

Министерство строительства
и жилищно-коммунального
хозяйства
Луганской
Республики

Народной

Общереспубликанская
организация
«Профессиональный союз
работников строительства и
промышленности
строительных материалов
Луганской Народной
Республики»

Организация работодателей
«Объединение работодателей
в сфере строительства и
промышленности
строительных материалов»

Временно
обязанности
строительства и
коммунального
Луганской
Республики

исполняющий
Министра
и жилищно-
хозяйства
Народной

Председатель организации

Председатель объединения



Т. О. Буряк



Е. А. Бечкарева



Ю. А. Волков

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО СТРОИТЕЛЬСТВУ И ПРОМЫШЛЕННОСТИ
СТРОИТЕЛЬНЫХ МАТЕРИАЛОВ
ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
НА 2022-2024 ГОДЫ**

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ	
Регистрация ОТРАСЛЕВОГО (МЕЖОТРАСЛЕВОГО) СОГЛАШЕНИЯ	
« <u>21</u> » <u>января</u> <u>2022</u> год	за № <u>1</u>
Министр труда и социальной политики Луганской Народной Республики (полномоченное должностное лицо)	(подпись)

г. Луганск
2021

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее отраслевое соглашение по строительству и промышленности строительных материалов Луганской Народной Республики на 2022 - 2024 годы (далее – Соглашение) заключено на республиканском уровне социального партнерства в соответствии с законодательством Луганской Народной Республики и направлено на обеспечение баланса интересов работников и работодателей в целях стабильной и эффективной деятельности строительных предприятий, предприятий промышленности строительных материалов.

1.2. Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются:

1.2.1. работники в лице Общереспубликанской организации «Профессиональный союз работников строительства и промышленности строительных материалов Луганской Народной Республики» (далее – Профсоюз);

1.2.2. работодатели в лице Организации работодателей «Объединение работодателей в сфере строительства и промышленности строительных материалов»;

1.2.3. исполнительный орган государственной власти в лице Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Луганской Народной Республики (далее – Министерство).

1.3. Предметом соглашения являются общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам организаций и предприятий строительства и промышленности строительных материалов Луганской Народной Республики.

1.4. Соглашение действует в предприятиях, осуществляющих деятельность в строительстве, архитектуре, проектировании, инженерных изысканиях, промышленности строительных материалов, осуществляющих добычу строительных материалов (в том числе щебня, гипса, песка, глины), осуществляющих производство цемента, теплоизоляционных, стеновых материалов (в том числе стеклянных волокон, строительных пенопластов, теплоизоляционных бетонов, иных строительных материалов), а также предприятиях, оказывающих им транспортные, научные услуги. Соглашение распространяется на предприятия, в которых указанные виды деятельности являются основными.

1.5. Соглашение – правовой акт, определяющий общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений между работниками и работодателями строительной отрасли и промышленности строительных материалов и устанавливающий общие условия оплаты труда, условия содействия занятости работников и развития рынка труда, дополнительные трудовые гарантии и льготы работникам отрасли, а также определяющие права, обязанности и ответственность сторон социального партнерства отрасли.

Соглашение является основой для территориальных соглашений, иных соглашений, заключаемых по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений, а также для коллективных договоров, трудовых договоров и локальных нормативных актов работодателей.

1.5.1. Нормы Соглашения обязательны к применению и должны учитываться при заключении коллективных договоров, а также при разрешении трудовых споров (конфликтов) в предприятиях всех форм собственности.

1.5.2. В коллективных договорах предприятия могут предусмотреть разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, уполномочивших Профсоюз на представление их интересов в соответствии с законодательством на условиях и в порядке, которые установлены коллективным договором.

1.6. Соглашение распространяется на:

1.6.1. работодателей, являющихся членами Организации работодателей «Объединение работодателей в сфере строительства и промышленности строительных материалов» (далее – Объединение работодателей);

1.6.2. работодателей, не являющихся членами Объединения работодателей, которые уполномочили Объединение работодателей от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить Соглашение либо присоединились к Соглашению после его заключения;

1.6.3. работодателей, присоединившихся к Соглашению после его заключения (в том числе не предоставивших отказ присоединиться к Соглашению в порядке, установленном статьей 46 Трудового кодекса Луганской Народной Республики);

1.6.4. всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, на которых распространяется действие Соглашения.

1.7. Обязательства и гарантии, включенные в данное Соглашение, являются обязательными для применения как минимальные гарантии и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников отрасли.

1.8. Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективных договоров, соглашений в предприятиях, осуществлении контроля за их выполнением, а также реализации права на участие в управлении социальной сферой предприятий (хозяйствующих субъектов) представляют профсоюзные организации, входящие в структуру Профсоюза, на соответствующем уровне социального партнерства.

1.9. Работодатель, вступивший в Объединение работодателей в период действия Соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные Соглашением.

В случае реорганизации предприятия-работодателя выполнение обязательств по Соглашению возлагается на его правопреемника.

Прекращение членства в Объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения Соглашения, заключенного в период его членства.

1.10. Соглашение вступает в силу с 01.01.2022 и действует три календарных года.

1.11. В случае принятия в период действия Соглашения законов и иных нормативных правовых актов Луганской Народной Республики, улучшающих права

работников в сфере трудовых отношений, соответствующие пункты данного Соглашения действуют с учетом вновь принятых правовых норм.

1.12. Коллективные и трудовые договора в предприятиях отрасли, независимо от их организационно-правовых форм и видов собственности, не могут ухудшать социально-экономическое положение работников, гарантированное Соглашением.

1.13. В период действия Соглашения ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств, но вправе по взаимной договоренности вносить изменения и дополнения, не ухудшающие права и интересы работников в сфере социально-трудовых отношений.

1.14. Изменения и дополнения вносятся в Соглашение в порядке, установленном трудовым законодательством Луганской Народной Республики.

Раздел II. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Работодатели обязуются:

2.1.1. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с профсоюзной организацией в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Луганской Народной Республики и иными нормативными правовыми актами Луганской Народной Республики, коллективным договором, соглашениями.

2.1.2. Принимать меры, направленные на обеспечение:

достойной и справедливой заработной платы:

роста реальной заработной платы в соответствии с вкладом работников в конечные результаты деятельности соответствующих предприятий;

здоровых и безопасных условий труда;

занятости работников;

повышения квалификации и профессионального роста работников;

корпоративных социальных гарантий, учитывающих реформирование социальной сферы.

2.1.3. При заключении, изменении Соглашения, иных соглашений в сфере социально-трудовых отношений уведомить работников о заключении и содержании соглашений (в том числе об условиях труда, компенсациях за вредные, опасные и иные особые условия труда, гарантиях при увольнении и так далее) путем опубликования согласно приказу Министерства труда и социальной политики Луганской Народной Республики от 06.02.2017 № 19 «Об утверждении Порядка опубликования отраслевых соглашений, заключенных на республиканском уровне социального партнерства, и предложения о присоединении к соглашению».

2.1.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором и приложениями к нему.

2.1.5. По запросу профсоюза или представителей работников представлять полную и достоверную информацию, необходимую для заключения и подведения

итогов выполнения коллективных договоров и соглашений, не позднее 10 календарных дней с момента получения такого запроса.

2.1.6. Обеспечить участие профсоюза или представителей работников в заседании совета директоров или иного коллегиального органа управления с правом совещательного голоса.

2.1.7. По предложению профсоюзной организации, при наличии финансовых возможностей, заключать с первичными профсоюзными организациями Соглашения о дополнительных, к предусмотренным коллективным договорам, социальных льготах и гарантиях работникам - членам профсоюза.

2.2. Работники обязуются:

2.2.1. Принимать меры, направленные на обеспечение здоровых и безопасных условий труда.

2.2.2. Воздерживаться от объявления забастовок в период действия Соглашения при условии выполнения работодателями принятых на себя обязательств.

2.2.3. Способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту прибыли как факторам, от которых зависят размер заработной платы и выплат социального характера.

2.2.4. Соблюдать требования охраны труда.

2.2.5. Соблюдать дисциплину труда.

2.2.6. Бережно относиться к имуществу работодателя.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства, в том числе за состоянием охраны труда и окружающей среды через свои органы, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда. В этих целях они имеют право беспрепятственно посещать предприятия независимо от форм собственности и подчиненности, их структурные подразделения, рабочие места, где работают члены данного профсоюза.

2.3.2. Принимает участие в расследовании причин несчастных случаев и профзаболеваний, защищают права и интересы членов профсоюза по вопросам условий труда и безопасности на производстве (работе), возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе), а также по другим вопросам охраны труда и окружающей среды в соответствии с законодательством Луганской Народной Республики.

2.3.3. Организует и участвует в проведении конкурсов по улучшению условий труда в организациях на республиканском уровне; совместно с первичными профсоюзными организациями Профсоюза и организацией работодателей организует проведение отраслевого конкурса на лучший коллективный договор организации.

2.3.4. Участвует в разработке и утверждении правил и инструкций по охране труда для работников в порядке, установленном статьями 234 и 409 Трудового кодекса Луганской Народной Республики.

2.3.5. Участвует в комиссии по проведению специальной оценки условий труда и оказывает консультационную помощь работникам в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде и правоохранительных органах; предоставляет членам профсоюза бесплатные консультации и юридическую помощь по социально-правовым вопросам; оказывает материальную помощь членам профсоюза в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств.

2.3.6. Организует обучение правовых и технических инспекторов труда профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда организаций строительной отрасли и отрасли производства строительных материалов;

2.3.7. Направляет представителей работников для участия в заседании совета директоров или иного коллегиального органа управления предприятия с правом совещательного голоса.

Решение об их назначении оформляется соответствующим протоколом, который направляется руководителю предприятия и в соответствующий коллегиальный орган управления предприятия.

2.3.8. Осуществляет контроль за соблюдением первичными профсоюзными организациями требований Соглашения.

2.3.9. Обобщает и систематизирует информацию первичных профсоюзных организаций о состоянии и развитии системы социального партнерства на соответствующем уровне (о проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, реализации права на участие в управлении предприятия, рассмотрении трудовых споров работников и так далее).

2.3.10. Доводит до Организации работодателей «Объединение работодателей в сфере строительства и промышленности строительных материалов» поступившую от первичных профсоюзных организаций информацию о возникших трудовых спорах, массовых сокращениях, забастовках, иных обстоятельствах, имеющих существенное значение для оценки состояния системы социального партнерства.

2.3.11. Координирует взаимодействие первичных профсоюзных организаций с организацией работодателей – членами Организации работодателей «Объединение работодателей в сфере строительства и промышленности строительных материалов» при подготовке ими совместных отчетов о соблюдении требований Соглашения.

2.3.12. Направляет представителя для согласования с Организацией работодателей «Объединение работодателей в сфере строительства и промышленности строительных материалов» позиции по проектам нормативных правовых актов в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, затрагивающих строительную отрасль и отрасль производства строительных материалов.

2.4. Работодатели:

2.4.1. Осуществляют контроль за соблюдением работодателями (строительными предприятиями и предприятиями, осуществляющими производство строительных материалов) – членами Организации работодателей «Объединение работодателей в сфере строительства и промышленности строительных материалов» требований Соглашения. В этих целях Организация работодателей «Объединение работодателей в сфере строительства и промышленности строительных материалов» ежегодно не позднее 10 декабря рассылает указанным лицам по электронной почте соответствующие запросы и не позднее 15 марта следующего года обобщает полученную информацию.

2.4.2. Не реже одного раза в год заслушивают отчеты представителей Организации работодателей «Объединение работодателей в сфере строительства и промышленности строительных материалов» о соблюдении их членами требований Соглашения;

2.4.3. Организуют сбор и анализ информации о соблюдении членами организации работодателей и индивидуальных предпринимателей – членов Организации работодателей «Объединение работодателей в сфере строительства и промышленности строительных материалов» требований Соглашения.

2.4.4. Координируют взаимодействие членов Организации работодателей «Объединение работодателей в сфере строительства и промышленности строительных материалов» с республиканским профсоюзом при подготовке ими совместных отчетов о соблюдении требований Соглашения.

2.4.5. Доводят до Профсоюза имеющуюся у него информацию о возникших трудовых спорах (конфликтах), массовых сокращениях, забастовках, иных обстоятельствах, имеющих существенное значение для оценки состояния системы социального партнерства.

2.4.6. Направляют представителя для согласования с Профсоюзом позиции по проектам нормативных правовых актов в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, затрагивающих строительную отрасль и отрасль производства строительных материалов.

2.4.7. Рекомендуют строительным предприятиям и предприятиям, осуществляющим производство строительных материалов, являющимися членами Организации работодателей «Объединение работодателей в сфере строительства и промышленности строительных материалов», разработать с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа предприятия поэтапный план реализации мер по повышению уровня и качества социальных гарантий работникам.

2.4.8. Рекомендуют строительным предприятиям и предприятиям, осуществляющим производство строительных материалов, являющимися членами Организации работодателей «Объединение работодателей в сфере строительства и промышленности строительных материалов», разработать поэтапный план реализации мер по повышению материального положения работников.

2.4.9. Готовят ежегодную отчетность об исполнении Соглашения на республиканском уровне.

2.5. Министерство учитывает положения Соглашения при осуществлении своих функций по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере строительства и промышленности строительных материалов, в том числе при осуществлении:

2.5.1. информационно-разъяснительной работы совместно с заинтересованными исполнительными органами государственной власти Луганской Народной Республики по вопросам, отнесенным к установленной сфере деятельности Министерства;

2.5.2. методического обеспечения переподготовки, повышения квалификации и стажировки специалистов в установленной сфере деятельности Министерства;

2.5.3. организации проведения конференций, семинаров, выставок и других мероприятий в установленной сфере деятельности Министерства;

2.5.4. обобщения практики применения законодательства Луганской Народной Республики и анализа реализации государственной политики в установленной сфере деятельности Министерства (с участием представителей работодателей);

2.5.5. разработки и реализации мер по развитию конкуренции на товарных рынках, включая выполнение соответствующих ведомственных целевых программ, в установленной сфере деятельности Министерства;

2.5.6. разработки и реализации мер поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства, направленных на их развитие, включая разработку и выполнение соответствующих государственных целевых программ, в установленной сфере деятельности Министерства;

2.5.7. учреждения ведомственных наград и награждения ими работников Министерства, подведомственных предприятий, а также других лиц, осуществляющих деятельность в установленной сфере.

III. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1 Минимальный размер месячной тарифной ставки рабочего I разряда при работе в нормальных условиях труда и полной отработке месячной нормы рабочего времени и выполнении нормы труда, устанавливается в размере 110% к минимальному размеру тарифной ставки (оклада) работников, выполняющих простую неквалифицированную работу.

3.2. Установить минимальный размер месячной тарифной ставки (оклада) работника, выполняющего простую неквалифицированную работу, за полностью выполненную месячную норму труда, на уровне минимального размера оплаты труда.

3.3. Примерный расчет минимального размера месячной тарифной ставки рабочего I разряда приведен в приложении 1 к Соглашению. Минимальный размер месячной тарифной ставки рабочих для рабочих последующих разрядов, занятых на строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах, предприятиях промышленности строительных материалов устанавливается в коллективных

договорах, локальных актах предприятий на основании межразрядных тарифных коэффициентов по 8-разрядной сетке, приведённых в приложении 3 к Соглашению.

3.4. Минимальные тарифные ставки, должностные оклады устанавливаются в размерах согласно приложениям № 2- 6 к Соглашению.

3.5. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом классификатора профессий, действующего на территории Луганской Народной Республики.

3.6. В размер минимальной месячной тарифной ставки не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях, иные компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты.

3.7. В коллективных договорах предприятий для работников производств, цехов, участков и других подразделений, которые выполняют работу (предоставляют услуги), не свойственные основной деятельности отрасли, устанавливаются условия оплаты труда, которые определены соглашением отраслей, к которым эти подразделения относятся по характеру выполняемых работ (услуг).

3.8. При тарифной системе оплаты труда доля тарифа в общем заработке работника должна составлять не менее 65 процентов, без учета надбавок и доплат при условии выполнения норм труда.

3.9. На предприятиях доплаты и надбавки к тарифным ставкам и должностным окладам устанавливаются согласно приложению № 7.

3.10. Темпы роста заработной платы и социальных выплат руководителей, специалистов и служащих не должны превышать темпы роста заработной платы и социальных выплат рабочих.

3.11. При приостановлении работы предприятия по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера работодатель вправе разрешить работникам не присутствовать на рабочем месте. Порядок применения данного пункта следует устанавливать в коллективном договоре или в правилах внутреннего трудового распорядка.

3.12. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере, в соответствии с требованиями статьи 168 ТК ЛНР.

3.13. При направлении в служебную командировку работодатель возмещает работнику расходы, перечень которых определен нормами статьи 189 ТК ЛНР.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом.

3.14. Подвижной характер работ – разновидность служебных поездок работников, постоянная работа которых осуществляется в пути. Подвижной характер работ в строительстве предусматривает частую передислокацию предприятия (перемещение работников) или их оторванность от постоянного места

жительства. Работникам при подвижном характере работ в обязательном порядке возмещаются следующие расходы:

3.14.1. по проезду;

3.14.2. по найму жилого помещения;

3.14.3. дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

3.14.4. иные расходы, произведенные работниками с разрешения или ведома работодателя.

3.15. Размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, указанных в части первой настоящей статьи, а также перечень работ, профессий, должностей этих работников устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Размеры и порядок возмещения указанных расходов могут также устанавливаться трудовым договором. Суточные за подвижной характер работы должны составлять не более размера суточных, выплачиваемых работникам при командировках.

3.16. Работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также работникам, работающим в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера, работодатель возмещает связанные со служебными поездками:

3.16.1. расходы по проезду;

3.16.2. расходы по найму жилого помещения;

3.16.3. дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные, полевое довольствие);

3.16.4. иные расходы, произведенные работниками с разрешения или ведома работодателя

3.17. Размеры и порядок возмещения расходов, связанных с разъездным характером работ, а также перечень работ, профессий, должностей этих работников устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

3.18. В случаях, когда поездки в нерабочее время от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы на объекте и обратно за день составляют не менее трех часов, в коллективных договорах и локальных нормативных актах суточные за разъездной характер работы рекомендуется устанавливать в размере не более 50 процентов нормы суточных, выплачиваемых при командировках, а при поездках длительностью не менее двух часов – не более 40 процентов нормы суточных, выплачиваемых при командировках.

3.19. С целью обеспечения права, в том числе на получение заработной платы работников, занятых на сезонных работах, при размещении информации (наличии вакансий) о привлечении работников раскрывать структуру заработной платы с указанием условий получения компенсационных и стимулирующих выплат, отражать условия труда и проживания работников, прибывающих из другой местности, четко формализовать требования к квалификации работника.

3.20. Работникам работодателей надбавка за вахтовый метод работы выплачивается в размере и порядке, устанавливаемых коллективным договором,

локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, трудовым договором в размере не более 75 процентов месячной тарифной ставки (оклада).

Размер надбавки не должен превышать размер установленных расходов на выплату суточных, предусмотренных работникам предприятий за каждый день нахождения в служебной командировке.

3.21. Работодателям рекомендуется устанавливать надбавки к тарифным ставкам за профессиональное мастерство в следующих размерах:

3.21.1. для рабочих III разряда – до 12 процентов;

3.21.2. для рабочих IV разряда – до 16 процентов;

3.21.3. для рабочих V разряда – до 20 процентов;

3.21.4. для рабочих VI и более высоких разрядов – до 24 процентов месячной тарифной ставки (должностного оклада).

3.22. Работодателям рекомендуется ежегодно выплачивать работникам вознаграждение за выслугу лет работы (учитывается общее количество лет, проработанных в отрасли работником предприятия) в следующих размерах:

3.22.1. при стаже работы от 1 до 3 лет – 0,6;

3.22.2. при стаже работы от 3 до 5 лет – 0,8;

3.22.3. при стаже работы от 5 до 10 лет – 1;

3.22.4. при стаже работы от 10 до 15 лет – 1,2;

3.22.5. при стаже работы свыше 15 лет – 1,5 месячной тарифной ставки (должностного оклада).

3.23. Формы и системы оплаты труда с указанием условий премирования и депремирования работников следует закреплять в коллективных договорах, локальных нормативных актах.

3.24. При нарушении работодателем установленного срока, соответственно, выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и/или других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в данное время учетной ставки, установленной на территории Луганской Народной Республики, от не выплаченных в срок сумм, за каждый календарный день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и/или других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

IV. Обеспечение занятости

4.1. Работодатели стремятся проводить в предприятии политику, основанную на принципах поддержания высокого уровня квалификации работников, повышения

результативности и эффективности их деятельности, использования механизмов регулирования занятости с учетом региональных особенностей деятельности предприятия.

4.2. Профессиональная подготовка и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

4.3. Формы профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с Профсоюзом и представительным органом работников в порядке, установленном статьей 409 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

В случаях, предусмотренных законами, иными нормативными правовыми актами Луганской Народной Республики, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

4.4. Работодатели должны стремиться к предотвращению или сведению к минимуму, насколько это возможно, случаев прекращения трудовых отношений по причинам экономического, технологического, структурного или аналогичного характера без ущерба для эффективной работы предприятия, а также к смягчению неблагоприятных последствий любого прекращения трудовых отношений по этим причинам для соответствующего работника или работников.

4.5. Использовать внутрипроизводственные резервы предприятия для сохранения рабочих мест, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в этих целях:

- не осуществлять прием на работу новых работников в период проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников предприятия, за исключением случаев, когда работники, подлежащие увольнению, отказались от предложенной работодателем работы (вакантных рабочих мест (должностей) или их квалификация не соответствует требованиям имеющихся вакансий.

4.6. В случае реорганизации или ликвидации предприятия работодатели обязаны:

4.6.1. уведомить работников о принятии решения о ликвидации, реорганизации (ее форме) и примерных сроках проведения;

4.6.2. известить выборные органы профсоюзной организации о предстоящей реорганизации или ликвидации;

4.6.3. предоставить в письменной форме выборному органу первичной профсоюзной организации информацию о принятом решении по сокращению численности или штата работников предприятия, физического лица – предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 84 ТК ЛНР, не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.7. При расторжении трудового договоров с работниками по инициативе работодателя в случае ликвидации, организации либо прекращения деятельности физическим лицом – предпринимателем, сокращения численности или штата работников организации, физического лица – предпринимателя (пункты 1 и 2 части первой статьи 84) работодатель обязан:

4.7.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников предприятия работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией предприятия, сокращением численности или штата работников предприятия работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

4.7.2. Предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

4.7.3. Работникам, предупрежденным о предстоящем увольнении, также увеличивается размер оплаты труда, в случае ее увеличения в целом по предприятию.

4.7.4. Преимущественным правом остаться на рабочем месте при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, предусмотренных статьей 200 ТК ЛНР, могут воспользоваться и другие категории работников, при условии наличия соответствующего перечня в коллективном договоре.

4.7.5. Представить в выборный орган первичной профсоюзной организации письменное представление об увольнении с приложением проекта приказа, а также копий документов, являющихся основанием для принятия решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с подпунктами «а» и «б» пункта 7,

пунктами 2, 3, 5, 9 части первой статьи 84 ТК ЛНР с работником, являющимся членом профессионального союза.

4.7.6. Представить профсоюзной организации проект мероприятий по содействию занятости увольняемых работников с указанием размера средств, которые работодатель готов выделить на проведение таких мероприятий.

4.8. При массовых увольнениях работодатели совместно с соответствующими профсоюзными организациями разрабатывают комплекс мер, направленных на снижение уровня безработицы в отрасли или в регионе, которые в том числе могут включать:

4.8.1. перепрофилирование предприятий и создание новых рабочих мест;

4.8.2. другие меры, направленные на содействие занятости высвобождаемых работников (перевод на постоянную работу к другому работодателю, перемещение работников внутри предприятия и так далее).

4.9. Критериями массового увольнения (высвобождения) являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией предприятий, учреждений, организаций либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период. К ним относятся:

ликвидация предприятия любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

сокращение численности или штата работников предприятия в количестве:

50 и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

500 и более человек в течение 90 календарных дней.

4.10. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией предприятия либо сокращением численности или штата работников предприятия увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

4.11. В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению субъекта, осуществляющего функции обеспечения реализации государственной политики в сфере занятости населения, при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

4.12. В коллективном договоре могут быть предусмотрены меры социальной поддержки работников предпенсионного возраста.

V. Охрана труда

5.1. Стороны:

5.1.1. признают приоритет сохранения жизни и здоровья работников;

5.1.2. осуществляют скоординированную контрольно-профилактическую работу в области улучшения условий, охраны труда, экологии и пожарной безопасности;

5.1.3. ежегодно организуют и проводят республиканские смотры, конкурсы, тематические выставки по прогрессивной организации работ по охране труда.

5.2. По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа на паритетной основе (каждая сторона имеет один голос вне зависимости от общего числа представителей стороны) из представителей работодателя, профессионального союза или иного представительного органа работников создаются комитеты (комиссии) по охране труда.

Комитет (комиссия) участвует в проведении проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, рассмотрении их результатов; выработке предложений работодателю по приведению условий и охраны труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда, а также информирует работников о результатах специальной оценки условий труда на их рабочих местах, в том числе о декларировании соответствия этих условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

5.3. Служба охраны труда создается на предприятиях, осуществляющих производственную деятельность, с численностью работающих 50 и более человек, или вводится должность специалиста по охране труда.

Работодатель самостоятельно определяет структуру, численность работников службы охраны труда с учетом требований действующего законодательства.

5.4. Работники способствуют формированию в коллективе ответственной позиции в вопросах соблюдения требований охраны труда, бережного отношения к своей жизни и своему здоровью, нетерпимого отношения работников к нарушениям требований охраны труда, игнорированию рисков безопасности и здоровью по отношению к коллегам по работе.

5.5. В интересах работников работодатели обязаны:

5.5.1. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

5.5.2. проводить специальную оценку условий труда (СОУТ) при соблюдении следующих условий:

специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже одного раза в пять лет, если не возникнет необходимость проведения внеплановой специальной оценки условий труда;

в состав комиссии по проведению СОУТ в обязательном порядке включается представитель (представители) выборного органа первичной профсоюзной организации Профсоюза;

ознакомление работников с картами специальной оценки условий труда, проведенной на их рабочих местах под подпись;

5.5.3. Комиссии следует учитывать предложения работника при составлении графика проведения СОУТ (идентификации факторов и (или) проведения замеров (измерений));

5.5.4. использование результатов СОУТ, в том числе:

для разработки и реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников;

установления работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсаций, предусмотренных законодательством Луганской Народной Республики;

5.5.5. обеспечить работникам, рабочие места которых по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда были признаны вредными и (или) опасными и на день вступления в силу постановления Совета Министров Луганской Народной Республики от 08.08.2017 № 505/17 «Об утверждении Временного порядка проведения специальной оценки условий труда на территории Луганской Народной Республики» (с изменениями), предоставлялись гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, выплату гарантий и компенсаций в тех же размерах, если по результатам СОУТ не изменился класс условий труда на рабочем месте данного работника.

5.5.6. предоставлять работникам полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

5.5.7. обучать безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

5.5.8. обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, 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;

5.5.9. по установленным нормам оборудовать санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи;

5.5.10. по результатам СОУТ подготовить список рабочих мест, на которых работники подлежат обязательным предварительным (при поступлении на работу) медицинским осмотрам (обследованиям), а также поименный список работников, подлежащих периодическим (в течение трудовой деятельности) и внеочередным медицинским осмотрам (обследованиям), и довести их до сведения работников и выборного органа профсоюзной организации;

5.5.11. в случаях, предусмотренных действующим законодательством, обеспечивают проведение за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников, внеочередные медицинские осмотры, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего

заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований.

5.5.12. Предоставлять работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по возрасту или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, предоставлять право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

5.5.13. обеспечивать ознакомление работников с картами специальной оценки условий труда, проведенной на их рабочих местах под подпись в срок не позднее тридцати календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда;

5.5.14. проводить инструментальные замеры по требованию соответствующего профсоюзного органа при наличии жалобы работника или иных данных, дающих основание предполагать ухудшение условий труда, связанных с превышением предельно допустимых норм. Результаты замеров следует представлять профсоюзному органу незамедлительно после их окончания;

5.5.15. обеспечивать расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Луганской Народной Республики.

5.5.16. обеспечивать беспрепятственный доступ представителей Профсоюза (правовые и технические инспекторы труда), при наличии соответствующего удостоверения для проверок условий и охраны труда в организациях всех форм собственности.

5.5.17. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

5.6. В коллективных договорах необходимо предусматривать обязанность работодателя применять коллективные средства защиты от падения с высоты, в том числе предохранительные сетки.

5.7. Работодатели организуют доставку (перевозку) работников к месту работы и обратно при отсутствии общественного транспорта в соответствии с условиями коллективного договора.

5.8. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время.

В таких условиях работодатель обязан обеспечить работников оборудованным помещением для обогрева и отдыха и организовать для них горячее питание. Число и продолжительность перерывов определяются в коллективном договоре или локальном нормативном акте, принятом по согласованию с профсоюзной организацией.

5.9. При температуре воздуха -30°C и ниже с ветром, -35°C без ветра работа на открытом воздухе прекращается. Работа в закрытых неотапливаемых помещениях приравнивается к работе на открытом воздухе. Работодатель совместно с представителем первичной профсоюзной организации обязан составить акт о приостановке производства.

5.10. Оптимальная температура воздуха на рабочем месте в теплый период года составляет $+23 - +25^{\circ}\text{C}$. Допустимое отклонение от оптимальной температуры без сокращения времени пребывания на рабочем месте составляет $2 - 3^{\circ}\text{C}$.

5.11. Время работы при температуре воздуха на рабочем месте выше допустимых величин должно сокращаться на 1 час с увеличением температуры на каждые полградуса. Предельное значение температуры, при которой допускается нахождение работников на рабочих местах, составляет $+33^{\circ}\text{C}$.

5.12. В случае приостановки работы по погодным условиям работников, по возможности, следует переводить на другие работы с сохранением среднего заработка, а при отсутствии такой возможности перерыв в работе оплачивать как простой по причинам, не зависящим от работодателя и работника, в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

5.13. Работодателям следует внедрять в предприятиях систему управления охраной труда (далее – СУОТ) на основе «Типового положения о системе управления охраной труда», утвержденного постановлением Совета Министров Луганской Народной Республики от 18.04.2017 № 189/17.

5.14. Размер затрат, выделяемых работодателем на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, должен составлять не менее 0,3 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

Работодатель самостоятельно обеспечивает своевременное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, профессиональных рисков; организывает ресурсное обеспечение мероприятий по охране труда.

5.15. Работодателям включают представителей профсоюзных организаций (по их инициативе):

технического инспектора, уполномоченного по охране труда, в комиссии по испытаниям и приемке вновь вводимых в эксплуатацию и реконструируемых производственных объектов и средств производства, а также обеспечивать участие

работников службы охраны труда в организации и проведении мероприятий, направленных на улучшение условий труда в предприятии.

5.16. Работодателям рекомендуется предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюза еженедельно не менее 2-х часов для выполнения ими своих обязанностей с сохранением заработка по основной работе, а также осуществлять доплату в размере 20 процентов от размера тарифной ставки (оклада).

5.17. Работодатели обязаны обеспечить уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюза необходимые условия для осуществления общественного контроля за соблюдением в организации трудового законодательства и иных нормативных правовых актов по охране труда, а также организацию их обучения с освобождением от основной работы и сохранением средней заработной платы на условиях и в порядке, предусмотренных коллективным договором.

5.18. Работодателям рекомендуется совместно с профсоюзной организацией проводить ежегодный смотр-конкурс на звание «Лучший уполномоченный по охране труда профсоюза» с выделением необходимых средств для поощрения победителей.

5.19. Увольнение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза по инициативе работодателя допускается только по согласованию с профсоюзной организацией.

5.20. При осуществлении уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда проверок им рекомендуется руководствоваться рекомендациями по осуществлению административно-общественного (трехступенчатого) контроля за состоянием охраны труда в организациях строительного комплекса Луганской Народной Республики.

5.21. В коллективных договорах необходимо закреплять обязанность работодателя осуществлять дополнительное профессиональное образование работников в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда.

5.22. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, за работником сохраняется рабочее место (должность) и средний заработок.

VI. Рабочее время и время отдыха

6.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в предприятиях устанавливается в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, действующих у данного работодателя, – трудовым договором.

6.2. При привлечении работника к работе за пределами продолжительности установленного для работника рабочего времени работодатель предоставляет ему компенсации в порядке и размере, установленных ТК ЛНР и Соглашением.

6.3. Инициатива работодателя по привлечению работника к сверхурочным работам должна быть оформлена в виде приказа или распоряжения.

6.4. Сверхурочная работа оплачивается в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.5. Для производства сверхурочных работ во вредных, опасных и иных особых условиях труда рекомендуется привлекать преимущественно работников, имеющих стаж работы по данной специальности не менее одного года, с учетом особенностей регулирования труда отдельных категорий работников, предусмотренных нормами ТК ЛНР.

6.6. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливать коллективным договором или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюза или иного представительного органа работников. При этом ненормированный рабочий день в предприятиях может применяться:

6.6.1. для лиц административного, управленческого, технического и хозяйственного персонала;

6.6.2. для лиц, труд которых не поддается учету во времени (консультанты, инструкторы, агенты и пр.);

6.6.3. для лиц, которые распределяют время для работы по своему усмотрению;

6.6.4. для лиц, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной длительности.

6.7. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, оплачивается не менее чем в двойном размере с учетом компенсационных и стимулирующих выплат. Данный порядок предусматривается в системах оплаты труда работников предприятий.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюза или иного представительного органа работников, трудовым договором.

6.8. Для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

6.9. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого соглашения и коллективного договора с учетом результатов СОУТ.

6.10. Коллективным договором, а также с письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени работников, указанных в п. 6.8

настоящего Соглашения, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю, с выплатой работнику, сверх заработной платы за отработанное время, дополнительной денежной компенсации в размере не менее двойной тарифной ставки (должностного оклада, сдельной расценки) за каждый час работы сверх нормы рабочего времени исходя из 36-часовой рабочей недели.

6.11. Максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, не может превышать при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов.

6.12. Коллективным договором в соответствии с Соглашением, а также с письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, может быть увеличена при условии соблюдения еженедельной продолжительности рабочего времени при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов.

6.13. Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 2-й, 3-й или 4-й степени либо опасным условиям, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, минимальной продолжительностью 7 календарных дней.

6.14. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска увеличивается не менее чем на 3 календарных дня за каждую степень вредности выше 2-й (класс 3.2), а минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с опасными условиями труда (класс 4), устанавливается продолжительностью 14 календарных дней.

6.15. В коллективных договорах рекомендуется закреплять обязанность работодателя предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска по следующим основаниям:

6.15.1. одному из родителей либо другому лицу (опекуну), воспитывающему детей – учащихся младших классов (1 - 4 класс), в День знаний (1 сентября);

6.15.2. за работу в ночное время (не менее 6 часов в течение недели) - продолжительностью не менее 3 дней;

6.15.3. отцу – при рождении ребенка – продолжительностью и в порядке, установленном коллективным договором;

6.15.4. за непрерывный стаж работы в организации продолжительностью и в порядке, установленном коллективным договором.

6.16. Учетный период при суммированном учете рабочего времени не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

6.17. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Длительность междусменного отдыха должна быть не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующей смене (включая и время перерыва на обед).

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

6.18. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

VII. Социальные гарантии

7.1. Работодатели обеспечивают предоставление работникам компенсаций в порядке, определяемом коллективными договорами, трудовыми договорами, локальными нормативными актами. Информируют работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.2. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) в соответствии с постановлением Совета Министров Луганской Народной Республики от 05.09.2017 № 572/17 «Об утверждении Порядком назначения, перерасчета и проведения страховых выплат» выплачиваются:

7.2.1. Пособие по временной нетрудоспособности до восстановления трудоспособности или установления её стойкой утраты;

7.2.2. Единовременную и ежемесячную страховую выплату пострадавшему;

7.2.3. Страховую выплату пострадавшему при временном переводе на более лёгкую нижеоплачиваемую работу;

7.2.4. Сумму доплаты до средней заработной платы пострадавшего, временно переведённого в связи с повреждением здоровья в результате страхового случая на более лёгкую нижеоплачиваемую работу;

7.2.5. Ежемесячную страховую выплату лицам, которые имеют на нее право в случае смерти пострадавшего;

7.2.6. Единоразовую выплату на погребение в случае смерти лиц, застрахованных от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.3. При установлении работнику в период работы у данного работодателя инвалидности в результате трудового увечья или профессионального заболевания выплачивать единовременную денежную компенсацию в размере:

при установлении 1 группы инвалидности - не менее 75% годового заработка;

при установлении 2 группы инвалидности - не менее 50% годового заработка;

при установлении 3 группы инвалидности - не менее 30% годового заработка.

7.4. Работодатели оказывают долговременную материальную помощь иждивенцам, в том числе несовершеннолетним детям до их совершеннолетия, при учебе детей на дневных отделениях учебных заведений до окончания учебы (до 23-летнего возраста), в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания и неработающему инвалиду (при установлении инвалидности в результате трудового увечья или профессионального заболевания). Конкретные размеры и порядок выплат определяются в коллективных договорах и соглашениях.

7.5. Работодателям рекомендуется выплачивать единовременную материальную помощь по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в размере не менее 10 000 рублей семье работника, умершего в результате общего заболевания или несчастного случая в быту, за исключением случаев наступления смерти в результате алкогольного или наркотического отравления.

7.6. В коллективных договорах рекомендуется закреплять следующие обязанности работодателей, направленные на повышение уровня жизни и здоровья работников и членов их семей:

7.6.1. оказывать работникам материальную помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

7.6.2. компенсировать работникам частичную или полную оплату коммунальных услуг и оплату жилья по договору социального найма;

7.6.3. компенсировать работникам и членам их семей расходы на оплату путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление;

7.6.4. финансировать приобретение новогодних подарков для детей работников организации;

7.6.5. единовременно оказывать материальную помощь работникам за многолетний и добросовестный труд в связи с уходом на пенсию по старости или инвалидности в следующих размерах:

при стаже работы в отрасли 10 лет – средний месячный заработок;

при стаже работы в отрасли 10 - 15 лет - 2-средний месячный заработок;

при стаже работы в отрасли 15 - 20 лет - 3- средний месячный заработок;

при стаже работы в отрасли 20 - 25 лет - 4- средний месячный заработок;

при стаже работы в отрасли 25 - 30 лет - 5-средний -месячный заработок;

при стаже работы в отрасли свыше 30 лет - 6- средний месячный заработок.

VIII. Особенности условий труда отдельных категорий работников

8.1. Труд женщин:

8.1.1. В целях создания благоприятных условий труда работающих женщин работодателям рекомендовать предоставлять женщинам в течение года один дополнительный оплачиваемый день отдыха для прохождения медицинского осмотра в женской консультации.

8.1.2. На условиях и в порядке, предусмотренных коллективным договором, работодателям рекомендуется:

предусматривать меры социальной защиты беременных женщин, в том числе снижение норм выработки (обслуживания) или перевод на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных факторов, с сохранением средней заработной платы по прежнему месту работы;

8.2. Труд молодежи:

8.2.1. Молодежь – молодые граждане Луганской Народной Республики, иностранные граждане и лица без гражданства, постоянно проживающие на территории Луганской Народной Республики, в возрасте от четырнадцати до тридцати пяти лет.

8.2.2. Работодатели гарантируют трудоустройство по специальности молодых работников, направляемых в данное предприятие в соответствии с заявкой (договором) предприятия о подготовке образовательным учреждением работников определенной профессии, специальности, квалификации.

8.2.3. Работодатели обеспечивают ежегодное квотирование рабочих мест для лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования по профилю работы предприятия, а также для лиц, возвращающихся в предприятие после прохождения ими военной службы по призыву.

8.2.4. Работодателям рекомендуется:

с учетом мнения профсоюзного органа устанавливать работникам в возрасте до 18 лет, поступившим на работу после окончания образовательных учреждений начального профессионального образования или прошедшим профессиональное обучение на производстве, пониженные нормы выработки;

производить оплату труда работников в возрасте до 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы на уровне оплаты труда совершеннолетних работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы при условии закрепления указанных гарантий в коллективном договоре;

на условиях и в порядке, предусмотренных коллективным договором, предоставлять материальную помощь молодым работникам при вступлении в брак и рождении ребенка;

проводить работу по развитию и совершенствованию движения наставничества, повышению авторитета высококвалифицированных работников и специалистов отрасли, оказывающих содействие молодежи в успешном овладении ими профессиональными знаниями, навыками и умениями, инициируя включение необходимых для этого условий и положений в соглашения и коллективные договоры. Ходатайствовать о представлении лучших наставников к награждению ведомственной наградой «За наставничество»;

содействовать молодым работникам в обеспечении их жильем, детскими дошкольными учреждениями и т.п.;

содействовать созданию в предприятиях советов молодых специалистов, молодежных комиссий профсоюзных организаций;

проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников.

IX. Гарантии прав деятельности профсоюзных организаций

9.1. Гарантии прав деятельности профсоюзных организаций и их членов закреплены трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и, в частности, предусматривают следующие обязанности работодателей:

9.1.1. содействовать деятельности выборных профсоюзных органов в предприятиях любой организационно-правовой формы;

9.1.2. безвозмездно предоставлять выборным профсоюзным органам первичных профсоюзных организаций, действующим в предприятии, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

9.1.3. безвозмездно предоставлять в пользование действующим в предприятии выборным профсоюзным органам как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы;

9.1.4. предоставлять в соответствии с коллективным договором в бесплатное пользование профсоюзной организации принадлежащие работодателю либо арендуемые им помещения, пригодные и предназначенные для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей;

9.1.5. обеспечить работникам, освобожденным от основной работы в связи с избранием их в выборный орган первичной профсоюзной организации, такие же трудовые права, гарантии и льготы, как и другим работникам предприятия в соответствии с коллективным договором;

9.1.6. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК ЛНР, иными нормативными правовыми актами и коллективным договором формах;

9.1.7. обеспечить членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, условия, предусмотренные коллективным договором или соглашением, свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для участия в консультациях и переговорах, выполнении других общественных обязанностей в интересах трудового коллектива, а также на участие в работе выборных профсоюзных органов, но не менее чем два часа в неделю.

9.1.8. обеспечить возможность участия представителей профсоюзных органов в работе общих собраний (конференций) работников предприятия по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий коллективных договоров, в работе трудовых арбитражей, при разрешении трудовых споров, конфликтов, возможность их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законом прав.

9.2. При заключении коллективных договоров отчисления денежных средств организации профсоюза на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу не менее 0,3% фонда оплаты труда, с отнесением этих затрат на валовые расходы (п.4 ст. 33 Закона ЛНР «О профессиональных союзах»).

9.3. Работодатели распространяют на работников, занятых на объектах соцкультбыта (клубы, стадионы, профилактории, спорткомплексы и др.), финансируемых полностью или частично профсоюзными организациями, социально-трудовые льготы и все виды материального стимулирования труда, предусмотренные коллективным договором в отношении работников данного предприятия.

9.4. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

9.5. В случае не перечисления работодателем на счет профсоюзной организации удержанных из заработной платы членских профсоюзных взносов:

в течение 10 рабочих дней письменно уведомлять работодателя о нарушениях закона Луганской Народной Республики от 30.06.2014 № 16-І «О профессиональных союзах» (с изменениями), настоящего Соглашения и коллективного договора, информировать членов профсоюза;

по истечении 10 рабочих дней с момента уведомления работодателя и непогашения имеющейся задолженности по членским профсоюзным взносам направлять информацию в общереспубликанскую организацию профсоюза, а также обращаться в суд.

9.6. В случае банкротства или ликвидации предприятия работодатель производит перечисление членских профсоюзных взносов на счета первичной профсоюзной организации или профсоюза, одновременно с расчетами по выплате заработной платы работникам предприятия.

9.7. При возбуждении судом дела о банкротстве работодатель обязан незамедлительно перечислить удержанные из заработной платы работников членские профсоюзные взносы на счет соответствующей профсоюзной организации.

9.8. Если при осуществлении процедуры банкротства уплату членских взносов профсоюзной организации произвести невозможно, работодатель обязан вернуть работникам удержанные, но не уплаченные соответствующей профсоюзной организации членские взносы.

9.9. В организациях, в которых заключены коллективные договоры или на которые распространяется действие Соглашения, работодатели обязаны по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечислять на счет профсоюзной организации (через бухгалтерию работодателя) денежные средства в размере не менее 1 процента от начисленной заработной платы указанных работников.

9.11. Работодатели гарантируют при смене собственника предприятия или его реорганизации осуществление полномочий выборного профсоюзного органа до его переизбрания. Продолжение полномочий подтверждается протоколом профсоюзного собрания (конференции).

Х. Контроль выполнения Соглашения

10.1. Контроль выполнения Соглашения осуществляется работниками, работодателями, их представителями (Профсоюзом и Организации работодателей), соответствующими органами по труду, в соответствии с требованиями действующего законодательства Луганской Народной Республики.

10.2. Общереспубликанская организация Профсоюз работников и Организация работодателей в месячный срок после заключения Соглашения (подписания и проведения уведомительной регистрации в Министерстве службе по труду и занятости) назначают ответственных работников для взаимодействия, осуществления контроля, сбора и подготовки информации о ходе выполнения Соглашения.

10.3. Организацию контроля за выполнением Соглашения в части, предусмотренной пунктами 2.3 - 2.4 Соглашения, осуществляют руководители Профсоюза и Организации работодателей.

10.4. Выполнение условий Соглашения рассматривается на совместном заседании Общереспубликанской организации «Профессиональный союз работников строительства и промышленности строительных материалов Луганской Народной Республики», Организации работодателей «Объединение работодателей в сфере строительства и промышленности строительных материалов» и Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Луганской Народной Республики, по итогам за год (февраль – март года, следующего за отчетным).

10.5. При выявлении нарушений выполнения Соглашения Профсоюз работников и Организация работодателей обязаны не позднее чем в двухнедельный срок провести взаимные консультации и разработать комплекс мер по реализации Соглашения.

10.6. Информация представляется в Организацию работодателей «Объединение работодателей в сфере строительства и промышленности строительных материалов» и Общереспубликанскую организацию «Профессиональный союз работников строительства и промышленности строительных материалов Луганской Народной Республики» ежегодно в срок до 28 февраля года, следующего за отчетным.

ХІ. Заключительные положения

Отраслевое соглашение на 2019-2021 годы (зарегистрированное Министерством труда и социальной политики Луганской Народной Республики 15 января 2019 года № 1) заключенное Сторонами, считать утратившим силу.

**Примерный расчет минимального размера месячной тарифной ставки
рабочего I разряда**

Минимальный размер месячной тарифной ставки рабочего I разряда рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{МРМТС} = \text{МРОТ} \times \text{МК} \times \text{РП, где:}$$

МРМТС – минимальный размер месячной тарифной ставки рабочего I разряда,

МРОТ – минимальный размер оплаты труда,

МК – коэффициент по видам работ, указанный в приложении 2 к Соглашению,

РП – установленный пунктом 3.1 Соглашения размер процента к минимальному размеру тарифной ставки (оклада) работников, выполняющих простую неквалифицированную работу, равный 110%.

Коэффициенты соотношений тарифных ставок рабочих к минимальному размеру месячной тарифной ставки рабочего I разряда

I. Строительные предприятия

Виды работ	Коэффициенты соотношений месячных тарифных ставок рабочих основного производства к минимальной тарифной ставке рабочего I разряда
1. На строительных, строительно-монтажных, ремонтно-строительных работах и реставрации памятников культуры	1,5
2. На верхолазных работах	1,85

II. Предприятия промышленности строительных материалов, стекольной, фарфоро-фаянсовой промышленности и по производству мягкой кровли

1. Цементные заводы и предприятия по производству асбестоцементных изделий	
в том числе	
а) для рабочих, непосредственно занятых на обслуживании агрегатов в основных производственных цехах цементных заводов	1,45
б) для других рабочих основных производственных цехов цементных заводов и для рабочих основных цехов изделий	1,32
2. Предприятия по добыче и обогащению асбеста и графита	
в том числе:	
а) На подземных работах (в том числе на горно-капитальных) действующих шахт и строящихся	2,12
б) На открытых горных работах (в том числе на горно-капитальных) предприятий и строящихся	1,58
в) На работах на поверхности действующих шахт и строящихся, карьеров, рудников, на обогащении	1,45
3. Предприятия по добыче и переработке нерудных строительных материалов	
в том числе:	
а) на подземных работах (в том числе на горно-капитальных) действующих предприятий и строящихся	1,80
б) на открытых горных работах, работах на поверхности	1,45

шахт, карьеров, рудников, переработке нерудных материалов	
4. Предприятия других отраслей промышленности строительных материалов, по производству мягкой кровли, стекольной и фарфоро-фаянсовой промышленности	
в том числе	
а) при сдельной форме оплаты труда	1,27
б) при повременной форме оплаты труда	1,20

III. Предприятия деревообрабатывающей промышленности

а) при сдельной форме оплаты труда	1,27
б) при повременной форме оплаты труда	1,20

Рабочие комплексных бригад, выполняющих погрузочно-разгрузочные работы с применением средств комплексной механизации и совмещение профессий грузчика и механизатора

Наименование работ	Коэффициенты соотношений месячных тарифных ставок рабочих к минимальной тарифной ставке рабочего I разряда	
	при сдельной форме оплаты труда	при повременной форме оплаты труда
При погрузке (выгрузке) в горячем состоянии металла, агломерата, шлака; при погрузке (выгрузке) руды, пека, угля, угольного брикета, подовой и анодной массы, асбеста, цемента, других вредных для здоровья грузов, смерзшихся грузов и грузов с весом одного места свыше 50 кг	2,53	2,36
При погрузке (разгрузке) других грузов	2,25	2,10

Доплаты за работу в ночное время и за руководство бригадой производится из расчета следующих часовых тарифных ставок:

Наименование работ	Коэффициенты соотношений месячных тарифных ставок рабочих к минимальной тарифной ставке рабочего I разряда	
	при сдельной форме оплаты труда	при повременной форме оплаты труда
Грузчики	1,80	1,69
Рабочим комплексных бригад	2,25	2,10

Рабочим комплексных бригад в важных морских портах и на пограничных железнодорожных станциях, перерабатывающих экспортно-импортные грузы	2,49	2,32
--	------	------

Примечание: в случае, когда на предприятии тарифные ставки рабочих не применяются расчет месячных тарифных ставок работников производить от минимального размера тарифной ставки (оклада) работников, выполняющих простую и неквалифицированную работу, с применением коэффициента 1,2.

IV. Автомобильный транспорт

1. Для водителей грузовых автомобилей:

Грузоподъемность автомобилей в (тоннах)	Коэффициенты соотношений месячных тарифных ставок рабочих к минимальной тарифной ставке рабочего I разряда		
	I группа бортовые автомобили и автомобили-фургоны общего назначения	II группа специализированные, специальные автомобили: самосвалы, цистерны, фургоны, рефрижераторы, контейнеровозы, пожарные, технические помощи, снегоочистительные, топливо-моющие, подметательно-уборочные, автопогрузчики и другие; седельные тягачи с полуприцепами и балластные тягачи с прицепами	III группа автомобили по перевозке цемента, ядо-химикатов, трупов, без-водного аммиака.
По 0,5	-	1,38	1,41
Свыше 0,5 по 1,5	1,38	1,41	1,47
Свыше 1,5 по 3	1,41	1,47	1,56
Свыше 3 по 5	1,47	1,56	1,62
Свыше 5 по 7	1,56	1,62	1,71
Свыше 7 по 10	1,62	1,71	1,84
Свыше 10 по 20	1,71	1,84	2,03
Свыше 20 по 40	1,84	2,03	2,25
Свыше 40 по 60	2,03	2,25	-
Свыше 60 по 100	-	2,49	-
Свыше 100 по 140	-	2,83	-
Свыше 140	-	3,24	-

Примечание:

1. Тарифные ставки для водителей тяжелых автомобилей-самосвалов (БелАЗ-548 и подобных), автомобилей-рефрижераторов при перевозке грузов, скоропортящихся, а также автокранов устанавливаются на пункт выше по грузоподъемности.

2. Для водителей легковых автомобилей:

Класс автомобилей	Рабочий объем двигателя (в литрах)	Коэффициенты соотношений месячных тарифных ставок рабочих к минимальной тарифной ставке рабочего I разряда
Особо малый и малый	до 1,8	1,38
Средний	более 1,8 по 3,5	1,41
Большой	более 3,5	1,47

3. Для водителей автобусов (в том числе специальных):

Класс автобуса:	Габаритная длина автобуса (в метрах)	Коэффициенты соотношений месячных тарифных ставок рабочих I разряда к минимальной тарифной ставке рабочего I разряда	
		Общие:	При работе на городских и экскурсионных маршрутах в городах с численностью населения 500 тыс.чел. (кроме скорой помощи)
Особо малый	По 5	1,43	1,56
Малый	Свыше 5 по 6,5	1,49	1,67
	Свыше 6,5 по 7,5	1,67	1,84
Средний	Свыше 7,5 по 9,5	1,84	2,03
Большой	Свыше 9,5 по 11	2,03	2,25
	Свыше 11 по 12	2,14	2,36
	Свыше 12 по 15	2,25	2,49
	Свыше 15 по 18	2,36	2,62
	Свыше 18	2,49	2,75

4. Для водителей мотоциклов, мотороллеров - 1,25.**Примечания:**

1. В случае, когда на предприятии тарифные ставки работников не применяются расчет месячных тарифных ставок водителей производить от минимального размера тарифной ставки (оклада) работников, выполняющих простую и неквалифицированную работу, с применением коэффициента 1,2.

Приложение № 3
к Отраслевому соглашению
на 2022-2024 годы

Тарифные коэффициенты	Разряды работников							
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
	1,00	1,10	1,22	1,36	1,56	1,82	2,07	2,39

Примечания:

1. Размер тарифной ставки рабочего I разряда основного производства определяется умножением соответствующего отраслевого коэффициента по видам работ на установленный размер минимальной тарифной ставки рабочего I разряда. Тарифные ставки последующих разрядов рабочих основного производства определяются путем умножения тарифной ставки рабочего I разряда основного производства на соответствующие тарифные коэффициенты.

2. Часовые тарифные ставки определяются делением месячных тарифных ставок на соответствующую среднюю месячную норму рабочего времени календарного года.

Коэффициенты соотношений минимальных размеров месячных должностных окладов руководителей, профессионалов, специалистов и технических служащих к минимальной тарифной ставке рабочего I разряда основного производства

Наименование должностей	Количество минимальных размеров тарифной ставки рабочего I разряда основного производства в месячном должностном окладе
Строительные, строительного-монтажные, ремонтно-строительные организации и предприятия, осуществляющие реставрационные работы	
1. Руководители	
Директор	3,86
Главный инженер	3,47
Главные: механик, технолог, геодезист, гидролог, маркшейдер, энергетик, электрик, сварщик, экономист, диспетчер	2,89
Главный бухгалтер	2,70
Исполнитель работ, начальник участка, цеха; Начальники отделов: производственного, технического, охраны труда, (производственно-технического при отсутствии самостоятельных производственного и технического отделов), подготовки производства, подсобных производств, контроля качества строительных работ, эксплуатации и ремонта машин и механизмов треста механизации строительства, конструкторского, комплектации домостроительного и сельского строительного комбинатов.	2,53
Начальник отдела подсобного хозяйства	2,53
Начальник ремонтного цеха; исполнитель работ; начальник участков: эксплуатации и устройства подкрановых путей, планово-предупредительного ремонта, перебазирование строительных машин и механизмов, управления механизации	2,53

строительства, заведующий подсобным производством, начальник производственно-комплектующих участков УПТК	
Начальники отделов (секторов, групп, бюро): оборудования, сметно-договорного, проектно-сметного	2,41
Начальники лабораторий: производственной (строительной), научной организации труда, управления производством	2,41
Начальники отделов (секторов): планово - экономического, организации труда и заработной платы, финансового, юридического	2,29
Начальники отделов: капитального строительства, контрольно-ревизионного, начальник транспортного отдела домостроительного и сельского строительного комбинатов; начальник отдела (конторы) материально-технического снабжения (при отсутствии управления производственно-технологической комплектации)	2,29
Мастер, механик участка, старшие механики участков: эксплуатации и устройства подкрановых путей, планово-предупредительного ремонта, перебазирование строительных машин и механизмов управления механизации строительства, старший мастер участка цеха управления производственно-технологической комплектации	2,29
Начальники отделов (секторов): кадров, социального развития	2,07
Механики участков: эксплуатации и устройства подкрановых путей, планово-предупредительного ремонта, перебазирование строительных машин и механизмов управления механизации строительства; мастер и механик цеха УПТК	2,04
Начальник участка погрузочно-разгрузочных работ (кроме УПТК), начальник охраны	1,93
Заведующий складом	1,78
Начальник штаба гражданской обороны	1,69
Мастер участка погрузочно-разгрузочных работ	1,69
Заведующий хозяйством, канцелярии	1,45
2. Профессионалы	
Ведущие: инженер-конструктор, инженер-технолог, инженер по охране труда, геодезист, инженер по организации и нормированию труда, архитектор	2,65
Инженеры: инженер-конструктор, инженер-технолог	
I категории	2,41
II категории	2,17
III категории	1,93

Инженеры: по охране труда, по организации и нормированию труда, геодезист, архитектор	
I категории	2,41
II категории	2,17
Ведущие: инженеры других специальностей, экономист бухгалтер, бухгалтер-ревизор и другие ведущие профессионалы	2,29
Инженеры других специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, юрисконсульт, психолог, социолог, физиолог	
I категории	2,17
II категории	1,93
Инженеры всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, юрисконсульт, психолог, социолог, физиолог и другие профессионалы	1,26
3. Специалисты	
Ведущие специалисты всех специальностей	1,21
Специалисты и техники всех специальностей	
I категории	1,13
II категории	1,09
Специалисты и техники всех специальностей	1,06
4. Технические служащие	0,87

Примечания:

1. Конкретные размеры месячных окладов определяются путем умножения соответствующего коэффициента на установленный размер минимальной тарифной ставки рабочего I разряда основного производства, а часовых ставок - путем деления полученного результата на среднемесячную норму рабочего времени календарного года.

2. Руководителям государственных предприятий должностные оклады устанавливаются в соответствии с действующим законодательством Луганской Народной Республики.

3. Должностные оклады заместителей руководителей предприятия устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя предприятия.

4. Должностные оклады заместителей главного инженера, бухгалтера, начальников отделов (служб, секторов групп, бригад, лабораторий и т.д.) и другим заместителям устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада своего непосредственного руководителя.

5. Минимальный размер должностных окладов менеджеров (управляющих) определяется в коллективных договорах на основании соответствующих по выполняемым функциям должностей руководителей.

6. Для работников, выполняющих работы (услуги), не свойственные основной деятельности строительных, строительно-монтажных, ремонтно-строительных организаций и предприятий, осуществляющих реставрационные работы, применяются условия оплаты труда, предусмотренные для работников предприятий тех отраслей, к которым относятся эти подразделения по характеру производства.

Наименование должностей	Количество минимальных размеров тарифной ставки рабочего I разряда основного производства в месячном должностном окладе
Генеральный директор объединения предприятий, директор предприятия	По контракту
I. Производственные объединения и предприятия цементной промышленности и по производству асбестоцементных изделий	
Главный инженер предприятия	4,50
Главные: экономист, механик, энергетик, маркшейдер, геолог, технолог, конструктор, метролог	3,13
Начальники отделов: производственного, технологического, производственно-технического (при отсутствии самостоятельных производственных и технических отделов,) начальник лаборатории по контролю производства	3,13
Начальники отделов: планово-экономического, организации труда и заработной платы, финансового, материально-технического снабжения, сбыта, охраны труда, кадров	2,75
Начальник первого отдела	2,50
Начальник отдела по подготовке кадров	2,63
Начальник штаба гражданской обороны	2,13
Начальник хозяйственного отдела	1,63
Начальник отдела подсобного сельского хозяйства	2,50
Ведущие инженеры: конструктор, технолог, по организации и нормированию труда	2,75
Инженеры: конструктор, технолог	
I категории	2,50
II категории	2,25

III категории	2,00
Инженеры по организации и нормированию труда	
I категории	2,50
II категории	2,25
Ведущие: инженеры других специальностей, геолог, маркшейдер, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор	2,38
Инженеры других специальностей: геолог, маркшейдер, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, юрисконсульт, психолог, социолог, физиолог	
I категории	2,25
II категории	2,00
Инженеры всех специальностей: экономист, брокер, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, юрисконсульт, диспетчер, психолог, социолог, физиолог	1,75
Техники всех специальностей	
I категории	1,63
II категории	1,50
Техники всех специальностей	1,38
Старший диспетчер	3,00
Начальник основного производственного цеха	3,00
Начальники других цехов	2,75
Заведующий канцелярией, центрального склада	1,58
Заведующий бюро компьютерного набора, старший инспектор	1,45
Заведующий хозяйством, складом, копировально-машинным бюро	1,33
Механик и энергетик цеха, старший мастер участка, начальник смены	2,50
Мастер, контрольный мастер участка, цеха	2,25
Оператор компьютерного набора, диспетчер по отправке готовой продукции, старший табельщик, аппаратчик химической чистки спецодежды, водитель движущихся механизмов	1,20
Работник по обслуживанию душевых	1,08
II. Объединение и предприятия по производству железобетонных, газо и пенобетонных, бетонных изделий и конструкций, предприятия по добыче и переработке нерудных строительных материалов, предприятия промышленности строительных материалов, предприятия стекольной и фарфоро-фаянсовой промышленности, по производству мягкой кровли	
Главный инженер объединения (комбината)	4,12
Главный бухгалтер объединения (комбината)	3,10
Главный инженер предприятия	3,50
Главный бухгалтер	2,90
Главные: механик, маркшейдер, геолог, энергетик,	2,75

теплотехник, технолог, конструктор, метролог	
Начальники отделов: производственного, технического, охраны труда, производственно-технического (при отсутствии самостоятельных производственных и технических отделов)	2,50
Начальник производства	2,38
Главный художник предприятий стекольной и фарфоро-фаянсовой промышленности	2,75
Начальник лаборатории по контролю производства строительной керамики, стеклянной и фарфоро-фаянсовой промышленности	2,25
Начальник лаборатории по контролю производства предприятий других отраслей промышленности	2,12
Начальники отделов: планово-экономического, организации труда и заработной платы, финансового отдела	2,50
Начальники отделов: капитального строительства, материально-технического снабжения, сбыта, лаборатории научной организации труда и управления производством	2,50
Начальник отдела кадров	2,38
Начальник первого отдела	2,12
Начальник отдела по подготовке кадров	2,63
Начальник отдела подсобного сельского хозяйства	2,38
Начальник штаба гражданской обороны	2,00
Начальник хозяйственного отдела	1,62
Ведущие инженеры: конструктор, технолог, по организации и нормированию труда	2,50
Инженеры: конструктор, технолог	
I категории	2,25
II категории	2,00
III категории	1,88
Инженер по организации и нормированию труда:	
I категории	2,25
II категории	2,00
Ведущие инженеры других специальностей, геолог, маркшейдер, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор,	2,25
Инженеры других специальностей, геолог, маркшейдер, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, юрисконсульт, психолог, социолог, физиолог	
I категории	2,12
II категории	1,88
Инженеры всех специальностей, экономист, художник, скульптор, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, юрисконсульт, диспетчер, психолог, социолог, физиолог	1,62

Ведущие: художник, скульптор предприятий стекольной и фарфоро-фаянсовой промышленности	2,50
Художник, скульптор предприятий стекольной и фарфоро-фаянсовой промышленности:	
I категории	2,25
II категории	2,00
III категории	1,88
Техники всех специальностей:	
I категории	1,50
II категории	1,38
Техники всех специальностей	1,25
Начальники основных производственных цехов	2,75
Начальники других цехов	2,38
Механики и энергетики цехов	2,25
Начальники смен, участков, старший мастер участка	2,25
Мастер, контрольный мастер участка, цеха	2,00
Заведующий канцелярией, центрального склада	1,58
Заведующий бюро компьютерного набора, старший инспектор	1,45
Заведующий хозяйством, складом, копировально-машинным бюро	1,33
Оператор компьютерного набора, диспетчер по отправке готовой продукции, старший табельщик, аппаратчик химической чистки спецодежды, водитель движущихся механизмов	1,20
Работник по обслуживанию душевых	1,08
III. Производственные объединения и предприятия деревообрабатывающей промышленности	
Главный инженер предприятия	3,13
Главные: механик, энергетик, технолог, конструктор, метролог, экономист	2,70
Начальник отделов: производственного, технического, производственно-технического, охраны труда	2,63
Начальник отдела оборудования и комплектации производственного объединения	2,63
Начальник отдела механизации и автоматизации производственных процессов	2,50
Начальники отделов: планово-экономического, организации труда и заработной платы, финансового, капитального строительства	2,38
Начальники отделов: материально-технического снабжения и сбыта лесосырьевых ресурсов	2,50
Начальник отдела охраны окружающей среды	2,50

Начальник лабораторий: центральной производственной, научной организации труда и управления производством	2,38
Начальник отдела подсобного сельского хозяйства, объединения	2,38
Начальник отдела кадров	2,38
Начальник отдела подготовки кадров	2,63
Начальник юридического отдела	2,25
Начальник штаба гражданской обороны	2,00
Начальник хозяйственного отдела	1,62
Ведущие инженеры: конструктор, технолог по организации и нормированию труда	2,50
Инженеры: конструктор, технолог:	
I категории	2,25
II категории	2,00
III категории	1,88
Инженер по организации и нормированию труда:	
I категории	2,25
II категории	2,00
Ведущие инженеры других специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор	2,25
Инженеры других специальностей, экономист, юрисконсульт, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, социолог, психолог, физиолог:	
I категории	2,12
II категории	1,88
Инженеры всех специальностей, экономист, юрисконсульт, художник, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, социолог, психолог, физиолог	1,62
Ведущий художник	2,38
Художники:	
I категории	2,25
II категории	2,00
Техники всех специальностей:	
I категории	1,25
II категории	1,38
Техники всех специальностей	1,25
Начальники основных производственных цехов, лесных бирж и паросилового хозяйства	2,75
Начальники других цехов	2,38
Механик, энергетик	2,25
Старшие: мастер, контрольный мастер участка (цеха)	2,25
Мастер, контрольный мастер участка (цеха)	2,00
Заведующий канцелярией, центрального склада	1,58
Заведующий бюро компьютерного набора, старший	1,45

инспектор	
Заведующий хозяйством, складом, копировально-машинным бюро	1,33
Оператор компьютерного набора, диспетчер по отправке готовой продукции, старший табельщик, аппаратчик химической чистки спецодежды, водитель движущихся механизмов	1,20
Работник по обслуживанию душевых	1,08

Примечания:

1. Руководителям государственных предприятий должностные оклады устанавливаются в соответствии с действующим законодательством Луганской Народной Республики.

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

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

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

Коэффициенты соотношений минимальных размеров месячных должностных окладов руководителей, профессионалов, специалистов и технических служащих к минимальному размеру тарифной ставки (оклада) работников, выполняющих простую и неквалифицированную работу

Наименование должностей	Количество минимальных размеров оплат труда в месячном должностном окладе
Научно-исследовательские, проектные, проектно-изыскательские организации	
1. Руководители:	
Заместитель директора по научной работе	
доктор наук	5,88-6,63
кандидат наук	5,64-6,39
без ученой степени	5,09-5,74
Первый заместитель директора: научно-исследовательской, проектной, проектно-изыскательской и изыскательской организации	4,77-5,27
Заместитель директора: научно-исследовательской, проектной, проектно-изыскательской и изыскательской организации, главный инженер, главный архитектор	3,77-4,27
Заместитель директора по хозяйственным вопросам	3,77-4,27
Главный бухгалтер	3,77-4,27
Заведующий (начальник): научно-исследовательского отдела (лаборатории), ученый секретарь научно-исследовательской организации	
доктор наук	4,82-5,47
кандидат наук	4,27-4,82
без ученой степени	3,39-3,84
Заведующий (начальник) научно-исследовательского сектора (лаборатории), которые входят в состав научно-исследовательского отдела (отделения, лаборатории) научно-исследовательской организации	
доктор наук	4,34-4,89
кандидат наук	3,59-4,05
без ученой степени	3,11-3,51
Заведующие (начальники): научно-исследовательского, конструкторского, технологического, проектного, изыскательского, технического, производственного и	3,39-3,84

других основных отделов (групп, отделений, служб, секторов, лабораторий), архитектурно-планировочных мастерских в проектных и изыскательских организациях	
Заведующие (начальники) основных отделов (групп, служб, секторов) технического надзора за строительством	3,39-4,20
Заведующие (начальники) отделов (лабораторий): автоматизированных систем проектирования, патентно-лицензионной, изобретательской и рационализаторской работы, внедрения научно-технических разработок, стандартизации (в главных и базовых организациях по стандартизации), научно-технической информации (в главных и базовых организациях по научно-технической информации)	3,39-3,84
Главный инженер (конструктор, технолог, архитектор) проекта	3,39-3,84
Главные: архитектор, конструктор, строитель, механик, энергетик, экономист, метролог, геолог, гидрогеолог, геофизик, эксперт и другие главные специалисты в основных отделах (отделениях, лабораториях), архитектурно-планировочных мастерских	2,82-3,20
Главные специалисты в основных отделах (группах, службах, секторах) технического надзора за строительством, сметного контроля и экспертизы	2,82-3,56
Руководители секторов (групп, бригад, лабораторий), которые входят в состав основных структурных подразделений	2,90-3,29
Начальники (заведующие) отделов: планово - производственного, планово-экономического, стандартизации, научно-технической информации, начальник проектного кабинета	2,30-2,60
Начальники (заведующие) отделов: капитального строительства, кадров, (технического перевооружения), эксплуатационно-технического, охраны труда, материально-технического снабжения, технической документации, оформления и выпуска проектов, библиотеки	2,93-3,31
Руководители групп, секторов, входящих в состав планово производственного отдела, планово экономического отделов: стандартизации, научно-технической информации, проектного кабинета геокамеры	2,61-2,96
Начальник (заведующий) хозяйственного отдела, канцелярии, центрального склада	2,26-2,56
Начальник (заведующий) технического архива, копировально-множительного бюро, фотолаборатории,	1,68-1,90

бюро оформления и выпуска проектов	
Заведующий общежития, базы отдыха, начальник штаба гражданской обороны, начальник охраны	1,68-1,90
Главный научный сотрудник	4,34-4,89
Ведущий научный сотрудник	3,58-4,05
Старший научный сотрудник	2,93-3,31
Научный сотрудник	2,61-2,96
Младший научный сотрудник	2,38-2,70
2. Профессионалы	
Ведущие инженеры: конструктор, технолог, проектировщик по охране труда, электроник, программист; ведущие: архитектор, художник, математик, геолог, геодезист, топограф	2,61-2,96
Инженеры: конструктор, технолог, проектировщик по охране труда электроник, программист; архитектор, художник, математик, геолог, геодезист, топограф и другие профессионалы:	
I категории	2,38-2,70
II категории	2,26-2,56
III категории	1,96-2,21
Ведущие инженеры технического надзора за строительством	2,61-3,62
Инженеры технического надзора за строительством	
I категории	2,38-3,36
II категории	2,26-3,22
III категории	1,96-2,87
Ведущие инженеры сметного контроля и экспертизы	2,61-3,13
Инженеры технического надзора за строительством	
I категории	2,38-2,87
II категории	2,26-2,73
III категории	1,96-2,38
Ведущие: инженеры других специальностей, экономист, психолог, социолог, бухгалтер, переводчик, юрисконсульт и другие профессионалы	2,38-2,70
Инженеры других специальностей, экономист, социолог, психолог, бухгалтер, переводчик, юрисконсульт и другие профессионалы:	
I категории	2,18-2,46
II категории	1,96-2,21
Инженеры всех специальностей, экономист, психолог, социолог, бухгалтер, переводчик, юрисконсульт, библиотекарь и другие профессионалы	1,72-1,95
3. Специалисты	
Ведущие специалисты всех специальностей	1,68-1,90
Специалисты и техники всех специальностей	

I категории	1,64-1,85
II категории	1,59-1,80
Специалисты и техники всех специальностей	1,46-1,65
лаборант	1,64-1,85
Чертежник-конструктор	1,50-1,70
4. Технические служащие	1,33-1,50

Примечания:

1. Конкретные размеры месячных окладов определяются путем умножения соответствующего коэффициента на установленный размер минимальной тарифной ставки (оклада) за простую и неквалифицированную работу.

2. Руководителям государственных предприятий должностные оклады устанавливаются в соответствии с действующим законодательством Луганской Народной Республики.

Руководителям научно-исследовательских, проектных, проектно-изыскательских организаций должностные оклады устанавливаются в кратности к минимальному должностному окладу работника основной профессии, определенному в коллективном договоре предприятия – 4.

Если в коллективном договоре (положении об оплате труда работников) предприятия основная профессия не указана, то считать основной профессией ту, которая имеет наибольший удельный вес по штатной численности работников.

3. Должностные оклады заместителей главного инженера, бухгалтера, начальников отделов (служб, секторов групп, бригад, лабораторий и т.д.) и другим заместителям устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада своего непосредственного руководителя.

4. Минимальный размер должностных окладов менеджеров (управляющих) определяется в коллективных договорах на основании соответствующих по выполняемым функциям должностей руководителей.

5. Руководителям проектных, проектно-изыскательских и изыскательских организаций предоставляется право устанавливать должностные оклады заместителям директоров, главным инженерам, руководителям, профессионалам и специалистам основных подразделений, имеющих ученую степень и работающих по своей специальности на уровне должностных окладов соответствующих работников научно-исследовательских организаций.

6. Для работников исследовательских (экспериментальных) производств, цехов, мастерских, участков, геологических, изыскательских экспедиций и партий, а также подразделений, выпускающих продукцию или выполняющие работы (услуги), не свойственные основной деятельности научно-исследовательских, проектных, проектно-изыскательских и изыскательских организаций (транспортные и обслуживающие подразделения и т.д.), применяются условия оплаты труда, предусмотренные для работников предприятий тех отраслей, к которым относятся эти подразделения по характеру производства.

КОЭФФИЦИЕНТЫ СООТНОШЕНИЙ
минимальных размеров тарифных ставок (окладов) работников сквозных
профессий к минимальному размеру тарифной ставки (оклада) работников,
выполняющих простую и неквалифицированную работу

Профессии	Количество мин. размеров тарифной ставки (оклада)
Агент по снабжению, счетовод, чертежник, делопроизводитель, архивариус, калькулятор, нарядчик, учетчик, старший табельщик, копировальщик, экспедитор	2,00
Секретарь, табельщик, секретарь учебной части (диспетчер), секретарь слепого преподавателя	1,7
Заведующий объединенного архива с объемом материалов:	
75 тыс. единиц хранения	1,63
более 75 тыс. единиц хранения	1,75
Референт; экспедитор по перевозке грузов, старшие: кассир, инкассатор, товаровед	2,10
Кассир, инкассатор, инспектор	1,80
Рабочие:	
Инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий	2,74
Рабочий по благоустройству (на работах по удалению нечистот вручную)	1,63
Водитель электро- и автотележки, водитель самоходных механизмов, дезинфектор, кладовщик, переплетчик документов, приемщик заказов	1,45
Оператор автоматической газовой защиты	1,38
Дежурный бюро пропусков, контролер на контрольно-пропускном пункте	1,25
Светокопировальщик, стеклографист (ротаторщик)	1,20
Смотритель гидротехнических сооружений, подсобный рабочий, дворник, уборщик: территорий, производственных помещений	1,20
Оператор копировальных и множительных машин	
При получении копий на бумаге	1,25
При изготовлении печатных форм с текстовых и штриховых оригиналов	1,63

При изготовлении печатных форм с оригиналов, содержащих полутоновые и растровые изображения	1,75
Гардеробщик, курьер, сторож, уборщик служебных помещений, истопник	1,20
Лифтер	1,20
Лифтеры при скорости движения лифтов:	
- От 2,5 до 5 метров в секунду	1,25
- От 5 до 7 метров в секунду	1,38
- Более 7 метров в секунду	1,50

Приложение № 7
к Отраслевому соглашению
на 2022-2024 годы

Наименование доплат и надбавок	Размеры доплат и надбавок
ДОПЛАТЫ	
За совмещение профессий (должностей)	доплаты одному работнику устанавливаются в пределах экономии фонда заработной платы по тарифной ставке и окладу совмещаемой должности работника
За расширение зоны обслуживания или увеличение объёма работ	доплаты одному работнику определяются возможностью экономии по тарифным ставкам и окладам которые могли бы выплачиваться при условии соблюдения нормативной численности работников.
За выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	до 100 процентов тарифной ставки (оклада, должностного оклада) отсутствующего работника
За тяжелые работы и работы с вредными и (или) опасными и иными условиями труда	в соответствии с требованиями статьи 168 ТК ЛНР
НАДБАВКИ	
За классность водителям легковых и грузовых автомобилей, автобусов. Водителям (машинистам) первого класса, водителям (машинистам) второго класса	в процентах к установленной тарифной ставке за отработанное водителем (машинистом) время 10 процентов; 25 процентов
За классность машинистам локомотивов и моторо-вагонного подвижного состава	до 25 процентов установленной тарифной ставки за отработанное машинистом время
За высокое профессиональное мастерство	Дифференцированные надбавки к тарифным ставкам (окладам) работников: 3-го разряд до 12 процентов. 4-го разряда до 16 процентов; 5-го разряда до 20 процентов; 6-го и высших разрядов до 24 процентов

	тарифной ставки (оклада)
За выслугу лет	при общем стаже работы проработанных работником в отрасли: от 1 до 3 лет – 0,6; от 3 до 5 лет – 0,8; от 5 до 10 лет – 1; от 10 до 15 лет – 1,2; свыше 15 лет – 1,5 месячной тарифной ставки (должностного оклада)

**Ориентировочный перечень
работ, профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем,
занятых на предприятиях строительной отрасли**

1. Руководители предприятий, организаций, акционерных обществ (руководители, начальники, директора и т.д.).
2. Главные инженеры, главные инженеры (руководители) проектов.
3. Начальники (руководители) и их заместители: отделов, проектов, хозяйств, производств, мастерских, цехов, участков, смен, секторов, проектных офисов, библиотек, клубов, студий, бюро, групп и других подразделений.
4. Заведующие: баз, лабораторий, бюро, библиотек, клубов, студий, хозяйств, машинно-пишущих, чертежно-копировальных и копировально-множительных бюро, архивов, канцелярий, складами, общежитиями, кабинетами.
5. Главные специалисты всех специальностей: механики, технологи, маркшейдеры, энергетики, электрики, электромеханики, сварщики, экономисты, диспетчеры, конструкторы, товароведы, художники-конструкторы (дизайнеры) и другие.
6. Научные сотрудники, ученые секретари.
7. Главные бухгалтеры (старшие бухгалтеры на правах главных бухгалтеров).
8. Ведущие: инженеры всех специальностей, конструкторы, экономисты, бухгалтеры, бухгалтеры-ревизоры, юристы, психологи, социологи, физиологи, художники, художники-конструкторы, математики и др.
9. Инженеры всех специальностей и категорий, экономисты, маркшейдеры, бухгалтеры, бухгалтеры-ревизоры, ревизоры, юристы, психологи, социологи, физиологи, художники (дизайнеры), переводчики, консультанты, нормировщики, специалисты и другие.
10. Старшие: инструкторы, инспекторы, ревизоры: по безопасности движения, подвижного состава и сооружений.
11. Техники всех специальностей и категорий.
12. Старшие исполнители работ, исполнители работ, мастера, механики участков, механики (электромеханики).
13. Нормировщики, табельщики.
14. Инспекторы, кладовщики, экспедиторы, администраторы, лаборанты, фотографы, копировальщики.
15. Секретари.
16. Архивариусы, делопроизводители, паспортисты, старшие операторы, операторы копировальных и множительных машин; старшие операторы, операторы компьютерного набора.
17. Чертежники-конструкторы, чертежники.
18. Водители автотранспортных средств (легковых автомобилей).

СОСТАВ

комиссии представителей от Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Луганской Народной Республики, Организации работодателей «Объединение работодателей в сфере строительства и промышленности строительных материалов Луганской Народной Республики», Общереспубликанской организации «Профессиональный союз работников строительства и промышленности строительных материалов Луганской Народной Республики» по подготовке, заключению или изменению Отраслевого соглашения на 2022-2024 годы

Буряк Татьяна Олеговна	временно исполняющий обязанности Министра строительства и жилищно-коммунального хозяйства Луганской Народной Республики
Дупленко Станислав Павлович	первый заместитель Министра строительства и жилищно-коммунального хозяйства Луганской Народной Республики
Гурджий Ирина Николаевна	начальник отдела экономического анализа и контроля за деятельностью подведомственных предприятий Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Луганской Народной Республики
Бочкарева Елена Анатольевна	Председатель общереспубликанской организации «Профессиональный союз работников строительства и промышленности строительных материалов Луганской Народной Республики»
Безуглов Александр Иванович	Председатель первичной профсоюзной организации ДП Луганская автобаза ПАО «ЛСТ», заместитель председателя Рескома
Власова Ольга Владимировна	Председатель первичной профсоюзной организации ГУП ЛНР «Республиканский центр гражданского проектирования и строительной экспертизы»
Волков Юрий Алимович	директор ЧП «Лугань»
Герасимов Александр Владимирович	директор ЧП «Дон»
Андреев Виктор Григорьевич	председатель правления ЧАО «Луганский завод «Сантехдеталь»