

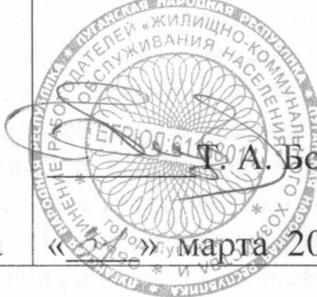
Временно исполняющий обязанности
Министра строительства и жилищно-коммунального хозяйства
Луганской Народной Республики



Т. О. Буряк

« 31 » марта 2022 года

Председатель Правления
Объединения работодателей
«Жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания населения»



Т. А. Богородько

« 31 » марта 2022 года

Председатель Профсоюзной организации
«Общереспубликанский профессиональный союз работников жилищно-коммунального хозяйства, местной промышленности, бытового обслуживания населения»



С. И. Шапошников

« 31 » марта 2022 года

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОМУ ХОЗЯЙСТВУ
ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
НА 2022 – 2024 годы

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ
ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Регистрация
ОТРАСЛЕВОГО (МЕЖОТРАСЛЕВОГО)
СОГЛАШЕНИЯ

« 26 » апреля 2022 год за № 2

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

г. Луганск
2022 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение по жилищно-коммунальному хозяйству Луганской Народной Республики (далее – Соглашение) заключено в соответствии с действующим законодательством Луганской Народной Республики, на трехсторонней основе между Министерством строительства и жилищно-коммунального хозяйства Луганской Народной Республики, Объединением работодателей «Жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания населения» и Профсоюзной организацией «Общереспубликанский профессиональный союз работников жилищно-коммунального хозяйства, местной промышленности, бытового обслуживания населения Луганской Народной Республики», что вместе именуется Сторонами Отраслевого соглашения (далее – Стороны).

1.2. Соглашение направлено на совершенствование системы взаимоотношений и согласования интересов между работниками, органами государственной власти, работодателями, по вопросам регулирования социально-трудовых и иных связанных с ними экономических отношений в жилищной и коммунальной сферах, а также на повышение эффективности работы предприятий жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания (далее – Предприятия), на реализацию социально-экономических, трудовых прав и законных интересов работников данной отрасли.

1.3. Цели Соглашения:

- содействие реформированию и модернизации жилищно-коммунального хозяйства, поддержание социальной стабильности на Предприятиях отрасли;
- развитие социального партнерства, инициативы и соревнования в трудовых коллективах Предприятий;
- установление и реализация социально-трудовых гарантий работникам Предприятий;
- создание условий и механизмов, способствующих реализации на Предприятиях норм трудового законодательства Луганской Народной Республики;
- укрепление производственной дисциплины, предотвращение трудовых конфликтов;
- повышение конкурентоспособности Предприятий, привлечение и закрепление квалифицированной рабочей силы;
- обеспечение интересов сторон социального партнерства в отрасли.

Реализация целей Соглашения сопровождается:

- внедрением национальной системы качества профессионального образования;
- формированием оптимального состава и численности трудовых ресурсов, необходимых для развития жилищно-коммунального хозяйства;
- мероприятиями по повышению качества жилищно-коммунальных услуг для потребителей, а также повышению уровня материального положения работников жилищно-коммунального хозяйства;
- созданием условий для повышения уровня и качества социальных гарантий работникам жилищно-коммунального хозяйства.

1.4. Настоящее Соглашение заключено на трехсторонней основе между исполнительным органом государственной власти Луганской Народной Республики, работодателями и работниками Предприятий в лице их полномочных представителей (сторон):

от исполнительного органа государственной власти Луганской Народной Республики – министерство строительства и жилищно-коммунального хозяйства Луганской Народной Республики (далее – Министерство);

от работодателей – Объединение работодателей «Жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания населения» (далее – Объединение работодателей);

от работников – Профсоюзная организация «Общереспубликанский профессиональный союз работников жилищно-коммунального хозяйства, местной промышленности, бытового

обслуживания населения Луганской Народной Республики» (далее – Профсоюз).

1.5. Настоящее Соглашение – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений между работниками и работодателями Предприятий, на которые распространяется действие Соглашения. Приложения к настоящему Соглашению являются его неотъемлемой частью.

1.6. Настоящее Соглашение распространяется на работников и работодателей Предприятий (за исключением ГУП «Луганскгаз») независимо от их организационно-правовых форм собственности, осуществляющих деятельность в жилищно-коммунальном хозяйстве Луганской Народной Республики (Приложение № 1).

1.7. Соглашение является обязательным к применению при заключении коллективных договоров (соглашений) и индивидуальных трудовых договоров для Предприятий, на которые оно распространяется.

Условия коллективных договоров и иных документов, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением, недействительны.

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

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

Стороны признают необходимым заключение на Предприятиях коллективных договоров и обязуются оказывать трудовым коллективам, развивающим принципы социального партнерства, всестороннее содействие в решении социально-трудовых вопросов.

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

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

1.10. Настоящее Соглашение вступает в силу с 01 января 2022 года и действует по 31 декабря 2024 года включительно.

2. Оплата труда

2.1. Стороны договорились о том, что:

- минимальная месячная тарифная ставка рабочего I разряда равна произведению базовой месячной тарифной ставки рабочего I разряда и коэффициента особенностей работ;
- базовая месячная тарифная ставка рабочего I разряда, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), устанавливается в размере минимального размера оплаты труда, установленного Законом Луганской Народной Республики «О минимальном размере оплаты труда»;
- коэффициенты особенностей работ, устанавливаются в соответствии с Приложением № 2 к данному Соглашению.

В зависимости от финансового и экономического состояния Предприятия работодатель вправе установить на Предприятии минимальную месячную тарифную ставку рабочего I разряда и тарифный коэффициент в размере, превышающем величину, предусмотренную настоящим Соглашением.

Минимальные должностные оклады руководителей, профессионалов, специалистов и технических служащих, рабочих профессий устанавливаются согласно Приложению № 3.

Величина минимального месячного должностного оклада руководителей,

профессионалов, специалистов, технических служащих определяется путем умножения минимальной месячной тарифной ставки рабочего I разряда на тарифный коэффициент в соответствии с Таблицей № 1 Приложения № 3 и групп по оплате труда руководителей.

Для определения групп по оплате труда руководителей учитывается сложность управления, техническая оснащенность и объемы производства (Приложение № 6).

Величина минимальных месячных окладов рабочих профессий определяется путем умножения базовой месячной тарифной ставки рабочего I разряда на тарифный коэффициент в соответствии с Таблицей № 1 Приложения № 3.

Величина минимальных месячных окладов водителей грузовых и легковых автомобилей, автобусов определяется путем умножения базовой месячной тарифной ставки рабочего I разряда на тарифный коэффициент в соответствии с Таблицей №№ 2,3,4 Приложения № 3.

Величина минимальных месячных окладов водителей пассажирских, грузовых, маневровых троллейбусов определяется путем умножения базовой месячной тарифной ставки рабочего I разряда на тарифный коэффициент в соответствии с Таблицей № 5 Приложения № 3.

Тарифные ставки устанавливаются в соответствии с профессией и квалификацией работников и зависят от разряда выполняемой работы. Диапазон разрядов по профессиям рабочих приведен в Приложении № 4.

Величина месячной тарифной ставки работников по установленному разряду определяется путем умножения минимальной месячной тарифной ставки рабочего I разряда на тарифный коэффициент по соответствующему разряду Единой сетки межразрядных тарифных коэффициентов в соответствии с Примерным перечнем профессий рабочих (Приложение № 5).

Упорядочение соотношения в уровнях заработной платы в зависимости от сложности и квалификации работников производится за счет применения Единой сетки межразрядных тарифных коэффициентов (Приложение № 4). Соблюдение предусмотренных Единой сеткой межразрядных тарифных коэффициентов рабочих достигается в процессе аттестации работников.

Условия оплаты труда руководителей государственных предприятий (должностные оклады) устанавливаются в соответствии с действующим законодательством Луганской Народной Республики.

Нижнюю долю тарифной части в планируемой заработной плате (отношение фонда заработной платы, начисленной по тарифным ставкам (окладам) и сдельным расценкам с учетом надбавок и доплат, к общему фонду оплаты труда на предприятии) рекомендуется устанавливать не ниже 70%.

Выплаты стимулирующего характера (составляющие не более 30% в структуре планируемого фонда заработной платы) могут состоять из текущего премирования за основные результаты хозяйственной деятельности, вознаграждения по итогам работы за год, вознаграждения за выслугу лет, а также других стимулирующих выплат, установленных в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами. При наличии нераспределенной прибыли возможно увеличение размера стимулирующих выплат свыше 30%.

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

2.2. Работодатели обеспечивают:

- а) оплату труда работников в соответствии с квалификацией, сложностью выполняемой работы, количеством и качеством затраченного труда;
- б) проведение классификации работ по соответствующим тарифным разрядам,

отнесению работников к определенным квалификационным разрядам, а профессионалов и специалистов – квалификационным категориям согласно тарифно-квалификационным справочникам, действующим на территории Луганской Народной Республики;

в) принятие локальных нормативных актов, касающихся оплаты и условий труда, с учетом мнения представительного органа работников Предприятий, а также своевременное доведение до работников информации о применяемых условиях оплаты труда;

г) своевременное заключение коллективных договоров, совершенствование нормирования и условий труда.

2.3. Минимальная месячная тарифная ставка рабочего I разряда уточняется сторонами по итогам года и корректируется с учётом уровня минимального размера оплаты труда в Луганской Народной Республики.

2.4. Предприятия самостоятельно устанавливают систему премирования работников, в которой учитывается:

а) эффективность производства и улучшение результатов финансово-экономической деятельности;

б) отсутствие роста травматизма в отчетном году по сравнению с прошлым календарным годом;

в) отсутствие несчастных случаев на производстве со смертельным исходом;

г) своевременная готовность Предприятия к осенне-зимнему периоду;

д) отсутствие нарушений производственной дисциплины, правил охраны труда и техники безопасности.

2.5. Оплата времени простоев не по вине работника производится в размере, предусмотренном законодательством Луганской Народной Республики.

При наличии финансовых возможностей на Предприятии может быть предусмотрена оплата времени простоев не по вине работника в размере его среднемесячной заработной платы.

2.5.1. При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда работникам предприятий всех форм собственности работодатели в состав заработной платы не включают:

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором.

2.6. В фонд оплаты труда включаются – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Луганской Народной Республики и международным договорам Луганской Народной Республики. В соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса Луганской Народной Республики доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы.

Фонд оплаты труда формируется с учетом:

а) фонда основной заработной платы;

б) фонда дополнительной заработной платы;

в) других поощрительных и компенсационных выплат.

2.7. Расходы (средства), направляемые на оплату труда, рассчитываются исходя из

нормативной численности работников, с учетом нормативной численности на вновь вводимые объекты, и включают в себя:

2.7.1. Тарифную составляющую расходов (средств), направляемых на оплату труда, которая рассчитывается исходя из суммы месячных тарифных ставок (должностных окладов).

2.7.2. Средства, направляемые на премирование работников, доплаты, надбавки и другие выплаты в составе средств на оплату труда, которые формируются согласно коллективным договорам. Эти средства включают в себя:

2.7.2.1. доплаты (надбавки) к тарифным ставкам и должностным окладам стимулирующего и (или) компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда. К данной категории относятся следующие доплаты (надбавки), оплата и выплаты:

а) за работу в ночное время - в размере до 40 % тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы;

б) за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - по результатам специальной оценки условий труда;

в) за разъездной характер работы;

г) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ (за интенсивность труда), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

д) за работу в выходные или нерабочие праздничные дни – не менее чем в двойном размере, за сверхурочную работу – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

е) за руководство бригадой бригадирам из числа рабочих, производителям работ, не освобожденным от основной работы, – в размере, в зависимости от количества человек в бригаде не менее 10% тарифной ставки;

ж) доплата за работу по графику с разделением смены на части – в размере не менее 30 процентов тарифной ставки за отработанное в смене время;

з) за классность водителям легковых и грузовых автомобилей, автобусов, а также пассажирских, грузовых, маневровых троллейбусов. Водителям первого класса, водителям второго класса:

2-го класса - 10 процентов к установленной тарифной ставке за отработанное водителем время;

1-го класса - 25 процентов к установленной тарифной ставке за отработанное водителем время;

и) за ненормированный рабочий день водителям легковых автомобилей – в размере до 25% установленного месячного оклада за отработанное время водителем;

к) иные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, предусмотренные локальными нормативными актами, коллективными договорами, трудовыми договорами, которые работодатель вправе отнести к расходам на оплату труда на основании законодательства Луганской Народной Республики;

2.7.2.2. доплаты (надбавки) стимулирующего характера, размер и порядок установления которых определяется непосредственно на Предприятии, в том числе:

а) дифференцированные персональные надбавки рабочим за высокое профессиональное мастерство и высокие достижения в труде – в размере 15% - III разряд, 20% - IV разряд, 25% - V разряд, 30% - VI разряд и более высокий;

б) персональные надбавки руководителям, специалистам и служащим (техническим

исполнителям) за высокий уровень квалификации;

в) иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, которые работодатель вправе отнести к расходам на оплату труда на основании законодательства Луганской Народной Республики;

2.7.2.3. премии за основные результаты производственно-хозяйственной (финансово-хозяйственной) деятельности – в размере, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом;

2.7.2.4. по итогам работы за год по результатам деятельности в отчетном периоде, согласно коллективному договору;

2.7.2.5. ежемесячные вознаграждения за выслугу лет, согласно коллективному договору;

2.7.2.6. иные виды премирования работников, в том числе по показателям, предусмотренным пунктом 2.4 настоящего Соглашения;

2.7.3. Рекомендуется определять нижнюю долю тарифной оплаты труда в структуре заработной платы (отношение фонда заработной платы, начисленной по тарифным ставкам (окладам) и сдельным расценкам, с учетом надбавок и доплат к общему фонду оплаты труда на предприятии) не ниже 70%.

Выплаты стимулирующего характера (составляющие не более 30% в структуре заработной платы) могут состоять из текущего премирования за основные результаты хозяйственной деятельности, вознаграждения по итогам работы за год, вознаграждения за выслугу лет и других стимулирующих выплат в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами.

2.8. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основе должностных окладов, установленных в соответствии с должностью и квалификацией работника.

На руководителя предприятия распространяются все льготы, гарантии, компенсации и выплаты стимулирующего характера, установленные коллективным договором для работников данного предприятия. Премирование руководителей Предприятий, не имеющих прибыли, может производиться за счет средств на оплату труда, относимых на себестоимость работ (услуг).

Конкретный порядок и размеры премирования определяются локальными нормативными актами Предприятия.

2.9. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка Предприятия, коллективным договором, трудовым договором (статья 157 Трудового кодекса Луганской Народной Республики).

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

2.10. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства, настоящего Соглашения и влекут за собой ответственность работодателя в соответствии с законодательством Луганской Народной Республики.

2.11. Не допускается приостановление работы работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (отопление, теплоснабжение, водоснабжение, обращение с твердыми бытовыми отходами), а также обслуживающих оборудование, остановка которого представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей.

2.13. Рекомендуется применять на предприятиях и в организациях отрасли нормативы трудовых затрат в соответствии с законодательством Луганской Народной Республики.

2.14. Нормы выработки (нормы времени), нормы обслуживания, нормативы численности рабочих и служащих устанавливаются с учетом достигнутого уровня техники, научной организации труда и производства, передового опыта.

2.16. Введение и пересмотр норм и нормативов, введение новых или изменение существующих условий оплаты труда производится работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации в сроки, предусмотренные законодательством о труде.

Работники должны быть предупреждены об изменениях не позднее, чем за два месяца.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Предприятия.

Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня, при шестидневной - один выходной день в неделю.

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, – не более 36 часов в неделю.

3.2. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников Предприятия. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Продолжительность рабочего времени по графику за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

При работах, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен работодателем на части на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.3. На Предприятиях, приостановка работы которых невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания потребителей жилищно-коммунальных услуг, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно графикам сменности, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа работников Предприятия.

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

3.4. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, в соответствии с ТК ЛНР.

Решение о предоставлении и продолжительности дополнительных оплачиваемых отпусков работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, принимается на основе результатов специальной оценки условий труда (СОУТ) с учетом

фактического состояния условий труда на рабочих местах в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда.

Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливается непосредственно на Предприятиях.

3.5. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем. Продолжительность отпусков определяется коллективным договором или локальным нормативным актом и принимается с учетом мнения представительного органа работников.

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

3.6. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных ТК ЛНР и иными законами.

Предприятия с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено ТК ЛНР и иными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.7. На предприятиях отмечаются профессиональные дни и праздники, установленные законодательством Луганской Народной Республики. Третье воскресенье марта является профессиональным праздником работников жилищно-коммунального хозяйства.

4. Охрана труда

4.1. Стороны совместно:

4.1.1. Обеспечивают реализацию на территории Луганской Народной Республики государственной политики в области охраны труда и экологической безопасности, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников.

4.1.2. Организуют проведение семинаров, конкурсов, выставок и иных мероприятий по пропаганде и распространению передового опыта в сфере охраны труда;

4.1.3. Организуют проведение Дней охраны труда и конкурсов в сфере охраны труда;

4.2. Работодатели обеспечивают в области охраны труда:

4.2.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по созданию безвредных и безопасных условий труда в соответствии с законодательством Луганской Народной Республики.

4.2.2. Соответствие нормативно-технической документации Предприятий нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

4.2.3. Своевременное проведение периодической специальной оценки условий труда (СОУТ). По результатам СОУТ предоставлять работникам гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.2.4. Информирование работников об условиях труда на рабочих местах, гарантиях и компенсациях за работу во вредных и/или опасных условиях труда.

4.2.5. Обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ,

стажировку, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил по охране труда, в соответствии с действующим законодательством Луганской Народной Республики.

4.2.6. Выдачу работникам сертифицированной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с установленными нормами. Конкретный перечень обязательной к выдаче спецодежды, спецобуви, в том числе теплой, других средств индивидуальной защиты, а также нормы их выдачи устанавливаются в коллективном договоре (статья 234 ТК ЛНР).

4.2.7. Осуществление деятельности работников в санитарно-бытовых условиях согласно СНиП 2.09.04-87 «Административные и бытовые здания», предусматривает обеспечение их душевыми, гардеробными и другими помещениями, а также выдачу смывающих и обезвреживающих средств согласно норме их выдачи, установленной в коллективном договоре.

4.2.8. Выдачу работникам молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии ст. 245 ТК ЛНР.

4.2.9. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии со статьями 234, 235 ТК ЛНР.

4.2.10. Расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с требованиями ст. 232 ТК ЛНР. Своевременно разрабатывают мероприятия по их предупреждению, информируют о несчастных случаях территориальные организации профсоюза.

Ежегодно проводят анализ обстоятельств и причин несчастных случаев на производстве и на его основе осуществляют меры, направленные на снижение производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

4.2.11. Осуществление общеобязательного государственного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний ст. 234 ТК ЛНР.

4.2.12. Формирование фондов охраны труда для финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда согласно ст. 249 ТК ЛНР.

4.2.13. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

4.2.14. Соблюдение норм предельно допустимых нагрузок для женщин и лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную, утвержденных постановлениями Совета Министров Луганской Народной Республики от 31.10.2017 № 716/17 и от 06.03.2018 № 113/18.

4.2.15. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

4.2.16. На предприятиях, численность работников в которых превышает 50 человек, создание службы охраны труда, обеспечение профессиональной подготовки и повышения квалификации работников охраны труда.

4.2.17. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда в установленные законодательством сроки.

4.2.18. Рассмотрение и принятие мер по выполнению представлений уполномоченного по охране труда профсоюзных организаций.

4.2.19. Сохранение за работниками места работы (должности) и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по их вине (ст. 243 ТК ЛНР).

4.2.20. В целях сотрудничества работодателей и работников создание на паритетной основе совместных комитетов (комиссий) по охране труда (ст. 241 ТК ЛНР), содействие осуществлению общественного контроля уполномоченными (доверенными) лицами профсоюза, членами комитетов (комиссий) по охране труда.

4.3. Профсоюз через свои выборные органы обеспечивает:

4.3.1. Утверждение представителей профсоюзов по вопросам охраны труда.

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

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

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

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

4.3.6. Способствует осуществлению мер, направленных на улучшение условий охраны труда и снижение производственного травматизма.

4.3.7. Содействуют членам профсоюза в занятиях физической культурой и спортом, стимулируют их на ведение здорового образа жизни (отказ от курения, участие в спортивных мероприятиях и т.д.)

4.4. Работодатель в установленном порядке осуществляет расходы на обеспечение нормальных условий труда, реализацию мер по охране труда и технике безопасности, предусмотренных законодательством Луганской Народной Республики в том числе:

4.4.1. Расходы, связанные с приобретением и бесплатной выдачей специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств (по нормам не ниже предусмотренных законодательством Луганской Народной Республики).

4.4.2. Расходы, связанные с приобретением и бесплатной выдачей молока и других равноценных пищевых продуктов (по нормам не ниже предусмотренных законодательством Луганской Народной Республики).

4.4.3. Расходы, связанные с проведением специальной оценки условий труда.

4.4.4. Расходы в размере не менее 0,5 процента суммы затрат на производство (работ, услуг), связанные с проведением мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда.

4.4.5. Расходы, связанные с проведением обязательных медицинских осмотров (обследований) работников.

4.4.6. Расходы на санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

4.4.7. Иные расходы, связанные с обеспечением безопасных условий труда работников.

5. Занятость

5.1. Работодатели при участии первичных профсоюзных организаций проводят политику занятости на основе повышения трудовой мобильности внутри Предприятия (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала

на экономически целесообразных рабочих местах и содействия занятости высвобождаемых работников.

Работодатели не допускают необоснованного сокращения рабочих мест.

5.2. Работодатели обеспечивают:

5.2.1. Сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства.

5.2.2. Предоставление работы по специальности выпускникам начального общего, основного общего, среднего общего образования, среднего профессионального образования, высшего образования в соответствии с заключенными договорами на обучение.

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

5.2.4. Использование следующих возможностей для минимизации сокращения численности или штата работников:

а) естественный отток кадров (собственное желание, выход на пенсию и другое);

б) переподготовка кадров, их перемещение внутри Предприятия.

5.2.5. Предоставление работникам, увольняемым из филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений Предприятия в связи с сокращением штата или численности работников, информации о вакансиях в других филиалах, представительствах, иных обособленных подразделениях данного Предприятия.

5.2.6. Предоставление высвобождаемым работникам возможности переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

5.2.6. Предоставление работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации Предприятия, сокращением численности или штата, информации о направлении в установленном законодательством порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве, а также оплачиваемого времени для поиска работы в порядке, установленном непосредственно на Предприятиях.

5.2.7. Предоставление возможности переподготовки, трудоустройства и установление льготных условий и режима работы работникам, потерявшим трудоспособность в связи с увечьем или профессиональным заболеванием, в соответствии с медицинскими рекомендациями.

5.3. Профсоюз обязуется:

5.3.1. Проводить взаимные консультации с работодателем по проблемам занятости.

5.3.2. Содействовать проведению разъяснительной работы по реализации мероприятий, проводимых при реформировании жилищно-коммунального хозяйства, по социальной и трудовой адаптации работников Предприятий и оказанию им психологической поддержки.

5.4. Руководствоваться следующими критериями для определения случаев массового увольнения работников:

а) ликвидация предприятия любой организационно-правовой формы и формы собственности с численностью работающих 10 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников на предприятии в количестве:

50 и более человек в течение 30 календарных дней;

100 и более человек в течение 60 календарных дней;

300 и более человек в течение 90 календарных дней.

5.5. При реорганизации Предприятия применяется процедура продолжения трудовых отношений, предусмотренная ст. 78 ТК ЛНР. При реорганизации Предприятия или смене собственника имущества предприятия трудовые отношения с согласия работника

продолжаются, прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе работодателя возможно только согласно действующему законодательству.

5.6. Процедура продолжения трудовых отношений при реорганизации Предприятия реализуется в соответствии с ТК ЛНР.

5.7. Работодатели обязуются:

а) извещать выборные органы первичных профсоюзных организаций о предстоящей реорганизации и предоставлять им информацию о решении реорганизации, принятом уполномоченным органом управления Предприятия, в течение 20 дней со дня принятия соответствующего решения, но не менее чем за 2 месяца до начала реорганизации;

б) представлять в выборные органы первичных профсоюзных организаций в письменной форме информацию о сокращении численности или штата работников Предприятия не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

в) при сокращении штата работников не допускать без трудоустройства увольнения работников предпенсионного возраста (за 2 года до установления срока пенсии), матерей-одиночек, женщин, имеющих детей до 8 лет, родителей, воспитывающих детей-инвалидов, имеющих 3-х и более детей;

г) расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5, 9 подпунктами «а» и «б» пункта 7, части первой статьи 84 ТК ЛНР, с работником - членом профсоюза производить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 410 ТК ЛНР);

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

5.8. Руководители предприятий, создаваемых на базе имущества предприятий - банкротов, обеспечивают преимущественное право трудоустройства работников, уволенных с обанкротившихся предприятий, по спискам, представленным профсоюзом.

5.9. Профсоюз обязуется:

а) осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде при заключении трудовых договоров, изменении их существенных условий, увольнении, в том числе по сокращению численности или штата работников, предоставлении льгот и гарантий в процессе трудовой деятельности, а также при реорганизации и ликвидации предприятий;

б) вносить работодателям предложения о приостановке решений о массовом увольнении работников. Выступать в поддержку требований работников о приостановке выполнения решения по массовому увольнению работающих или поэтапному проведению данного мероприятия;

в) разъяснять работникам особенности процедуры продолжения трудовых отношений в рамках реформирования жилищно-коммунального хозяйства;

г) содействовать принятию работниками решений о продолжении трудовых отношений и их адаптации к работе в реорганизованных предприятиях;

д) содействовать принятию высвобождаемыми работниками Предприятий решений о возможности переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора.

6. Социальная защита

6.1. Предприятия, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривают предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях,

устанавливаемых непосредственно на предприятии:

6.1.1. Частичную или полную компенсацию расходов, подтвержденных соответствующими документами:

а) связанных с погребением умерших работников;

б) связанных с погребением близких родственников работников (супруга(и), детей, родителей);

в) связанных с погребением ветеранов Предприятия (порядок отнесения лиц к категории ветеранов определяется непосредственно на Предприятии).

6.1.2. Выплату материальной помощи:

а) при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск в размере, установленном коллективным договором. Выплата по данному основанию производится не более одного раза за один рабочий год;

б) при увольнении работника из Предприятия по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости (с учетом стажа работы и периода увольнения после наступления пенсионного возраста);

в) при рождении ребенка;

г) при регистрации брака (если брак регистрируется впервые);

д) по иным основаниям, предусмотренным коллективным договором.

Порядок и условия предоставления указанных выплат устанавливаются непосредственно на Предприятиях.

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

6.1.4. Предоставление оплачиваемого отпуска, исходя из тарифной ставки (должностного оклада) на оговариваемый в коллективном договоре срок: в День знаний, при рождении ребенка, собственной свадьбы или свадьбы детей, а также в случаях, предусмотренных п. 3.6 настоящего Соглашения.

6.1.5. Предоставление автотранспорта за счет средств Предприятия для организации отдыха работников, а также на культурно-массовые мероприятия.

6.1.6. Предоставление новогодних подарков детям работников.

6.1.7. Восстанавливать и совершенствовать систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации молодых кадров, предусматривать в коллективных договорах выделение средств на эти цели.

6.1.8. Производить несовершеннолетним работникам, имеющим сокращенный рабочий день, оплату труда в размере, как и работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

6.1.9. Предоставление молодым семьям из фонда Предприятия долгосрочных льготных или беспроцентных займов, ссуд на строительство и приобретение жилья, предметов длительного пользования для домашнего обихода, на обучение на платной основе в учебных заведениях.

6.1.10. Обеспечение молодых рабочих и их семей необходимыми условиями для занятия физкультурой и спортом, художественной самодеятельностью.

6.1.11. Оказывать материальную помощь молодым работникам по ходатайству первичной профсоюзной организации предприятия.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечить государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством.

6.2.2. Своевременно перечислять страховые взносы в Пенсионный фонд, Фонд социального страхования Луганской Народной Республики.

6.2.3. Беспрепятственно предоставлять информацию работникам о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд Луганской Народной Республики, а также другие

социальные фонды.

6.2.4. В целях повышения качества услуг за счет применения новых подходов осуществлять расходы на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, включая обязательную подготовку и переподготовку производственно-технического персонала, исходя из требований профессиональных стандартов и оценки профессиональных квалификаций. При этом необходимость подготовки работников (профессиональное образование профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет Предприятие.

6.2.5. Осуществлять расходы на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания (за исключением профессиональных заболеваний) в соответствии с действующим законодательством Луганской Народной Республики.

6.2.6 Осуществлять иные расходы, связанные с производством и (или) реализацией продукции и услуг, предусмотренных законодательством.

6.2.7. Организовать работу:

б) по осуществлению мероприятий по надлежащему хранению первичных документов (финансовых, по учету кадров, технологических), касающихся прав и законных интересов граждан;

в) по принятию мер по передаче на архивное хранение первичных документов, раскрывающих работу в особых условиях труда, в случае ликвидации (реорганизации) предприятий;

г) по включению в учредительные документы предприятий, в собственности (владении) которых оказались документы по личному составу ликвидированных предприятий, не имеющих правопреемников, положений об ответственности этих организаций за обеспечение сохранности оказавшихся в собственности (владении) документов и о выдаче гражданам для целей пенсионного обеспечения архивных справок и копий этих документов;

6.3. Работодатель осуществляет расходы на совершенствование взаимоотношений в сфере социального партнерства в целях регулирования социально-трудовых отношений, которые включают в себя перечисления средств в виде сумм добровольных членских взносов (включая вступительные взносы), а также иные расходы, предусмотренные настоящим Соглашением, коллективными договорами и локальными нормативными актами Предприятия.

По представлению профсоюзной организации поощряет работников, активно участвующих в общественной жизни, проявляющих творческую инициативу по повышению эффективности деятельности Предприятия, укреплению трудового коллектива.

6.4. Оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может производиться за счет средств работодателя, если это предусмотрено коллективным договором Предприятия. Порядок и размеры оплаты труда устанавливаются коллективным договором.

6.5. Работодатели обеспечивают социальную защиту труда женщин и лиц с семейными обязанностями:

6.5.1. Женщинам, работающим в сельской местности, предоставляется, по их письменному заявлению, один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 299 ТК ЛНР).

6.5.2. Женщинам, устанавливается 36-часовая рабочая неделя на Предприятиях, работающих в сельской местности. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов) согласно ст. 299 ТК ЛНР.

6.5.3. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими

между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Луганской Народной Республики (ст. 298 ТК ЛНР).

6.5.4. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 290 ТК ЛНР).

6.5.5. По просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, им устанавливается неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ (ст. 97 ТК ЛНР).

6.5.6. Обеспечивать условия и охрану труда женщин и молодежи (подростков), для чего:

а) проводить первоочередную специальную оценку условий труда женщин и подростков по условиям труда;

б) выполнять мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ для обеспечения норм предельно допустимых нагрузок для женщин, установленных постановлением Совета Министров Луганской Народной Республики от 31.10.2017 № 716/17;

в) ограничивать применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

г) исключать применение труда лиц моложе 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью.

6.6. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до четырнадцати календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно, полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 299 ТК ЛНР).

6.7. Работодатели обеспечивают социальную защиту молодежи: создают необходимые правовые, экономические, бытовые и организационные условия и гарантии для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию.

6.8. Работодатели обязуются:

6.8.1. Предоставлять молодым работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные учреждения, гарантии и льготы в соответствии с действующим законодательством.

6.8.2. Способствовать созданию на Предприятиях молодежных организаций (советы молодых специалистов, молодежные комиссии профсоюзных организаций, другие формы молодежного самоуправления).

6.9. В соответствии с коллективными договорами работодатели могут нести следующие расходы:

6.9.1. На организацию профессиональных праздников и спортивной работы в целях

повышения качества услуг путем обмена опытом между участниками, а также популяризации здорового образа жизни и поддержания здоровья работников.

6.9.2. На организацию конкурсов профессионального мастерства с целью повышения качества услуг ЖКХ, путем обмена опытом, между участниками, повышения престижа рабочих профессий и повышения профессионального уровня работников.

6.10. Профсоюз обязуется:

6.10.1. Способствовать созданию на Предприятии надлежащих условий повышения квалификации и общеобразовательного уровня молодежи.

6.10.2. Содействовать созданию на Предприятии молодежных организаций и молодежного фонда и привлечению в него средств.

6.10.3. Ходатайствовать о предоставлении дополнительных гарантий, льгот и компенсаций для закрепления на работе молодежи по сравнению с действующим законодательством.

6.10.4. Оказывать материальную помощь молодым работникам за счет средств профсоюзной организации.

6.10.5. Вместе с работодателем содействовать созданию высокопроизводительных, безопасных, современных рабочих мест на основе развития творческой активности молодежи в области рационализации и изобретательства.

6.10.6. В целях повышения правовых и экономических знаний проводят обучение молодых работников основам трудового законодательства, социального партнерства и других социально-экономических вопросов.

7. Социальное партнерство, гарантии и основы сотрудничества сторон

7.1. Министерство и Профсоюз:

7.1.1. Осуществляют совместный контроль за исполнением настоящего Соглашения.

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

7.1.3. Информировать друг друга о принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

7.1.4. Принимают меры по урегулированию коллективных трудовых споров.

7.1.5. Взаимодействуют в вопросах представления особо отличившихся в труде и активной общественной жизни работников к награждению государственными, ведомственными наградами и присвоению почетных званий Луганской Народной Республики, награждению Почетными грамотами исполнительных органов государственной власти, Федерации профсоюзов Луганской Народной Республики и Профсоюзной организацией «Общереспубликанский профессиональный союз работников жилищно-коммунального хозяйства, местной промышленности, бытового обслуживания населения».

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

7.1.7. Стороны участвуют в установленном законодательством порядке в подготовке проектов нормативных правовых актов по вопросам, затрагивающим социально-трудовые и экономические интересы работников системы жизнеобеспечения населения.

7.1.8. Участвуют в разработке и содействуют реализации государственных программ и проектов социально-экономического развития и реформирования жилищно-коммунального хозяйства, привлечению инвестиций в эту сферу, укреплению ее материально-технической

базы.

7.2. Министерство:

7.2.1. Проводит работу, направленную на обеспечение невмешательства в деятельность профсоюзных организаций, если она не противоречит положениям законодательства Луганской Народной Республики, а также на соблюдение гарантий деятельности профсоюзных организаций, установленных законодательством Луганской Народной Республики.

7.2.2. Оказывает работодателям консультационную помощь по вопросам реализации настоящего Соглашения.

7.2.3. Обобщает опыт реформирования Предприятий, вырабатывает механизмы, направленные на оптимальное решение вопросов в сфере социально-трудовых отношений в период реформирования Предприятий, принимает при необходимости участие в мероприятиях, проводимых в рамках реформирования отрасли.

7.2.4. Обеспечивает организацию обучающих семинаров, совещаний для целей выполнения настоящего Соглашения.

7.2.5. Оказывает работодателям консультационную помощь в организации переподготовки работников Предприятия (по заявкам работодателей).

7.2.6. Содействует созданию организаций Профсоюза на Предприятиях, где они еще не созданы, способствует развитию коллективно-договорных отношений с Профсоюзом на всех уровнях социального партнерства, а также в пределах своей компетенции оказывает поддержку Профсоюзу в деятельности по реализации его основных уставных целей и задач.

7.2.7. Оказывает работодателям помощь в работе с профсоюзными организациями.

7.2.8. Реализует иные права, выполняет иные обязанности, установленные законодательством Луганской Народной Республики, настоящим Соглашением.

7.3. Профсоюз:

7.3.1. Не вмешивается и обеспечивает невмешательство своих структурных подразделений в оперативно-хозяйственную деятельность работодателей, если эта деятельность не создает угрозы для жизни и здоровья работников и не противоречит положениям законодательства Луганской Народной Республики и настоящего Соглашения.

7.3.2. Представляет индивидуальные интересы членов Профсоюза, а также работников, не являющихся его членами, на условиях ежемесячного отчисления 1% от заработной платы работников Профсоюзу. Обеспечивает защиту прав и интересов членов профсоюза в сфере социально-трудовых отношений.

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

7.3.4. Предоставляет профсоюзным организациям консультационную и иную помощь по вопросам разработки и принятия коллективных договоров, вопросам социально-трудовых отношений и охраны труда, занятости и урегулирования коллективных трудовых споров. В случае невыполнения должностным лицом Предприятия условий коллективного договора, систематического нарушения трудового законодательства профсоюзный орган вправе требовать привлечения его к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения.

7.3.5. Взаимодействует с работодателями в выполнении Соглашений и коллективных договоров.

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

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

Соглашения.

7.3.8. При соблюдении работодателями норм трудового законодательства, а также настоящего Соглашения обязуется не организовывать и не участвовать в организации забастовок и массовых акций протеста работников.

При наличии оснований для возникновения коллективных трудовых споров или иных протестных действий совместно с работодателем предотвращает и (или) конструктивно урегулирует трудовые споры на всех этапах их разрешения.

7.3.9. Принимает меры по недопущению разглашения информации, являющейся коммерческой, служебной или иной охраняемой законом тайной, полученной для проведения коллективных переговоров по заключению соглашений и осуществлению контроля за их выполнением. В случаях разглашения коммерческой, служебной или иной охраняемой законом тайны Профсоюзом, его представители несут ответственность, установленную законодательством Луганской Народной Республики.

7.3.10. Реализует иные права, выполняет иные обязанности, установленные законодательством Луганской Народной Республики, настоящим Соглашением.

7.4. Работодатели обязуются:

7.4.1. Соблюдать положения настоящего Соглашения.

7.4.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством Луганской Народной Республики и настоящим Соглашением. При заключении трудового договора с работником не препятствуют его вступлению в члены профсоюза. Не увольняют или другим способом не наносят ущерб работнику на том основании, что он является членом профсоюза либо принимает участие в профсоюзной деятельности в нерабочее время или в рабочее время с согласия работодателя. Увольнение работника-члена профсоюза (наложение дисциплинарного взыскания) по инициативе работодателя проводят по согласованию с профкомом.

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

7.4.4. Обеспечивать по личным письменным заявлениям работников бесплатное ежемесячное перечисление одновременно с выплатой заработной платы членских профсоюзных взносов Профсоюзу и первичной профсоюзной организации в соответствии с установленными размерами.

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

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

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

7.4.8. Работникам Предприятий, избранным в состав выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, предоставляется на условиях, предусмотренных 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.

7.4.9. Обеспечить представителям профсоюзных организаций возможность беспрепятственного доступа ко всем рабочим местам на Предприятии (за исключением рабочих мест требующих специального допуска в соответствии с действующим законодательством) для реализации уставных задач и предоставленных законодательством

прав, получения информации, необходимой для ведения коллективных договоров, по вопросам оплаты, охраны труда, занятости и другим социальным вопросам, по выполнению коллективных договоров и настоящего Соглашения.

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

7.4.11. Распространять за счет средств работодателя на работников, освобожденных от основной работы в связи с избранием (в том числе неоднократно) в выборные органы первичной профсоюзной организации, льготы, виды премирования, вознаграждения, установленные для работников Предприятий на условиях и в порядке, предусмотренном законодательством.

7.4.12. Предоставлять работникам, освобожденным от основной работы на Предприятии вследствие избрания на выборные должности в выборный орган Профсоюза, после окончания их выборных полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии, с согласия работника,- другую равноценную работу (должность).

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

7.4.14. В соответствии со ст. 413 ТК ЛНР отчислять денежные средства профсоюзным органам на организацию культурно-массовой, физкультурно-оздоровительную работу в размере не менее 0,3% фонда оплаты труда на условиях и в порядке, предусмотренных коллективными договорами Предприятий.

7.4.15. Нести расходы, связанные с распространением на профсоюзных работников, освобожденных от основной работы в связи с избранием в выборный орган первичной профсоюзной организации, льгот, видов премирования и вознаграждения, установленных для работников Предприятий.

7.4.16. Обеспечивать участие председателя профсоюзной организации или его заместителя в оперативных совещаниях и заседаниях, проводимых администрацией Предприятия, с правом совещательного голоса.

7.4.17. Выполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Соглашением.

7.5. Профсоюзные организации обязуются:

7.5.1. Соблюдать положения настоящего Соглашения.

7.5.2. Не вмешиваться в оперативно-хозяйственную деятельность работодателей, если эта деятельность не создает угрозы для жизни и здоровья работников.

7.5.3. В соответствии с Трудовым Кодексом, а также Уставом Профсоюза вести коллективные переговоры и заключать с работодателями от имени работников предприятий коллективные договоры и соглашения. Не разглашать и принимать меры к охране информации, отнесенной к коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайне, которая была получена от работодателей. В случаях разглашения коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайны профсоюзные организации, их представители несут ответственность, установленную законодательством.

7.5.4. Осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства, реализацией настоящего Соглашения и коллективных договоров на Предприятиях.

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

7.5.6. Содействовать повышению качества, надежности жилищно-коммунальных услуг

и росту конкурентоспособности Предприятий путем повышения качества труда, эффективности использования оборудования, экономии топлива, сырья и материалов на каждом рабочем месте.

7.5.7. Проводить среди работников разъяснительную работу по соблюдению режима рабочего времени, требований по охране и гигиене труда, профилактике производственного травматизма.

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

7.5.9. Проводить работу, направленную на развитие инициативы и соревнования среди работников путем организации и проведения конкурсов профессионального мастерства, поддержки наставничества и другое.

7.5.10. Предоставлять необходимую консультационную и юридическую помощь членам профсоюза, в том числе и представительство в суде по вопросам трудовых споров и нарушенных трудовых прав работников.

7.5.11. Осуществлять организацию и проведение культурно-массовой и физкультурной работы, а также оздоровительных мероприятий. Проводить работу по организации оздоровления и отдыха членов профсоюза и их семей в домах отдыха и санаториях.

7.5.12. Принимать меры по конструктивному урегулированию возникающих трудовых споров, при наличии предпосылок для их возникновения своевременно информировать об этом работодателя.

7.5.13. При наличии оснований для объявления забастовки информировать об этом работодателей до начала мероприятий, связанных с осуществлением права на забастовку.

7.5.14. Выполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Соглашением.

7.6. Работники обязуются:

7.6.1. Соблюдать положения настоящего Соглашения.

7.6.2. Способствовать повышению эффективности производства; при выполнении трудовых функций ориентироваться на достижение конкретных результатов деятельности Предприятия.

7.6.3. Содействовать устойчивому функционированию систем жизнеобеспечения населения.

7.6.4. Стремиться к поддержанию деловой репутации и престижа Предприятия, к сохранению лояльности по отношению к ней.

7.6.5. Поддерживать благоприятный психологический климат во время исполнения трудовых обязанностей, развивать творческое отношение к труду.

7.6.6. При соблюдении работодателями положений настоящего Соглашения, коллективного договора – не участвовать в проведении забастовок и массовых акций протеста работников Предприятий, не вовлекать в них других работников.

7.6.7. Выполнять обязанности, предусмотренные трудовыми договорами, локальными нормативными актами, коллективными договорами и иными соглашениями в сфере социального партнерства.

8. Сотрудничество и ответственность сторон за выполнение принятых обязательств

8.1. Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации Соглашения регламентируются ТК ЛНР, Законами Луганской Народной Республики «О профессиональных союзах», «Об объединениях работодателей», «Об общественных объединениях».

8.2. Контроль за выполнением Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

8.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Соглашения.

9. Порядок внесения в Соглашение изменений, дополнений и разрешения споров, возникающих в процессе его реализации

9.1. Продление сроков действия, изменения и дополнения в настоящее Соглашение производятся в порядке, предусмотренном ТК ЛНР для заключения Соглашения.

9.2. Разрешение споров и разногласий по выполнению данного Соглашения осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

10. Заключительные положения

10.1. После подписания настоящего Соглашения представитель Объединения работодателей направляет его в Министерство труда и социального развития Луганской Народной Республики на уведомительную регистрацию.

10.2. После уведомительной регистрации настоящее Соглашение размещается на сайте Министерства и Федерации профсоюзов Луганской Народной Республики.

10.3. Лица, по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные Соглашением, несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

10.4. В период действия настоящего Соглашения все споры и разногласия между сторонами социального партнерства в отрасли разрешаются путем переговоров и консультаций, а при не достижении согласия – в порядке, установленном законодательством Луганской Народной Республики.

10.5. Отраслевое соглашение на 2019-2022 годы (зарегистрированное Министерством труда и социальной политики Луганской Народной Республики 29 июля 2019 года № 3) заключенное Сторонами, считать утратившим силу.

ПЕРЕЧЕНЬ

предприятий, осуществляющих деятельность в жилищно-коммунальном хозяйстве Луганской Народной Республики

1. Предприятия, предоставляющие услуги водоснабжения и водоотведения;
2. Предприятия, предоставляющие услуги теплоснабжения;
3. Предприятия по эксплуатации и ремонту лифтового хозяйства;
4. Предприятия по эксплуатации и ремонту дорожно-мостового хозяйства;
5. Предприятия городского автомобильного и электротранспорта;
6. Предприятия сбора, вывоза, переработки, утилизации и захоронения, размещения твердых бытовых отходов;
7. Подрядные и другие предприятия, предоставляющие услуги в сфере жилищно-коммунального хозяйства;
8. Предприятия по механизированной уборке, санитарной очистке и благоустройству;
9. Предприятия, осуществляющие прочие виды деятельности в жилищно-коммунальном хозяйстве;
10. Многоотраслевые предприятия жилищно-коммунального хозяйства.

Приложение № 2
к Отраслевому тарифному соглашению
по жилищно-коммунальному хозяйству
Луганской Народной Республики
на 2022 – 2024 гг.

Предприятия жилищно-коммунального хозяйства	Базовая тарифная ставка рабочего I разряда	Коэффициент особенностей работ	Минимальная месячная тарифная ставка рабочего I разряда
1	2	3	4
1. Предприятия, предоставляющие услуги водоснабжения и водоотведения	10245	1,25	12 806
2. Предприятия, предоставляющие услуги теплоснабжения	10245	1,25	12 806
3. Предприятия по эксплуатации и ремонту лифтового хозяйства	10245	1,25	12 806
4. Предприятия по эксплуатации и ремонту дорожно-мостового хозяйства	10245	1,25	12 806
5. Предприятия городского автомобильного и электротранспорта	10245	1,25	12 806
6. Предприятия сбора, вывоза, переработки, утилизации и захоронения, размещения твердых бытовых отходов	10245	1,25	12 806
7. Подрядные и другие предприятия, предоставляющие услуги в сфере жилищно-коммунального хозяйства (управляющие компании, предприятия, выполняющие работы по содержанию и ремонту жилья и пр.)	10245	1,25	12 806
8. Предприятия по механизированной уборке, санитарной очистке и благоустройству.	10245	1,1	11 270
9. Предприятия, осуществляющие прочие виды деятельности в жилищно-коммунальном хозяйстве	10245	1,1	11 270

Для многоотраслевых предприятий при расчёте минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда производственных подразделений, АУП применять месячную тарифную ставку рабочих первого разряда, соответствующую основной деятельности данного Предприятия.

**Минимальные должностные оклады руководителей, профессионалов, специалистов и
технических служащих, минимальные оклады рабочих профессий**

Таблица №1

№ п/п	Наименование должностей (профессий)	Группа по оплате труда руководителей	Тарифный коэффициент
	1. Руководители		
1.	Директор (генеральный директор, начальник, управляющий) предприятия, учреждения	6-1	2,7-5,79
2.	Главный бухгалтер		*
3.	Главный инженер		*
4.	Главные: механик, энергетик, диспетчер и др.		*
5.	Директор (начальник) управления, департамента	6-4	2,7-3,86
		3-2	4,2-4,82
		1	5,79
6.	Заведующий канцелярией, -при объеме документооборота до 25 тыс. документов в год		1,89
	-при объеме документооборота свыше 25 тыс. документов в год		2,0
	Заведующий (центральным) складом, в том числе:		
	- в зависимости от объема площадей склада, разнообразия товара и количества производимых складских операций		1,51
	- для заведующих центральным складом		1,83
7.	Заведующий хозяйством, общежитием		1,56-1,83
8.	Заведующий лабораторией		1,56
9.	Начальник основного отдела, службы, группы, района, полигона	6-4	2,17-2,70
		3-2	2,44-2,89
		1	3,05
10.	Начальник вспомогательного отдела, службы, лаборатории	6-4	2,07-2,26
		3-2	2,19-2,41
		1	2,6
11.	Начальник участка (станции, филиала), цеха, рынка, менеджер по снабжению	6-4	1,98-2,21
		3-2	2,13-2,31

		1	2,5
	Начальник производственного участка	6-4	1,70-1,83
		3-2	1,79-2,12
		1	2,20
	Начальник производственных объектов	6-4	1,56-2,02
		3-2	1,74-2,12
		1	2,15
12.	Мастер участка (включая старшего), в том числе:		
		6-4	1,51-2,02
		3-2	1,74-2,12
		1	2,15
	Начальник (заведующий) отдела по управлению делами		1,96
	Начальник информационно-справочного центра		1,89
	2. Профессионалы		
1.	Бухгалтер, бухгалтер-ревизор, экономист, инженеры всех специальностей, геодезист, гидрогеолог, программист, юрисконсульт, специалист по связям с общественностью и другие, в том числе:		
	- без категории		1,73
	- 2-й категории		1,78
	- 1-й категории		1,84
	- ведущий		1,93
	3. Специалисты		
1.	Диспетчер (включая старшего), в том числе:		
	- диспетчер		1,64
	- старший (центральный) диспетчер		1,78
2.	Инспекторы: по кадрам, по контролю за исполнением поручений и другие (включая старших), в том числе:		
	- инспектор		1,64
	- старший инспектор		1,78
3.	Механик, электромеханик, бухгалтер, энергетик, медсестра, инженер по безопасности движения, секретарь-референт, специалист по договорной работе, организатор по снабжению, специалист внешнеэкономической деятельности и другие, в том числе:		
	- без категории		1,64
	- 2-й категории		1,69
	- 1-й категории		1,78
	- ведущий		1,84
4.	Техники всех специальностей, в том числе:		
	- без категории		1,29
	- 2-й категории		1,33
	- 1-й категории		1,41

5.	Помощник директора		1,78
	4. Технические служащие		
1.	Делопроизводитель, деловод, приемщик заказов, архивариус, паспортист, оператор диспетчерского движения автотранспорта, информационно-справочного центра		1,16
2.	Кассир, контролер-кассир		1,21
3.	Оператор диспетчерской службы, компьютерного набора, заправочной станции, администратор, администратор электронной системы, дежурный, дежурный по организации пассажирских перевозок		1,36
4.	Секретарь		1,32
	5. Профессии рабочих		
1.	Гардеробщик, курьер, швейцар, садовник.		1,0-1,05
2.	Сторож, уборщик территории, лифтер, уборщик производственных помещений		1,0-1,2
3.	Горничная, весовщик, возчик, кастелянша, заправщик поливомоечных машин, носильщик, уборщик служебных помещений, уборщик служебных помещений, который убирает гостиницы, общежития, пляжи, расклейщик объявлений, копировщик, дежурный по общежитию		1,07-1,12
4.	Кладовщик		1,2-1,6
5.	Ловец бездомных животных, приемщик заказов от населения на похороны, смотритель кладбища		1,45-1,5
6.	Возчик по вывозу нечистот и твердых осадков из выгребных ям, лесник, рабочий по комплексной уборке и содержанию домов с прилегающими территориями, горничная, выполняющая функции администратора, проводник по сопровождению грузов		1,3-1,35

7.	Дворник, уборщик служебных помещений, занятый уборкой лестничных клеток в жилых домах, уборщик мусоропроводов, рабочий по благоустройству, уборщик служебных помещений, занятый уборкой общественных туалетов в парках, садах, на улицах, подсобный рабочий, продавец, охранник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		1,15-1,25
8.	Рабочий ритуальных услуг, организатор ритуала		1,4-1,45
9.	Машинист ритуального оборудования		2,35-2,4
10.	Уборщик территории кладбищ		1,35-1,38
11.	Грузчик		1,15-1,55
12.	Уборщик территории площадок для сбора ТБО, полигона		1,5-1,76
13.	Весовщик		1,25-1,3
14.	Спасатель		1,9-2,0

Примечание:

- Руководителям государственных предприятий должностные оклады устанавливаются в соответствии с действующим законодательством Луганской Народной Республики.
- Должностные оклады первого заместителя директора (генерального директора, начальника), главного инженера, технического директора, заместителей директора, главного бухгалтера, главных: экономиста, энергетика, механика, технолога, диспетчера, и других устанавливаются на 5 - 30% ниже должностного оклада руководителя.
- Заместителям главного инженера, технического директора, главного бухгалтера, начальника участка, службы, лаборатории, отдела и другим заместителям должностной оклад устанавливается на 10 - 20% ниже должностного оклада своего непосредственного руководителя.
- В структурных подразделениях, которые входят в состав головного предприятия должностные оклады профессионалов, специалистов и технических служащих могут устанавливаться на 10-15% ниже от должностных окладов головного предприятия.

**Минимальные месячные оклады водителей грузовых и легковых автомобилей,
автобусов**

Таблица № 2

Водители автотранспортных средств Грузовые автомобили: грузоподъёмность автомобиля /в тоннах/	1-я группа	2-я группа	3-я группа
	бортовые автомобили и автомобили – фургоны общего назначения	специализированные и специальные автомобили самосвалы, цистерны, рефрижераторы, контейнеровозы, технической помощи, подметально- уборочные, снегоуборочные, поливомоечные, автокраны, автопогрузчики, автоподъемники, седельные тягачи с полуприцепами, балластные тягачи с прицепами, пожарные, грузовой автотранспорт телескопической вышки	автомобили для перевозки цемента, ядохимикатов, трупов, безводного аммиака, аммиачной воды, гниющего мусора, ассенизаторских грузов
	тарифный коэффициент	тарифный коэффициент	тарифный коэффициент
до 1,5	1,604	1,717	1,782
св. 1,5 до 3	1,717	1,782	1,931
св. 3 до 5	1,782	1,931	2,058
св. 5 до 7	1,931	2,058	2,15
св. 7 до 10	2,058	2,15	2,323
св. 10 до 20	2,15	2,323	2,407
св. 20 до 40	2,323	2,407	2,728
св. 40 до 60	2,407	2,728	-
свыше 60	-	3,545	-

Таблица № 3

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

Таблица № 4

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

Минимальные месячные оклады водителей пассажирских, грузовых, маневровых троллейбусов

Таблица № 5

Основные производственные профессии общественного городского автомобильного и электротранспорта	Тарифный коэффициент
Водители городских автобусов	1,85-2,09
Водители пассажирских трамваев	1,72
Водители пассажирских троллейбусов	1,9
Водители грузовых, служебных, учебных, специальных трамваев	1,48
Водители грузовых, служебных, учебных, специальных троллейбусов	1,58
Кондукторы общественного транспорта	1,31
Водители электрокар, машинист автовышки и автогидроподъемника, крана автомобильного	1,23-1,76
Установленные коэффициенты для водителей общественного электротранспорта являются минимальными гарантиями оплаты труда для этих профессий. Коэффициенты предусматривают минимальные тарифные ставки для работников, которые выполняют наименее сложные виды работ. Для водителей подвижного состава, которые выполняют работу большей сложности (водят 2-3-секционные трамвайные вагоны или 2-3-вагонные трамвайные поезда, троллейбусы длиной более 12 метров и т.д.) тарифные ставки увеличиваются и их размер определяется предприятиями в коллективных договорах.	
Рабочие, занятые ремонтом, обслуживанием троллейбусов, трамваев	1,25
Рабочие непосредственно занятые техническим обслуживанием, монтажом и ремонтом контактных и кабельных сетей, оборудования тяговых подстанций.	1,25
Рабочие непосредственно занятые техническим обслуживанием, монтажом и ремонтом трамвайного путевого хозяйства.	1,25
Рабочие непосредственно занятые обработкой металлов и других материалов на металлообрабатывающих станках, холодной штамповкой металлов и других материалов, изготовлением и ремонтом инструмента и технологической оснастки.	1,25
Водители автотранспортных средств	
Водители грузовых автомобилей	1,31-1,6
Водители легковых автомобилей	1,26-1,43

Установленные коэффициенты для водителей автомобильного транспорта являются минимальными гарантиями в оплате труда для этой профессии. Коэффициенты предусматривают минимальные тарифные ставки для рабочих, выполняющих наименее сложные виды работ. Для водителей специализированных автомобилей, выполняющих работы большей сложности тарифные ставки увеличиваются и их размер определяется предприятиями в коллективных договорах.	
Вспомогательные виды работ и профессии	
Рабочие занятые ремонтом, обслуживанием автотранспорта, машин, механизмов, контрольно-измерительных приборов, электронно-вычислительной техники, санитарно-технического и иного оборудования	1,25
Рабочие в производственных цехах и подразделениях, непосредственно занятые ремонтом шин и изготовлением резинотехнических изделий	1,25
Водитель электро- и автотележки	1,23
Гардеробщик, садовник, расклейщик объявлений	1,0
Уборщик производственных помещений, сторож, уборщик территорий	1,0-1,2
Мойщик-уборщик подвижного состава (общественного транспорта)	1,0-1,08
Уборщик служебных помещений	1-1,07
Продавец (билетов)	1,2
Контролер качества	1,2-1,8
Кладовщик	1,2
Приемщик трамваев и троллейбусов	1,3
Сушильщик сыпучих материалов	1,0
Парковщик	1,28

Приложение № 4
к Отраслевому тарифному соглашению
по жилищно-коммунальному хозяйству
Луганской Народной Республики
на 2022 – 2024 гг.

Единая сетка межразрядных тарифных коэффициентов

I	II	III	IV	V	VI
1,0	1,08	1,20	1,39	1,62	1,92

**Примерный перечень профессий рабочих,
занятых в основной деятельности и выполняющих работы по обслуживанию
электросетей и подстанций, тепловых сетей и объединенных котельных**

Аккумуляторщик, аппаратчик химводоочистки, газорезчик, газосварщик, гибщик труб, грузчик, изолировщик на термоизоляции, контролер котельных, холодноштамповочных и давяльных работ, контролер контрольно-пропускного пункта, кладовщик, котлолист, кузнец ручнойковки, лаборант химического анализа, машинист (кочегар) котельной, машинист компрессорных установок, машинист котлов, машинист насосных установок, машинист-обходчик по котельному оборудованию, машинист топливоподдачи, машинист центрального теплового пункта управления котлами, монтажник санитарно-технических систем и оборудования, моторист автоматизированной топливоподдачи, наладчик контрольно-измерительных приборов и автоматики, огнеупорщик, оператор котельной, оператор теплового пункта, оператор тепловых сетей, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, оператор связи, рабочий по подаче химикатов, слесарь аварийно-восстановительных работ, слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике, слесарь по обслуживанию тепловых пунктов, слесарь по обслуживанию тепловых сетей, слесарь по ремонту оборудования котельных и пылеприготовительных цехов, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, слесарь по ремонту оборудования топливоподдачи, слесарь по топливной аппаратуре, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, старший машинист котельного оборудования, сторож (вахтер), уборщик производственных и служебных помещений (при уборке служебных помещений), электрогазосварщик, электромонтажник по вторичным цепям, электромонтер диспетчерского оборудования и телеавтоматики, электромонтер оперативно-выездной бригады, электромонтер по испытаниям и измерениям, электромонтер по надзору за трассами кабельных сетей, электромонтер по обслуживанию подстанции, электромонтер по обслуживанию преобразовательных устройств, электромонтер по оперативным переключениям в распределительных сетях, электромонтер по ремонту аппаратуры релейной защиты и автоматики, электромонтер по ремонту воздушных линий электропередачи, электромонтер по ремонту вторичной коммутации и связи, электромонтер по ремонту и монтажу кабельных линий, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электромонтер по ремонту обмоток и изоляции электрооборудования, электромонтер по эксплуатации распределительных сетей, электромонтер по эксплуатации электросчетчиков, электромонтер по эскизированию трасс линий электропередачи, электромонтер-релейщик, электросварщик ручной сварки

**Примерный перечень профессий рабочих,
занятых в основной деятельности и выполняющих работы коммунального и бытового
водоснабжения, по эксплуатации канализационных сетей, очистных сооружений и
коллекторов**

Аккумуляторщик, аппаратчик химводоочистки, водораздатчик, газорезчик, газосварщик, грузчик, кладовщик, коагулянт, контролер водопроводного хозяйства, лаборант химико-бактериологического анализа, лаборант химического анализа, машинист

насосных установок, машинист компрессорных установок, монтажник наружных трубопроводов, обходчик водопроводно-канализационной сети, озонаторщик, оператор водозапорных сооружений, оператор дистанционного пульта управления в водопроводно-канализационном хозяйстве, оператор на аэротенках, оператор на биофильтрах, оператор на иловых площадках, оператор на метантенках, оператор на отстойниках, оператор на песколовках и жироловках, оператор на решетке, оператор на фильтрах, оператор на эмиерах, оператор очистных сооружений, оператор полей орошения и фильтрации, оператор сооружений по удалению осадка, оператор установок по обезвоживанию осадка, оператор установки по осушке осадка, оператор хлораторной установки, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, пробоотборщик, слесарь аварийно-восстановительных работ, слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике, слесарь-ремонтник, маляр, токарь, кузнец, слесарь-сантехник, оператор котельной, кабельщик спайщик, электрогазосварщик, электромонтер диспетчерского оборудования и телеавтоматики, электромонтер по ремонту и монтажу кабельных линий, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электромонтер по ремонту обмоток и изоляции электрооборудования, электросварщик ручной сварки.

Примерный перечень профессий рабочих, занятых в основной деятельности и выполняющих работы по обслуживанию троллейбусов и рабочих в сфере городского автомобильного и электрического транспорта

Электромонтер по обслуживанию электрооборудования, электромонтер контактной сети, электромонтер тяговой подстанции, электромонтер по ремонту и обслуживанию подстанций, кассир билетный, кассир, кондуктор общественного транспорта, слесарь по ремонту подвижного состава, слесарь механосборочных работ, слесарь по ремонту технологических установок, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, слесарь-электрик по ремонту подвижного состава, слесарь-ремонтник, электрогазосварщик, электросварщик ручной сварки, токарь, ремонтник резиновых изделий, кузнец на молотах и прессах, водитель троллейбуса (подгонка, расстановка и маневрирование), водитель троллейбуса, водитель троллейбуса (наставник), водитель автотранспортных средств (спецавтовышки), водитель маневрового троллейбуса, водитель пассажирских троллейбусов, водитель грузовых, служебных, учебных, специальных троллейбусов, водитель электрокар, машинист автовышки и автогидроподъемника, крана автомобильного, жестяник, радиомеханик по обслуживанию и ремонту радиотелеаппаратуры, слесарь аварийно-восстановительных работ, плотник, штукатур, аккумуляторщик, кладовщик, рабочий производственных бань, мойщик-уборщик подвижного состава, уборщик производственных помещений и площадей, уборщик служебных помещений и площадей, уборщик территории, подсобный рабочий, сторож

Примерный перечень профессий рабочих, занятых в основной деятельности и выполняющих работы жилищного хозяйства

Аккумуляторщик, возчик, газосварщик, грузчик, дворник, жестяник, истопник, каменщик, кладовщик, кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов, кровельщик по стальным кровлям, монтажник санитарно-технических систем и оборудования, облицовщик-плиточник, обойщик, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, оператор связи, паркетчик, печник, плотник, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий, рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений, слесарь по изготовлению узлов и деталей санитарно-технических систем, слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, стеклопротирщик, сторож (вахтер), уборщик мусопропроводов, уборщик производственных и служебных помещений,

уборщик территории, чистильщик дымоходов, боров и топок, штукатур, электрогазосварщик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электросварщик ручной сварки, электрик участка, электрослесарь, маляр, столяр, слесарь по ремонту автомобилей, машинист насосных установок, машинист компрессора с двигателем внутреннего сгорания, водитель автотранспортных средств, машинист экскаватора, машинист автовывшки автогидроподъемника, тракторист, токарь

***Примерный перечень профессий рабочих,
занятых в основной деятельности и выполняющих работы по ремонту и эксплуатации
лифтового хозяйства жилых домов***

Аккумуляторщик, лифтер, оператор пульта управления оборудованием жилых и общественных зданий, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, сторож (вахтер), уборщик производственных и служебных помещений (при уборке служебных помещений), электромеханик по лифтам, электромонтер диспетчерского оборудования и телеавтоматики, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электромонтер по ремонту обмоток и изоляции электрооборудования

***Примерный перечень профессий рабочих,
занятых в основной деятельности и выполняющих работы по ремонту и эксплуатации
дорожно-мостового хозяйства, ремонтно-строительных работ, ритуального
обслуживания, по санитарной очистке и озеленению городов***

Асфальтобетонщик, арматурищик, бетонщик, водитель автомобиля, водитель погрузчика, водитель транспортно-уборочного средства, возчик, гнущий по дереву, гравер, грузчик, дорожный рабочий, жестяник, заправщик поливомоечных машин, землекоп, камнетес, кладовщик, красильщик, водитель автотранспортного средства, машинист, машинист автогрейдера, машинист бульдозера (скрепера), машинист компрессорных установок, машинист крана (крановщик), машинист экскаватора, машинист моечных машин, машинист ритуального оборудования, машинист дорожно-транспортных средств, машинист погрузочной машины, облицовщик-мраморщик, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, оператор связи, отжигальщик изделий, паяльщик, плотник, приемщик заказов, рабочий зеленого строительства, рабочий по благоустройству населенных пунктов, рабочий ритуальный услуг, обивщик гробов, садовник, цветочница, слесарь по ремонту автомобилей, слесарь по ремонту дорожно-строительных машин и тракторов, составитель описи объектов населенных пунктов, станочник-растоповщик, сторож (вахтер), тракторист, уборщик производственных и служебных помещений (при уборке служебных помещений), электросварщик ручной сварки; профессии рабочих, занятых механической обработкой металлов и других материалов, слесарными и слесарно-сборочными работами, монтажник по освещению и осветительным сетям

***Примерный перечень профессий рабочих,
занятых в основной деятельности и выполняющих работы
коммунальных бань и прачечных***

Аппаратчик химической чистки, оператор стиральных машин, приготовитель стиральных растворов, рабочий бюро бытовых услуг, рабочий по обслуживанию в бане, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, сушильщик изделий, уборщик производственных и служебных помещений (при уборке служебных помещений)

**Примерный перечень профессий рабочих,
занятых в основной деятельности и выполняющих работы по сбору, вывозу,
переработки, утилизации и захоронения, размещения твердых бытовых отходов**

Аппаратчик химводоочистки, бункеровщик, весовщик, водитель самоходных механизмов, грузчик, дезинфектор, кладовщик, контролер контрольно-пропускного пункта, машинист бульдозера, машинист вращающихся печей, машинист дробильной установки, машинист крана, машинист компрессорных установок, машинист (кочегар) котельной, машинист моечных установок, машинист сортировки, машинист экскаватора, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, оператор связи, прессовщик лома и отхода металла, рабочий по благоустройству, рабочий по удалению нечистот вручную, сепараторщик, сторож (вахтер), тракторист, транспортерщик, уборщик производственных и служебных помещений (при уборке служебных помещений), чистильщик, слесарь по ремонту автомобилей, водитель автотранспортного средства, подсобный рабочий, уборщик территории площадок для сбора твердых бытовых отходов

**Примерный перечень профессий рабочих,
занятых в основной деятельности и выполняющих работы
гостиничного хозяйства**

Горничная, грузчик, истопник, кастелянша, кладовщик, косметик, курьер, маникюрша, носильщик, парикмахер, педикюрша, переплетчик документов, приемщик заказов, полотер, раздатчик нефтепродуктов, садовник, светокотировщик, сестра-хозяйка, сторож (вахтер), телефонист, уборщик производственных и служебных помещений (при уборке служебных помещений), швейцар

Показатели для отнесения предприятий водопроводно-канализационного хозяйства и их структурных подразделений к группам по оплате труда руководителей

Предприятия водопроводно-канализационного хозяйства и их структурные подразделения относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от объема и качества работ.

1. Управления и объединения водопроводно-канализационного хозяйства и их структурные подразделения:

Группа по оплате труда	Объем отпущенной воды потребителям и очистки (пропуска) сточных вод через очистные сооружения в сутки, в тысячах кубометров
I	свыше 1500
II	свыше 1000 до 1500
III	свыше 700 до 1000
IV	свыше 350 до 700
V	свыше 100 до 400
VI	до 100

Управления и объединения водопроводно-канализационного хозяйства и их структурные подразделения, в состав которых входят водопроводно-канализационные хозяйства 3 и более городов (более 10 населенных пунктов, расположенных в радиусе свыше 80 км) или имеющих 30 и более скважин, могут быть отнесены на одну группу выше по сравнению с группой, определенной по установленным показателям.

2. В объемных показателях, предусмотренных пунктом 1 настоящего приложения, учтена общая протяженность водопроводных и канализационных сетей по группам управления и объединений и их структурных подразделений в следующих размерах:

Группа по оплате труда	Протяженность водопроводных и канализационных сетей, учтенная в объемных показателях, в километрах
I	свыше 1500 до 2000
II	свыше 1000 до 1500
III	свыше 500 до 1000
IV	свыше 250 до 500
V	от 150 до 250
VI	до 150

В случае, если фактическая протяженность водопроводных и канализационных сетей управления или объединения и их структурных подразделений превышает значение, учтенное в объемных показателях, применяется поправочный коэффициент для повышения группы определенной в п. 1.

Поправочный коэффициент исчисляется в результате деления общей протяженности водопроводных и канализационных сетей по данному управлению или объединению и их структурному подразделению на протяженность сетей, учтенную в объемных показателях.

Сумма объемов отпущенной воды потребителям и очистки (пропуска) сточных вод через очистные сооружения по управлениям и объединениям и их структурным подразделениям корректируется поправочным коэффициентом в сторону увеличения.

Внутрисетевая транспортировка (перекачка) воды и сточных вод в объеме работ предприятия в целом не учитывается.

Показатели для отнесения предприятий тепловых сетей к группам по оплате труда руководителей

1. Отнесение предприятий тепловых сетей к группам по оплате труда руководителей производится в зависимости от их объема в условных единицах:

Группа по оплате труда	Объем в условных единицах
I	свыше 25000
II	свыше 12000 до 25000
III	свыше 5000 до 12000
IV	свыше 2500 до 5000
V	свыше 1000 до 2500

2. Объем для отнесения предприятий тепловых сетей к группам по оплате труда определяется по системе условных единиц.

Условные единицы тепловых сетей

Наименование показателей	Единица измерения	Количество условных единиц на единицу измерения
1. Двухтрубная тепломагистраль на балансе предприятий средним диаметром d ср. = 100 мм	1 км	11,0
На каждый следующий 1 мм среднего диаметра тепломагистрали	1 км	0,06
2. Тепловой узел на балансе ПТС	1 узел	5
3. Тоже на балансе абонента	1 узел	0,4
4. Подкачивающая насосная станция на балансе ПТС	1 станция	25
5. Расчетная присоединительная тепловая мощность по трубопроводам на балансе ПТС	1 Гкал/час	0,5

3. Для однострубных участков теплопроводов вводятся коэффициенты 0,75, для трехтрубных – 1,25 и для четырехтрубных – 1,5.

При разных диаметрах подающих и обратных теплопроводов, паропроводов и конденсаторов объем в условных единицах принимается по наибольшему диаметру.

4. Тепловыми узлами считаются центральные, групповые тепловые пункты, узлы присоединения жилых, общественных и промышленных зданий, требующие контроля и регулирования со стороны предприятия тепловых сетей.

5. Подкачивающие насосные станции, предназначенные для перекачки сетевой воды, расположены на магистральных тепловых сетях и находятся на балансе ПТС.

6. Объем в условных единицах районных котельных, входящих в состав предприятий (районов) тепловых сетей, цехов (участков) тепловых сетей электростанций, определяется из следующих соотношений:

- паровые котлы паропроизводительностью до 20 т/час:

за первый котел – 770 усл. ед.,

за каждый последующий – дополнительно – 140 усл. ед.;

- паровые котлы паропроизводительностью свыше 20 т/час:

за первый котел – 875 усл. ед.,

за каждый последующий – дополнительно – 210 усл. ед.;

При наличии паровых котлов паропроизводительностью до 20 т/час и свыше 20 т/час за первый котел принимается котел, имеющих большую паропроизводительность;

- водогрейные котлы теплопроизводительностью до 50 Гкал/час:

за первый котел – 770 усл. ед.,

за каждый последующий – дополнительно – 175 усл. ед.;

- водогрейные котлы теплопроизводительностью свыше 50 Гкал/час:

за первый котел – 910 усл. ед.,

за каждый последующий – дополнительно – 240 усл. ед.

При наличии водогрейных котлов теплопроизводительностью до 50 Гкал/час и свыше 50 Гкал/час за первый котел принимается имеющий наибольшую теплопроизводительность.

Объем в условных единицах отопительных котельных (включая электрочотельные) определяется из соотношений:

при установленной теплопроизводительности котла:

- до 3 Гкал/час – 25 усл. ед. на 1 Гкал/час;

- свыше 3 Гкал/час до 10 Гкал/час – 10 усл. ед. на 1 Гкал/час;

- свыше 10 Гкал/час до 20 Гкал/час – 13 усл. ед. на 1 Гкал/час;

- свыше 20 Гкал/час до 30 Гкал/час – 9 усл. ед. на 1 Гкал/час;

- свыше 30 Гкал/час – 6 усл. ед. на 1 Гкал/час;

Внутрисетевая транспортировка (перекачка) воды и сточных вод в объеме работ управлений и объединений не учитывается.

9. При определении группы по оплате труда руководителей управлений и объединений водопроводно-канализационного хозяйства объем подачи воды и объем очистки (пропуска) сточных вод, выполняемыми входящими в их состав предприятиями и станциями, находящимися на самостоятельном балансе, учитываются в половинном размере. При этом группа по оплате труда руководителей управления или объединения не может быть установлена ниже той группы, которая определена для наиболее крупного из предприятий, входящих в состав данного управления или объединения.

10. Участки водопроводных сетей, имеющие в своем составе не менее 20 артскважин или 10 насосных станций, могут быть отнесены на одну группу выше по сравнению с группой, определенной по установленным показателям.

11. При снижении объема подачи воды потребителям и очистки сточных вод, связанного с проведением организационно-технических предприятий по экономному расходованию воды, ранее установленная группа по оплате труда руководителей может быть сохранена при условии бесперебойного обеспечения потребителей качественной водой и

отсутствия обоснованных жалоб.

12. Опытные (экспериментальные) предприятия (цехи, участки) по оплате труда руководителей могут быть отнесены на одну группу выше по сравнению с группой, предусмотренной показателями, утвержденными для предприятий (цехов, участков), при условии, что объем опытных (экспериментальных) работ составляет у них не менее 50 процентов общего объема работ.

Показатели для отнесения предприятий электрических сетей и сетевых предприятий средств диспетчерского и технологического управления к группам по оплате труда руководителей

1. Отнесение предприятий электрических сетей и сетевых предприятий средств диспетчерского и технологического управления (СПСДТУ) к группам по оплате труда руководителей производится в зависимости от объема в условных единицах:

Группа по оплате труда	Объем в условных единицах
I	свыше 30000
II	свыше 15000 до 30000
III	свыше 6000 до 15000
IV	свыше 3200 до 6000
V	свыше 1500 до 3200

2. Объем предприятий электрических сетей и СПСДТУ определяется в условных единицах.

3. Предприятия (производственные единицы) производственного объединения «Дальние электропередачи» относятся по оплате труда по установленным показателям на одну группу выше, а предприятия (производственные единицы) межсистемных электропередач напряжением 1150 кВ и выше относятся к первой группе.

4. Условные единицы линий электропередач и подстанций:

4.1. Объем воздушных линий электропередач 35-1150 кВ в условных единицах в зависимости от протяженности напряжения, конструктивного использования и материала опор определяется:

Напряжение, кВ	Количество цепей на опоре	Количество условных единиц на 100 км трассы (материал опор)		
		дерево	металл	ж/бетон
1150	-	-	800	-
750	1	-	600	-
400-500	1	-	400	300
330	1	-	230	170
	2	-	290	210
220	1	260	210	140
	2	-	270	180
110-160	1	180	160	130
	2	-	190	160
35	1	170	140	120
	2	-	180	150

4.2. Объем воздушных линий электропередачи 0,4-20 кВ в условных единицах в зависимости от протяженности напряжения и материала опор определяется:

Напряжение, кВ	Единица измерения	Количество усл. ед. на единицу измерения (материал опор)		
		дерево	дерево на ж/б насыпках	ж/бетон, металл
1-20	100 км трассы	160	140	110
0,4	-п-	260	220	150

Примечания:

1. При расчете условных единиц протяженность ВЛ-0,4 кВ от линии до ввода в здание не учитывается.

2. Условные единицы по ВЛ-0,4 кВ учитывают трудозатраты на обслуживание и ремонт:

а) воздушных вводов от линий в здание;

б) линий с совместной подвеской проводов.

3. Условные единицы по ВЛ-0,4-20 кВ учитывают трудозатраты оперативного персонала распределительных сетей 0,4-20 кВ.

4.3. Объем кабельных линий 0,4-220 кВ в условных единицах в зависимости от напряжения определяется:

Напряжение, кВ	Единица измерения	Количество усл. ед. на единицу измерения
220	100 км	3000
110	-п-	2300
20-35	-п-	470
3-10	-п-	350
до 1 кВ	-п-	270

Примечание: Кабельные вводы учтены в условных единицах кабельных линий напряжением до 1 кВ.

4.4. Объем подстанций 35-1150 кВ, а также ТП, КТП, РП 0,4-20 кВ в условных единицах определяется:

№ п/п	Наименование	Единицы измерения	Количество условных единиц на единицу измерения							
			1150 кВ	750 кВ	400-500 кВ	330 кВ	220 кВ	110-150 кВ	35 кВ	1-20 кВ
1.	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Подстанции	п/ст	1000	600	500	250	210	105	75	-
2.	Силовой трансформатор или реактор (одно или трехфазный) или вольтодобавочный трансформатор	ед. обор.	60	43	29	18	14	7,8	2,1	1,0
3.	Воздушный выключатель	3 фазы	180	130	88	66	43	26	11	5,5
4.	Масляный выключатель	-п-	-	-	-	-	23	14	6,4	3,1
5.	Определитель с короткозамыкателем	ед. обор.	-	-	35	24	19	9,5	4,7	-
6.	Выключатель нагрузки	-п-	-	-	-	-	-	-	-	2,3

7.	Синхронный конденсатор мощи 60 Мвар	-п-	-	-	-	-	-	-	-	26
8.	Тоже, 50 Мвар и более	-п-	-	-	-	-	-	-	-	48
9.	Статистические конденсаторы	100 конд.	-	-	-	-	-	-	2,4	2,4
10.	Мачтовая ТП (столбовая)	ТП	-	-	-	-	-	-	-	2,5
11.	Однотрансформаторная ТП, КТП	ТП, КТП	-	-	-	-	-	-	-	2,3
12.	Двухтрансформаторная ТП, КТП	-п-	-	-	-	-	-	-	-	3,0
13.	Однотрансформаторная подстанция 34/0,4 кВ	п/ст	-	-	-	-	-	-	3,5	-

Примечания:

а) в п.1. учтены трудозатраты оперативного персонала подстанций напряжением 35-1150 кВ;

б) условные единицы по пп.2-9 учитывают трудозатраты по обслуживанию и ремонту оборудования, не включенного в номенклатуру условных единиц (трансформаторы напряжения, разрядники, аккумуляторные батареи, сборные шины и т.д.) резервного оборудования;

в) значениями условных единиц по п.2 «Силовые трансформаторы 1-20 кВ» учитываются только трансформаторы собственных нужд подстанций 35-1150 кВ;

г) по пп. 3-6 учтены дополнительно трудозатраты на обслуживание и ремонт устройств РЗАИ, а для воздушных выключателей (п.3) – дополнительно трудозатраты по обслуживанию и ремонту компрессорных установок;

д) значения условных единиц пп. 4-6 «Масляные выключатели 1-20 кВ» и «Выключатели нагрузки 1-20 кВ» относятся к коммутационным аппаратам, установленным в распредустройствах 1-20 кВ подстанций 35-1150 кВ, ТП, КТП и РП 1-20 кВ, а также секционированным коммутационным аппаратам на линиях 1-20 кВ.

е) объем распределительных пунктов (РП) 1-20 кВ в условных единицах определяется по количеству установленных масляных выключателей (п.4) и выключателей нагрузки (п.6). При установке в РП трансформаторов 1-20/0,4 кВ дополнительные объемы обслуживания определяются по поз. 11 или 12;

ж) по пп. 10-12 дополнительно учтены трудозатраты оперативного персонала распределительных сетей 0,4-20 кВ.

5. Объем в условных единицах энергопоездов, дизельных электростанций, гидроэлектростанций в составе предприятий электрических сетей определяется:

Наименование оборудования, вид топлива	Единица измерения	Количество усл. ед. на единицу измерения
1	2	3
Энергопоезд типа Б-4000, Ч-2500, ДБ-3000, работающий на угле	Энерго-поезд	2600
Энергопоезд типа Б-4000, Ч-2500, ДБ-3000, работающий на газе	-п-	2100
Энергопоезд типа МВ	эл.станция	1370
Дизельная передвижная электростанция, состоящая из одного-двух агрегатов единичной мощностью 200-1050 кВт	-п-	350
Дизельная передвижная электростанция, состоящая из трех-четырёх агрегатов единичной мощностью 200-1050 кВт	-п-	700
Дизельная передвижная электростанция, состоящая из 5-6 агрегатов единичной мощностью 200-1050 кВт	-п-	1200
Дизельная стационарная электростанция мощностью	100 кВт	
- до 1000 кВт	-п-	60
- 1000-5000 кВт	-п-	40
- 5000-10000 кВт		25
Гидроэлектростанция с агрегатами единичной мощностью	ГЭС	
- до 500 кВт	-п-	75
- от 500 до 1000 кВт	-п-	150
- от 1000 до 3000 кВт	-п-	300
- от 3000 до 10000 кВт		400
Тепловые электростанции, работающие на угле, торфе, мощностью	100 кВт	
- до 9000 кВт	-п-	80
- 9000 – 15000 кВт	-п-	60
- 15000 – 21000 кВт	-п-	50
- более 21000 кВт		40
Тепловые электростанции, работающие на газе, мазуте, мощностью	-п-	
- до 9000 квт	-п-	60
- 9000 – 15000 кВт	-п-	40
- 15000 – 21000 кВт	-п-	30
- более 21000 кВт		20

6. Объем в условных единицах тепловых сетей и отопительных котельных в составе предприятия электрических сетей определяется по действующим директивным документам.

7. Объем прочего оборудования в условных единицах определяется:

Наименование оборудования, вид топлива	Единица измерения	Количество усл. ед. на единицу измерения
1	2	3
Электросчетчики однофазные (бытовые)	100 шт.	1,1
Электросчетчики трехфазные	-п-	8,6
Светильники наружного освещения с лампами накаливания	-п-	16,3
Светильники наружного освещения с газоразрядными лампами	-п-	24,4
Электрочасы	-п-	50,3
Внутридомовое электрооборудование: - в домах с открытой электропроводкой	100 кв.	48,6
- в домах со скрытой электропроводкой	-п-	28,3
Бытовые напольные электроприборы	1000 шт.	95,7
Опоры светильн. при кабельном питании	100 шт.	1,0

Примечания:

- а) условные единицы по светильникам наружного освещения, закрепленным за предприятиями электрических сетей, учитываются только по светильникам наружного освещения городов и поселков городского типа;
- б) условные единицы по внутридомовому электрооборудованию, бытовым напольным электроплитам учитываются предприятиями электрических сетей при обслуживании и ремонте указанного оборудования предприятиями электрических сетей.

Показатели для отнесения предприятий, занятых содержанием и ремонтом жилищного фонда; многоотраслевых предприятий; технической инвентаризации и других, а также их структурных подразделений к группам по оплате труда руководителей

1. Предприятия жилищно-коммунального хозяйства и их структурные подразделения относятся к группам по оплате труда руководителей в соответствии с объемом работ по плану на год:

Группа по оплате труда	Размер приведенной полезной площади (в тыс. кв. м)
I	свыше 7000
II	свыше 4500 до 7000
III	свыше 2000 до 4500
IV	свыше 800 до 2000
V	свыше 350 до 800
VI	от 150 до 350

Жилищные ремонтно-эксплуатационные участки:

Группа по оплате труда	Размер приведенной полезной площади (в тыс. кв. м)
I	свыше 350
II	свыше 250 до 350
III	свыше 150 до 250
IV	свыше 80 до 150
V	свыше 40 до 150
VI	от 20 до 40

Примечания:

1. При отнесении производственных жилищных ремонтно-эксплуатационных предприятий (объединений) и организаций и жилищных ремонтно-эксплуатационных участков к группам по оплате труда руководителей учитывается общая площадь жилых помещений и площадь нежилых помещений в жилых и нежилых строениях (торговых, складских, культурно-просветительных, конторских и прочих), в т.ч. принятых на обслуживание. При этом площадь нежилых помещений учитывается с коэффициентом 0,5. Полезная площадь гостиниц и общежитий приравнивается к жилой площади по соотношению 1:3.

Площадь зданий памятников архитектуры и других зданий, принятых на особый учет и контроль, учитывается с коэффициентом 7,0.

Размер приведенной полезной площади определяется путем увеличения эксплуатируемой общей площади жилых помещений и площади нежилых помещений в жилых и нежилых строениях (с учетом коэффициента) на процент износа, рассчитанный по балансовой стоимости здания и сумме износа.

Общежития с приведенной полезной площадью около 20 тыс. кв.м. относятся к группам по оплате труда руководителей, как жилищные ремонтно-эксплуатационные участки.

1.2. Многоотраслевые предприятия (объединения) жилищно-коммунального хозяйства (жилищно-коммунальные управления (отделы, конторы) предприятий и организаций, комбинаты коммунальных предприятий, комбинаты благоустройства, управления административными зданиями и т.п.) другие предприятия, предоставляющие услуги в сфере жилищно-коммунального хозяйства или осуществляющие прочие виды деятельности в жилищно-коммунальном хозяйстве:

Группа по оплате труда	Объем работы (в баллах)
I	свыше 3200
II	свыше 1200 до 3200
III	свыше 450 до 1200
IV	свыше 150 до 450
V	свыше 75 до 150
VI	от 50 до 75

Примечания:

1. Участки многоотраслевых предприятий (объединений) жилищно-коммунального хозяйства оплачиваются и относятся к группам по оплате труда руководителей в порядке, установленном для участков (цехов) предприятий (организаций) соответствующих хозяйств.

2. При определении объема работ многоотраслевых предприятий (объединений) других предприятий жилищно-коммунального хозяйства за один балл принимается:

- Отпуск котельными тепловой энергии потребителям - 700 Гкал
- Протяженность тепловых сетей в двухтрубном исчислении - 1,3 км
- Объем работы электрических сетей - 12 усл. ед.
- Объем подачи потребителям и очистки (пропуска) сточных вод - 100 тыс.куб.м
- Приведенный размер полезной площади - 2,0 тыс. кв.м.
- Объем строительных и ремонтно-строительных работ, выполняемых собственными силами - 4,0 тыс.руб.
- Объем работы по санитарной очистке и уборке городов, поселков городского типа, сельских населенных пунктов, эксплуатации городских дорог, мостов, путепроводов, переходов, набережных, береговых укреплений и т.п., по озеленению городов, поселков городского типа, сельских населенных пунктов, по захоронению и предоставлению смежных услуг, по уборке придомовой территории, а также объем работы противоселевых, мусороперерабатывающих и сливных станций, свалок - 3,3 тыс.руб.
- Объем реализации бытовых услуг - 5,0 тыс.руб.
- Объем доходов от работ - 10,0 тыс.руб.

1.3. Предприятия (объединения) и предприятия по озеленению и защите зеленых насаждений:

Группа по оплате труда	Объем работы (в баллах)
I	свыше 7500
II	свыше 5000 до 7500
III	свыше 2500 до 5000
IV	свыше 1200 до 2500
V	свыше 600 до 1200
VI	от 300 до 600

Участки зеленого хозяйства:

Группа по оплате труда	Объем работы (в баллах)
I	свыше 600
II	свыше 450 до 600
III	свыше 300 до 450
IV	свыше 200 до 300
V	свыше 100 до 200
VI	от 50 до 100

При определении объема работы за один балл принимается:

- Затраты на содержание зеленых насаждений и лесопарковых массивов - 0,5 тыс. руб.
- Постоянно контролируемая площадь зеленых насаждений по заключенным договорам и соглашениям с предприятиями и организациями - 20 га

- Объем строительных и ремонтно-строительных работ, выполняемыххозспособом - 1,5 тыс. руб.
- Объем реализации продукции, а также фактический объем работ по закладкам зеленых насаждений, нормально сохранным, принятым на баланс и учитываемым по нормативной стоимости - 1,4 тыс. руб.
- Объем работ по защите зеленых насаждений - 0,5 тыс. руб.

1.5. Предприятия и организации технической инвентаризации:

Группа по оплате труда	Объем доходов (в тыс. руб.)
I	свыше 5000
II	свыше 3500 до 5000
III	свыше 2000 до 3500
IV	свыше 1000 до 2000
V	свыше 500 до 1000
VI	от 250 до 500

Бюро (участки) технической инвентаризации:

Группа по оплате труда	Объем доходов (в тыс. руб.)
I	свыше 400
II	свыше 300 до 400
III	свыше 200 до 300
IV	свыше 150 до 200
V	свыше 100 до 150
VI	от 50 до 100

1.6. Предприятия, участвующие в городских и пригородных перевозках пассажиров:

Группа по оплате труда	Количество перевезенных пассажиров
I	свыше 1 100 000
II	свыше 1 000 000 до 1 100 000
III	свыше 900 000 до 1 000 000
IV	свыше 800 000 до 900 000
V	свыше 700 000 до 800 000
VI	от 600 000 до 700 000

СОСТАВ

комиссии представителей от Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Луганской Народной Республики, Объединения работодателей «Жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания населения» и Профсоюзной организацией «Общереспубликанский профессиональный союз работников жилищно-коммунального хозяйства, местной промышленности, бытового обслуживания населения Луганской Народной Республики» по подготовке, заключению или изменению Отраслевого соглашения на 2022-2024 годы

Бурак 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
Шапошникова Людмила Михайловна	Председатель Профсоюзной организации «Общереспубликанский профессиональный союз работников жилищно-коммунального хозяйства, местной промышленности, бытового обслуживания населения»
Петренко Елена Владимировна	Председатель ТОП ГУП ЛНР «Лугансквода»
Хмелевская Ирина Александровна	Председатель профсоюзной организации «Первичная профсоюзная организация КП «Алчевское ЖЭО»
Богородько Татьяна Александровна	Председатель правления Объединения работодателей «Жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания населения»
Горбунов Андрей Александрович	директор ЛГКП «Лутугиножилфонд»
Самсонова Светлана Викторовна	директор ЧП «Домкомфортсервис»