12.3. Рекомендовать руководителям, председателям профсоюзных комитетов (комитетов профсоюза) организаций после введения в действие Отраслевого соглашения внести изменения и дополнения в действующие соглашения и коллективные договора.

12.4. При изменениях в структуре управления или реорганизации Сторон, заключивших настоящее Соглашение, Соглашение является действительным.

12.6. В течение трех месяцев до окончания срока действия соглашения любая из сторон вправе направить другим сторонам письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Соглашения. При отсутствии предложений о начале переговоров данное Соглашение продолжает действовать еще 2 года.

12.7. Приложения к настоящему Соглашению являются его неотъемлемой частью.

12.8. Настоящее Соглашение подписано в четырех экземплярах, сохраняется в каждой из Сторон и имеет одинаковую юридическую силу.

Приложение 1
к Отраслевому Соглашению

СОСТАВ

РАБОЧЕЙ КОМИССИИ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И КОНТРОЛЮ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ОТРАСЛЕВОГО СОГЛАШЕНИЯ НА 2017-2020 ГОДЫ, ЗАКЛЮЧЕННОГО НА УРОВНЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СФЕРЕ ТОРГОВЛИ, ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ И БЫТОВОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

№	Ф.И.О. члена комиссии	Организация, должность
1.	Мотрошилов Вадим Иванович	Начальник отдела развития внутренней торговли и потребительского рынка Министерства промышленности и торговли Луганской Народной Республики
2	Яковлев Евгений Иванович	Главный специалист юридического отдела Министерства промышленности и торговли Луганской Народной Республики
3.	Саранча Ирина Александровна	Начальник отдела аналитики, сводного анализа и прогнозирования Министерства промышленности и торговли Луганской Народной Республики
4	Соболев Анатолий Алексеевич	Председатель Профсоюзной организации «Профсоюз работников торговли, общественного питания и быта Луганской Народной Республики»
5	Белоконь Инесса Николаевна	Член Президиума «Республиканского комитета профсоюза работников общественного обслуживания Луганской Народной Республики»
6	Моисеева Оксана Юрьевна	Председатель первичной профсоюзной организации Государственного унитарного предприятия Луганской Народной Республики «Стройцентр»
7	Куликова Нина Николаевна	Директор ЧАО «Луганский Торговый Дом», председатель Общественной организации «Объединение работодателей предприятий и организаций в сфере торговли, общественного питания и бытового обслуживания Луганской Народной Республики»
8	Кочетов Андрей Владимирович	Заместитель председателя Общественной организации «Ассоциация работодателей и предпринимателей Луганской Народной Республики»
9	Грекова Лидия Николаевна	Заместитель директора по продажам ООО ПКФ «ЛИА ЛТД», член Общественной организации «Объединение работодателей предприятий и организаций в сфере торговли, общественного питания и бытового обслуживания Луганской Народной Республики»

Приложение 2
к Отраслевому соглашению

Тарифные коэффициенты
соотношений окладов и ставок работников отрасли

1. Тарифные коэффициенты соотношений временных тарифных ставок рабочих производства предприятий торговли, общественного питания и бытового обслуживания (за единицу принято минимальную тарифную ставку рабочего I разряда, определенную пунктом 4.6 Соглашения)

Наименование профессии. Разряды рабочих	Тарифный коэффициент
Повар, кондитер, пекарь, бармен, буфетчик, официант, мойщик посуды, продавец, контролер-кассир, кассир торгового зала и другие производственные рабочие общественного питания и торговли, которые тарифицируются по разрядам, приведенным в приложении 3, со сдельной оплатой труда:	
I разряда	1,08
II разряда	1,19
III разряда	1,32
IV разряда	1,47
V разряда	1,69
VI разряда	1,97

Примечание. Рекомендуется тарифные ставки продавцам, кассирам торгового зала, контролерам-кассирам, подсобным работникам, установленные в зависимости от присвоенной квалификации, в случае торговли технически-сложными товарами, продовольственными, химическими, строительными и хозяйственными товарами, картофелем, овощами, мясом и рыбой повышать на коэффициент до 1,3. Конкретный размер повышения определяется в коллективном договоре.

2. Тарифные коэффициенты соотношений окладов руководителей предприятий и организаций розничной, оптово-розничной, оптовой торговли, общественного питания и бытового обслуживания (за единицу принято минимальную тарифную ставку рабочего I разряда, определенную пунктом 4.6 Соглашения)

Наименование должности	Тарифный коэффициент
Магазины, столовые, кафе, рестораны и другие предприятия розничной торговли и общественного питания	
Директор (начальник, другой руководитель предприятия торговли), заведующие предприятий розничной торговли, общественного питания, управляющий рестораном (кафе, столовой), управляющий магазином, заведующий рынка, директор торгового представительства, управляющий агентством торговым	контракт
Директор: коммерческий, технический, распорядитель	3,13
Заведующий производством, шеф-повар	3,00
Главные: инженер, товаровед, экономист, кулинар, технолог	3,00

Главные: энергетик, механик	2,63
Начальники торгово-производственных и функциональных отделов	2,63
Начальники: отделов централизованной бухгалтерии, бюро, лабораторий	2,50
Начальники штаба гражданской обороны	2,00
Начальники хозяйственного отдела	1,75
Объединения розничной и оптово-розничной торговли, объединения общественного питания, объединения предприятий (ассоциации, корпорации, концерны, другие)	
Генеральный директор (председатель, президент, другой руководитель) объединения предприятий (ассоциации, корпорации, концерна и т.п.)	контракт
Главные: инженер, товаровед, экономист, кулинар, технолог	3,13
Главные: энергетик, механик	3,00
Начальники торгово-производственных и функциональных отделов и отделов охраны труда	2,75
Начальники: отделов централизованной бухгалтерии, бюро, лабораторий	2,63
Начальник первого отдела	2,25
Начальник штаба гражданской обороны	2,13
Начальник хозяйственного отдела	1,75
Базы оптовой торговли, холодильники, хладокомбинаты и базы торговых предприятий (организаций), логистические центры	
Руководители	контракт
Главные: инженер, товаровед, экономист	3,13
Главные: энергетик, механик, ветеринарный врач	2,80
Начальники торгово-производственных и функциональных отделов	2,63
Начальники: отделов централизованной бухгалтерии, бюро, лабораторий	2,50
Начальник первого отдела	2,13
Начальник штаба гражданской обороны	2,00
Начальник хозяйственного отдела	1,75

3. Тарифные коэффициенты соотношений окладов специалистов предприятий розничной, оптово-розничной, оптовой торговли, общественного питания и бытового обслуживания (за единицу принята минимальная тарифная ставка рабочего I разряда, определенная пунктом 4.6 Соглашения)

Наименование должности	Тарифный коэффициент
Ведущие специалисты	2,25
Специалисты: I категории II категории Специалисты	 2,13 1,88 1,63

Наименование должности	Тарифный коэффициент
Администратор торгового зала, метрдотель	1,63
Мастер производственного обучения	1,63
Диспетчер	1,63
Техники всех специальностей: I категории II категории Техник без категории	 1,50 1,38 1,25
Заведующий секцией, пункта (заготовительного, приемного и т.д.)	2,26
Заведующий складом, овоще- и фруктохранилища	2,00
Мастер участка	1,82

4. Тарифные коэффициенты соотношений окладов служащих предприятий и организаций торговли, общественного питания и бытового обслуживания (за единицу принята минимальная тарифная ставка рабочего I разряда, определенная пунктом 4.6 Соглашения)

Наименование должности	Тарифный коэффициент
Главный кассир предприятия, заведующий канцелярией	1,63
Старшие: кассир, инкассатор, инспектор	1,50
Стенографист I категории, оператор компьютерного набора I категории	1,50
Заведующие: архивом, хозяйством, копировально-множительным бюро; кассир, комендант дома, инкассатор, инспектор; стенографист II категории, печатник I категории	1,38
Печатник II категории, секретарь-стенографист, экспедитор по перевозке грузов, таксист, дежурный информационно-справочной службы, статистик	1,25
Секретарь-печатник, агент по снабжению, счетовод, чертежник, делопроизводитель, архивариус, нарядчик, учетчик, табельщик, копировальщик, экспедитор, диктор, заведующий камеры хранения, оператор электросвязи	1,13

5. Тарифные коэффициенты соотношений окладов рабочих-повременщиков отдельных профессий, занятых в торговле, общественном питании и бытового обслуживания (за единицу принята минимальная тарифная ставка рабочего I разряда, определенная пунктом 4.6 Соглашения)

Наименование должности	Тарифный коэффициент
Уборщик служебных помещений, швейцар, маркировщик, гардеробщик, дежурный возле эскалатора, истопник, кубовщик, курьер, извозчик, лифтер	1,00
Весовщик, горничная, дворник, кастелянша, конюх, подсобный рабочий, полотер, расклейщик объявлений, садовник, светокопировщик, стеклографист (ротаторщик), стеклопротирщик, точильщик, уборщик производственных помещений, уборщик территорий	1,13

Наименование должности	Тарифный коэффициент
Дезинфектор, лифтер при скорости движения лифта от 2,5 до 5 м / с., машинист по стирке и ремонту спецодежды, оператор копировальных и множительных машин при получении копий на бумаге, оператор разменных аппаратов, подборщик справочного и информационного материала, полотер полов из ценных пород древесины, проводник по сопровождению грузов, уборщик мусоропроводов, уборщик служебных помещений, занятый уборкой общественных туалетов	1,25
Лесник, лифтер при скорости движения лифта от 5 до 7 м / с., оператор аппаратов микрофильмования и копирования, оператор вычислительных машин II категории, рубщик мяса, протиральщик стекол по выполнению работ в высотных зданиях выше 12 этажей и труднодоступных местах для протирания стекла, кладовщик	1,38
Демонстратор одежды, лифтер при скорости движения лифта более 7 м / с., оператор вычислительных машин I категории	1,50
Оператор копировальных и множительных машин по подготовке печатных форм с текстовых и штриховых оригиналов, оператор электронно-вычислительных машин	1,63
Оператор копировальных и множительных машин по подготовке печатных форм и оригиналов, содержащих плутоний и растровые изображения, старший оператор электронно-вычислительных машин	1,75

6. Тарифные коэффициенты соотношений часовых тарифных ставок рабочих, занятых на ремонте оборудования, на станочном работах и на работах в специализированных цехах с нормальными условиями труда (за единицу принята минимальная тарифная ставка рабочего I разряда, определенная пунктом 4.6 Соглашения)

Наименование должности	Тарифный разряд					
	I	II	III	IV	V	VI
Рабочие предприятий и цехов по ремонту оборудования, контрольно-измерительных приборов и автоматики; ремонтно-строительные цеха, компрессорные, вентиляционно-увлажняющие и кислородные установки, очистные сооружения	1,17	1,28	1,41	1,58	1,80	2,10
Рабочие, занятые на станочном работах по обработке металла и других материалов резанием на металлообрабатывающих станках; рабочие, занятые на работах с холодной штамповки металла и других материалов, изготовлению и ремонту инструментов и технологической оснастки	1,30	1,41	1,56	1,75	1,99	2,32
Рабочие в производственных цехах и подразделениях, которые непосредственно заняты ремонтом и наладкой основного технологического оборудования, электро- и энергетического, экспериментального и научного оборудования, машин, механизмов, автомобилей и другого подвижного состава, электронно-вычислительной техники, контрольно-измерительных приборов и автоматики	1,30	1,41	1,56	1,75	1,99	2,32

7. Тарифные коэффициенты соотношений часовых тарифных ставок работников предприятий и организаций автомобильного транспорта (за единицу принята минимальная тарифная ставка рабочего I разряда, определенная пунктом 4.6 Соглашения)

1. Водители грузовых автомобилей

Грузоподъемность автомобилей (в тоннах)	Тарифный коэффициент		
	I группа	II группа	III группа
	бортовые автомобили и автомобили-фургоны общего назначения	специализированные и специальные автомобили: самосвалы, цистерны, фургоны, рефрижераторы, контейнеровозы, пожарные, технической помощи, снегоочистительные, поливочно-моечные, подметально-уборочные, автокраны, автопогрузчики и другие; седельные тягачи с полуприцепами и балластные тягачи с прицепами	автомобили по перевозке цемента, ядохимикатов, трупов, безводного аммиака, аммиачной воды, гниющего мусора, ассенизационных грузов
До 0,5	-	1,36	1,41
От 0,5 до 1,5	1,36	1,41	1,47
От 1,5 до 3,0	1,41	1,47	1,56
От 3,0 до 5,0	1,47	1,56	1,62
От 5,0 до 7,0	1,56	1,62	1,71
От 7,0 до 10,0	1,62	1,71	1,84
От 10,0 до 20,0	1,71	1,84	2,03
От 20,0 до 40,0	1,84	2,03	2,25
От 40,0 до 60,0	2,03	2,25	-
От 60,0 до 100,0	-	2,49	-
100,0 до 140,0	-	2,83	-
От 140,0	-	3,25	-

II. Водители легковых автомобилей (в том числе специальных)

Класс автомобиля	Рабочий объем двигателя (в литрах)	Тарифный коэффициент	
		общий	при работе на санитарных автомобилях
Особенно малый и малый	до 1,8	1,36	1,47
Средний	от 1,8 до 3,5	1,41	1,56
Большой	более 3,5	1,47	1,62

III. Водители автобусов (в том числе специальных)

Класс автобуса	Габаритная длина автобуса (в метрах)	Тарифный коэффициент	
		общий	при работе на санитарных автобусах
Особенно малый	до 5	1,43	1,56
Малый	от 5 до 6,5	1,49	1,67
	от 6,5 до 7,5	1,67	1,84
Средний	от 7,5 до 9,5	1,84	2,03

Большой	от 9,5 до 11	2,03	2,25
	от 11 до 12	2,14	2,36
	от 12 до 15	2,25	2,49
	от 15 до 18	2,36	2,62
	от 18	2,49	2,75

IV. Водители мотоциклов, мотороллеров

Тарифный коэффициент - 1,25.

8. Тарифные коэффициенты соотношений часовых тарифных ставок рабочих, осуществляющих погрузочно-разгрузочные работы (за единицу принята минимальная тарифная ставка рабочего I разряда, определенная пунктом 4.6 Соглашения)

Наименование работы	Для сдельщиков
При погрузке (разгрузке) угля, угольного брикета, асбеста, негашеной извести и минеральной ваты, цемента; при погрузке (разгрузке) на суды вредных для здоровья грузов, смерзшихся грузов и грузов с весом одного места более 50 кг	2,25
При погрузке (разгрузке) в железнодорожные вагоны, автомобили и другой подвижной состав вредных для здоровья грузов, смерзшихся грузов и грузов с весом одного места более 50 кг, при погрузке (разгрузке) на суда остальных грузов	2,03
При погрузке (разгрузке) в железнодорожные вагоны, автомобили и другой подвижной состав других грузов, на внутрискладской переработке грузов	1,81

Механизаторы

	Тарифный разряд					
	I	II	III	IV	V	VI
Для сдельщиков	1,17	1,28	1,41	1,58	1,80	2,10

Примечания: 1. Должностные оклады заместителям, которые не предусмотренные настоящей схемой, устанавливаются на 5-20 процентов меньше должностного оклада соответствующего руководителя (начальника), кроме первого руководителя.

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

3. В приложении 2 приведены минимальные коэффициенты соотношений. Предприятие может вводить такие коэффициенты в больших размерах с сохранением соотношения между квалификационными группам работников.

4. В случае отсутствия в приложении 2 наименований отдельных профессий коэффициенты соотношений устанавливаются предприятием самостоятельно в коллективном договоре.

Приложение 3
к Отраслевому Соглашению

ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕР
ДОПЛАТ И НАДБАВОК К ТАРИФНЫМ СТАВКАМ
И ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ

№	Наименование доплат, надбавок	Размеры доплат, надбавок
	ДОПЛАТЫ	
1.	За совмещение профессий (должностей)	Устанавливаются в пределах экономии средств на заработную плату по специальности (должности), которая совмещается. Размер доплаты определяется пропорционально объему работ, который выполняет работник по специальности (должности), что совмещается. Доплата одному работнику максимальными размерами не ограничивается и определяется наличием экономии по тарифным ставкам (окладам) работников по специальности(должности), которая совмещается
2.	За расширение зоны обслуживания или увеличение объемов работ	Доплаты одному работнику максимальными размерами не ограничиваются и определяются наличием имеющейся экономии по тарифам (окладом), которые могли бы выплачиваться согласно нормативной численности по вакантным должностям штатного расписания
3.	За выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	До 100% тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника
4.	За интенсивность труда работника	До 30% тарифной ставки (оклада)
5.	За работу в ночное время (с 22.00 до 6.00)	От 20% до 40% часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работи в это время
6.	За руководство бригадой (бригадиру, не освобожденному от основной работы)	Доплата дифференцируется в зависимости от численности работников в бригаде: - до 10 чел .- до 25% месячной тарифной ставки разряда, присвоенного бригадиру; - свыше 10 чел - до 35% месячной тарифной ставки разряда, присвоенного бригадиру;. - свыше 25 чел – от 36% до 50%. месячной тарифной ставки разряда, присвоенного бригадиру
7.	За руководство практикой	Руководителям практики предприятия доплата в раз мере 10 процентов должностного оклада
8.	За ненормированный рабочий день водителям автомобилей	Водителям легковых автомобилей в размере до 25% установленной месячной тарифной ставки за отработанное водителем время
	НАДБАВКИ	
1.	За высокое профессиональное мастерство	Дифференцированные надбавки к тарифным ставкам работников: 3 разряд – 12% 4 разряд – 16% 5 разряд – 20% 6 разряд и более высокий – 24%
2.	За классность водителям легковых и грузовых автомобилей, автобусов, тролейбусов, трамваев	Водителям второго класса – 10%, водителям первого класса – 25% - от устанавленной тарифной ставки за каждый отработанный водителем час

3.	За высокие достижения в труде	До 50% должностного оклада
4.	За государственные награды(ордена, медали, благодарности и грамоты Главы Республики, Народного Совета, Совета Министров Луганской Народной Республики)	Выплачивается единоразово не менее 20 процентов должностного оклада согласно действующему законодательству Луганской Народной Республики и локальным правовым актам при наличии средств организации
5.	За выполнение особо важных работ в соответствующий период	До 50% должностного оклада (тарифа) согласно отдельному Положению- приложению к колдоговору
6.	За знание иностранного языка	Работникам в случае использования иностранного языка непосредственно при выполнении производственных вопросов в сфере обслуживания и отрасли торговли за знание одного языка - 10%, за знание двух и более языков – 20% ставки(оклада)
7.	За научную степень доктора наук	20% должностного оклада доплата за научную степень и почетное звание осуществляется в случае, когда деятельность работника по профилю совпадает с имеющейся степеню, почетным званием
8.	За научную степень кандидата наук	15% должностного оклада доплата за научную степень и почетное звание осуществляется в случае, когда деятельность работника по профилю совпадает с имеющейся степеню, почетным званием

Приложение 4
к Отраслевому Соглашению

ОПЫТНЫЕ НОРМАТИВЫ ЧИСЛЕННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СЛУЖБ, ПРОФЕССИОНАЛОВ (СПЕЦИАЛИСТОВ) ОРГАНИЗАЦИИ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ЧИСЛЕННОСТИ ИХ ПОДЧИНЕННЫХ РАБОТНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ В СФЕРЕ ТОРГОВЛИ, ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ И БЫТОВОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

№	Наименование профессии	Опытный норматив
1.	Администратор магазина	1 единица для каждой смены магазина на усмотрение руководителя.
2.	Главный бухгалтер	на усмотрение руководителя - 1единица на предприятие
3.	Главный инженер	на усмотрение руководителя - 1единица на предприятие
4.	Руководители с дополнением «ГЛАВНЫЙ»	1 единица по каждой специальности при наличии не менее 10 подчиненных служб
5.	Заместитель директора	В соответствии с Положением Совета Минстров Луганской Народной Республики и нормами Устава предприятия
6.	Заведующий хозяйством	1единица при наличии не менее 5 подчиненных работников
7.	Мастер	1 единица при наличии не менее 20 подчиненных работников
8.	Механик, энергетик	по усмотрению руководителя, но не менее 1 единицы на предприятие
9	Начальник отдела	1 единица при наличии не менее 5 подчиненных профессионалов (специалистов)
10.	Начальник юридического отдела	В связи со спецификой работы и необходимостью решения вопросов на высоком государственном уровне - 1 единица при наличии не менее 2 профессионалов, курирующих общие, коммерческие, финансовыме, производственные, др.вопросы в целом по предприятию
11.	Региональный управляющий	1 единица при курировании не менее 10 управляющих магазинов
12.	Управляющий магазином	на усмотрение руководителя - 1единица на подразделение

ПРИМЕЧАНИЕ:

1. Опытные нормативы численности предназначены для определения численности руководящего состава профессионалов (специалистов) предприятий сферы торговли, общественного питания и бытового обслуживания.
2. В основу разработки опытных нормативов численности руководителей служб положены следующие данные:
   – основные факторы и технико-экономических показатели работы отдельных служб предприятий торговли;
   – фактическая численность инженерно-технических работников и служащих, находящихся в подчинении руководителей служб;
3. Наименование должностей инженерно-технических работников и служащих установлены в соответствии с Национальным квалификатором Украины ГК 003:2010 «Классификатор профессий», утвержденный приказом Госпотребстандарта Украины от 28.07.2010 № 327, действующим на территории Луганской Народной Республики в соответствии с частью 2 статьи 86 Временного Основного Закона (Конституции) Луганской Народной Республики.
4. Распределение суммарной нормативной численности между структурными подразделениями осуществляется руководителем предприятия в соответствии с законодательством Луганской Народной Республики.
5. В случаях, когда фактическая численность меньше нормативной и при этом обеспечивается нормальная работа предприятия сохраняется фактическая численность.