

Министр труда и социальной политики
Луганской Народной Республики



С.А. Малахова

«25» августа 2017 год

Председатель Общереспубликанского
профессионального союза работников
Государственных учреждений и
общественного обслуживания
Луганской Народной Республики

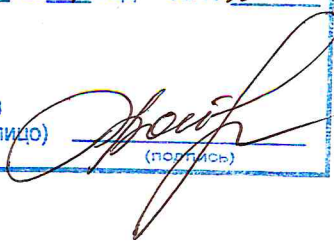


К.В. Стрельченко

«25» августа 2017 год

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Министерством труда и социальной политики Луганской Народной Республики и Общереспубликанским профессиональным союзом работников Государственных учреждений и общественного обслуживания населения Луганской Народной Республики
на 2017- 2020 годы

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ	
Регистрация ОТРАСЛЕВОГО (МЕЖОТРАСЛЕВОГО) СОГЛАШЕНИЯ	
«13» сентября 2017 год	за №2
Министр труда и социальной политики Луганской Народной Республики (уполномоченное должностное лицо)	
 (подпись)	

г. Луганск

I. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение между Министерством труда и социальной политики Луганской Народной Республики и Общереспубликанским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Луганской Народной Республики на 2017-2020 годы (далее – Соглашение) заключено на двухсторонней основе с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников социальной сферы, обеспечения стабильной и эффективной деятельности государственных учреждений социального обслуживания и социальной защиты населения Луганской Народной Республики.

Соглашение разработано в соответствии с Временным Основным Законом (Конституцией) Луганской Народной Республики, Трудовым кодексом Луганской Народной Республики, утвержденным Законом Луганской Народной Республики от 30.04.2015 № 23-П (с изменениями), Законом Луганской Народной Республики «О профессиональных союзах» от 27.05.2016 № 87-П (с изменениями), Постановлением Совета Министров Луганской Народной Республики «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Луганской Народной Республики» от 03.11.2015 № 02-04/327/15 (с изменениями).

Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются:

Работники государственных учреждений социального обслуживания и социальной защиты населения Луганской Народной Республики, находящихся в ведении Министерства труда и социальной политики Луганской Народной Республики (далее – работники социальной сферы), в лице их полномочного представителя – Общереспубликанского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Луганской Народной Республики (далее – Профсоюз);

Работодатели – государственные учреждения социального обслуживания и социальной защиты населения Луганской Народной Республики, находящиеся в ведении Министерства труда и социальной политики Луганской Народной Республики (далее – учреждение), в лице их полномочного представителя – Министерства труда и социальной политики Луганской Народной Республики (далее – Министерство), действующего на основании Положения о Министерстве труда и социальной политики Луганской Народной Республики в новой редакции, утвержденного постановлением Совета Министров Луганской Народной Республики от 30 сентября 2016 года № 519 (с изменениями).

Стороны признают Соглашение как нормативный акт, устанавливающий основы социального диалога и определяющий согласованные позиции и действия Сторон, направленные на усиление социальной защиты работников социальной сферы, на сотрудничество по вопросам регулирования трудовых отношений и социально-экономических интересов работников и работодателей, достижение согласия в трудовых коллективах социальной сферы.

1.2. Соглашение обязательно к применению при заключении соглашений на территориальном уровне социального партнерства, коллективных и трудовых договоров и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

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

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

1.6. Стороны договорились о том, что:

1.6.1. Коллективные договоры учреждений не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Луганской Народной Республики и настоящим Соглашением.

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

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

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

Внесенные сторонами изменения и/или дополнения рассматриваются отраслевой комиссией и оформляются как приложение к Соглашению, являются неотъемлемой частью Соглашения и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников учреждений.

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

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

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

1.8. Соглашение заключено сроком на 3 года, вступает в силу с момента подписания, 25 августа 2017 года, и действует до 24 августа 2020 года включительно.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 25 мая 2020 года.

Стороны имеют право продлить действие Соглашения в соответствии со статьей 46 Трудового кодекса Луганской Народной Республики один раз на срок не более трех лет с обязательной корректировкой основных положений с учетом изменений законодательства Луганской Народной Республики, экономической и социальной ситуации.

1.9. Для ведения коллективных переговоров, подготовки, заключения и контроля за выполнением Соглашения создается комиссия из представителей Сторон.

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

1.11. Стороны обязуются не реже одного раза в год информировать друг друга о выполнении принятых обязательств по данному Соглашению.

II. Обязательства сторон соглашения

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие государственных учреждений социальной сферы, Стороны договорились:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Соглашением обязательства и договоренности.

2.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства Сторон настоящего Соглашения.

2.1.3. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров.

2.1.4. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников.

2.1.5. Содействовать выполнению обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением и коллективными договорами, оказывать им необходимую помощь в вопросах применения законодательства, регулирующего социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения.

2.1.6. Проводить совместные проверки по соблюдению работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.2. Министерство:

2.2.1. При подготовке и принятии нормативных правовых актов Министерства, затрагивающих права и интересы работников, учитывает положения настоящего Соглашения.

2.2.2. Обеспечивает в установленном порядке участие представителей Профсоюза в работе коллегии, совещаниях, межведомственных комиссиях и других мероприятиях при рассмотрении вопросов регулирования социально-трудовых отношений.

2.2.3. Учитывает мнение Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в части оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Содействует реализации настоящего Соглашения, созданию благоприятного морально-психологического климата в учреждениях, стабилизации и повышению эффективности их работы.

2.3.2. Представляет и защищает законные права и коллективные интересы членов Профсоюза, в органах законодательной, исполнительной и судебной власти Луганской Народной Республики, оказывает им при необходимости бесплатную юридическую помощь.

2.3.3. Участвует, по взаимной договоренности с руководством Министерства, в совместных совещаниях, заседаниях по обсуждению актуальных для деятельности учреждений вопросов.

2.3.4. Осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением должностными лицами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Принимает меры по устранению выявленных недостатков.

2.3.5. Оказывает методическую, организационную и правовую помощь членам Профсоюза и профсоюзным организациям, организывает совместное обучение профсоюзных кадров и актива выборных органов первичных профсоюзных организаций и представителей работодателей по всем направлениям профсоюзной деятельности.

2.3.6. Оказывает работникам бесплатную юридическую помощь по вопросам применения трудового законодательства, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

III. Развитие социального партнёрства

3.1. В целях развития социального партнёрства, в соответствии с Трудовым кодексом Луганской Народной Республики, Генеральным соглашением между Советом Министров Луганской Народной Республики, общественной организацией «Ассоциация работодателей и предпринимателей Луганской Народной Республики» и Федерацией профсоюзов Луганской Народной Республики на 2015-2017 годы, иными законами и нормативными правовыми

актами Луганской Народной Республики и настоящим Соглашением Стороны договорились:

3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Соглашением обязательства и договоренности Сторон.

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства в социальной сфере Луганской Народной Республики на территориальном и локальном уровнях.

3.1.3. Содействовать заключению территориальных отраслевых соглашений в социальной сфере Луганской Народной Республики с учетом положений настоящего Соглашения.

3.1.4. Не принимать в одностороннем порядке решений по основным вопросам обеспечения социальных, экономических, культурных прав и интересов работников, являющихся предметом Соглашения.

3.1.5. Обеспечивать участие представителей Сторон Соглашения при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением настоящего Соглашения, и предоставлять друг другу полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые и иные непосредственно связанные с ними права и интересы работников учреждений социальной сферы.

3.1.6. Содействовать подготовке и принятию законов и иных нормативных правовых актов, регулирующих вопросы социально-трудовых отношений в отрасли.

3.1.7. Проекты законов, регулирующие вопросы социально-экономических отношений и социальной защиты работников социальной сферы, подаются Министерством с учетом предложений Профсоюза.

Участвовать в организации и проведении семинаров-совещаний по вопросам социально-трудовых отношений в учреждениях.

3.1.8. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждений, совершенствования ведомственной нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

3.1.9. При необходимости осуществлять совместный прием по личным вопросам представителями Сторон в заранее согласованные сроки.

3.2. Стороны принимают на себя следующие обязательства:

3.2.1. Министерство:

3.2.1.1. В целях согласования интересов работников (их представителей), работодателей (их представителей) и государства по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений обеспечивает участие Профсоюза в соответствии со статьей 33 Трудового кодекса Луганской Народной Республики в разработке и (или) обсуждении проектов законов и иных нормативных правовых актов в сфере труда, проектов ведомственных нормативных правовых актов Министерства, содержащих нормы трудового права, требующих обсуждения.

3.2.1.2. Принимает ведомственные нормативные правовые акты, затрагивающие трудовые права и иные непосредственно связанные с ними права работников учреждений, по согласованию с Профсоюзом. Иные решения по социально-значимым вопросам, затрагивающим социально-трудовые отношения работников учреждений и работодателей, принимать после взаимных консультаций.

3.2.1.3. Осуществляет в пределах компетенции внутриведомственный государственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных учреждениях, в том числе за своевременностью выплаты заработной платы.

3.2.1.4. Обеспечивает полное и своевременное финансирование подведомственных учреждений в соответствии с утвержденным планом бюджетных ассигнований.

3.2.2. Работодатели:

3.2.2.1. В соответствии со статьей 32 Трудового кодекса Луганской Народной Республики создают комиссии для ведения коллективных переговоров, по подготовке проекта коллективного договора и заключению коллективного договора, призванного реализовать принципы социального партнерства между работниками и работодателем, в интересах повышения уровня социально-трудовых гарантий работников, развития и эффективной деятельности учреждений на основе баланса интересов.

При получении предложения от первичной профсоюзной организации о намерении заключить коллективный договор обязаны вступить в переговоры, ведение которых осуществляется в соответствии со статьями 34-37 Трудового кодекса Луганской Народной Республики, и заключить коллективный договор на согласованных сторонами условиях.

3.2.2.2. Принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права и затрагивающие интересы работников отрасли, по согласованию с выборным профсоюзным органом либо с учетом его мнения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами в сфере труда и коллективным договором.

Работодатель направляет проект локального нормативного акта и соответствующие обоснования к нему в выборный профсоюзный орган, который в соответствии со статьей 409 Трудового кодекса Луганской Народной Республики готовит мотивированное мнение в письменной форме и направляет его в установленный срок работодателю.

3.2.2.3. Доводят до сведения выборных профсоюзных органов ведомственные нормативные правовые акты Министерства, затрагивающие социально-трудовые права и законные интересы работников отрасли.

3.2.3. Профсоюз:

3.2.3.1. Обеспечивает своевременное рассмотрение проектов законов и иных нормативных правовых актов, направляемых Министерством, и их согласование либо подготовку соответствующего мнения (заключения) к ним.

3.2.3.2. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров и настоящего Соглашения.

3.2.3.3. Содействует работодателям и выборным профсоюзным органам при заключении коллективных договоров.

3.2.3.4. Обобщает совместно с Министерством практику заключения коллективных договоров в отрасли и эффективности договорного регулирования социально-трудовых отношений.

3.2.3.5. Оказывает членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям учреждений помощь в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

3.2.3.6. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов членов Профсоюза. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли.

Содействует предотвращению в учреждениях отрасли коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

3.2.3.7. Обращается в государственные органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

IV. Трудовые отношения

4.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из нижеследующего:

4.1.1. Трудовые отношения между работниками и работодателями, возникшие на основании трудового договора, регулируются Трудовым кодексом Луганской Народной Республики.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, других соглашений, коллективного договора, иных локальных нормативных актов учреждений.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, настоящим Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

4.1.2. При приеме на работу, до подписания трудового договора, работодатель обязан ознакомить работника под подпись с настоящим Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового

распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4.1.3. Трудовой договор с работниками заключается в соответствии с действующим законодательством Луганской Народной Республики.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

4.1.4. В соответствии со статьей 54 Трудового кодекса Луганской Народной Республики условия оплаты труда, включая размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и другие поощрительные выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4.2. Министерство и Профсоюз:

4.2.1. Рекомендуют предусматривать в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее двухнедельного среднего заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 80 Трудового кодекса Луганской Народной Республики в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

V. Оплата труда

5.1. Система оплаты труда работников учреждений социальной защиты населения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Трудовым кодексом Луганской Народной Республики, Постановлением Совета Министров Луганской Народной Республики от 03.11.2015 № 02-04/327/15 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Луганской Народной Республики» (с изменениями), настоящим Соглашением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Система оплаты труда работников учреждений включает:

должностные оклады (тарифные ставки) для должностей руководящих работников, профессионалов и специалистов;

тарифные ставки (оклады) для профессий рабочих;

выплаты компенсационного характера и критерии их установления;

выплаты стимулирующего характера и критерии их установления;

условия оплаты труда отдельных категорий работников.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к тарифным ставкам, должностным окладам работников. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений в пределах средств, выделенных на оплату труда, и должны быть конкретизированы в трудовых договорах работников.

5.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений в пределах средств, выделенных на оплату труда, и должны быть конкретизированы в трудовых договорах работников.

5.5. Оплата труда работников учреждения закрепляется трудовым договором, исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности учреждения и работника, в соответствии с установленной системой оплаты труда.

5.6. Работодатели обеспечивают:

оплату труда работников в соответствии с квалификацией, сложностью выполняемой работы, количеством и качеством затраченного труда;

присвоение квалификации специалистам, рабочим и служащим;

принятие локальных нормативных актов, касающихся оплаты и условий труда, с учетом мотивированного мнения выборного органа учреждения (первичной профсоюзной организации либо представительного органа работников), а также своевременное доведение до работников информации о применяемых условиях оплаты труда и уведомление об их изменении;

определение размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом мотивированного мнения выборного органа учреждения в целях принятия объективного решения;

стимулирование работников в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество их труда, установленными в локальном нормативном акте учреждения с учетом мнения выборного органа учреждения (первичной профсоюзной организации).

5.7. Месячная заработная плата работника учреждений социальной защиты населения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Луганской Народной Республике.

Настоящий пункт, изложенный в данной редакции, действует до принятия Закона Луганской Народной Республики о минимальном размере оплаты труда.

5.8. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также лиц, работающих на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени и/или в зависимости от выполненного объема работ (выработки) либо на других условиях, определенных трудовым договором.

5.9. В соответствии со статьей 168 Трудового кодекса Луганской Народной Республики оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работников социальной сферы, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда, устанавливаются коллективным договором или иным локальным нормативным актом согласно приложению № 1 Соглашения.

5.10. Работникам учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня наряду с работой основной должности, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (совмещение должностей) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы по основной должности, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размер доплаты за совмещение должностей или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника оформляется соответствующим приказом учреждения, размер которой не должен превышать 50 процентов основного должностного оклада.

Доплаты не устанавливаются, если замещающий работник является штатным заместителем или помощником отсутствующего работника (при отсутствии заместителя).

5.11. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии со статьей 174 Трудового кодекса Луганской Народной Республики не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной и нерабочий праздничный день определяются коллективным договором или локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с выборным органом работников (первичной профсоюзной организации) учреждения либо трудовым договором работника.

5.12. Отдельным категориям работников учреждений, время работы которых не подлежит точному учету, вводится суммированный учет рабочего времени.

При суммированном учете рабочего времени работа в праздничные дни (при работе полный рабочий день) включается в месячную норму рабочего времени и оплачивается в следующем порядке:

если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени – не менее одинарной дневной ставки сверх оклада;

если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени – не менее двойной ставки сверх оклада.

Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

5.13. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 173 Трудового кодекса Луганской Народной Республики.

Сверхурочная работа оплачивается в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа может быть компенсирована предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.14. Оплата труда в ночное время производится в соответствии со статьей 175 Трудового кодекса Луганской Народной Республики.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях в размере до 40 процентов тарифной ставки, оклада за каждый час работы.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом по согласованию с представительным органом работников, трудовым договором.

5.15. Заработная плата работникам учреждений выплачивается два раза в месяц, а в случае их ухода в отпуск – не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. Сроки выплаты заработной платы устанавливаются коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка

В случае задержки выплаты заработной платы в установленные сроки работодатели несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Луганской Народной Республики.

Заработная плата руководителю учреждения выплачивается одновременно с ее выплатой всем работникам.

5.16. Стороны договорились:

совместно разрабатывать предложения по совершенствованию условий оплаты труда, предусмотренных в настоящем Соглашении и локальных нормативных актах;

осуществлять с учетом мнения выборного органа учреждения (профсоюзной организации) принятие локальных нормативных актов, предусматривающих изменение, условий трудового договора, определенных сторонами. О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца;

локальные нормативные акты, регулирующие оплату труда работников, а также трудовые договоры с работниками, подлежат приведению в соответствие с Отраслевым соглашением.

VI. Рабочее время и время отдыха

6.1. Рабочее (служебное) время и время отдыха работников учреждений социальной сферы Луганской Народной Республики регулируются: коллективным договором, служебным распорядком государственного органа, правилами внутреннего трудового распорядка соответствующих учреждений, утверждаемые работодателем (представителем нанимателя) по согласованию с выборным профсоюзным органом.

6.2. Для работников учреждений социальной сферы Луганской Народной Республики обеспечивается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением работников, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

6.3. Для обеспечения круглосуточного обслуживания граждан, находящихся в стационарных учреждениях социальной защиты населения, работодатели по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом вводят суммированный учет рабочего времени. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормы, установленной для соответствующей категории работников.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

6.4. Сверхурочной считается работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени.

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных законодательством, а в других случаях – с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа. В соответствии с частью 3 статьи 102 Трудового кодекса Луганской Народной Республики допускается привлечение работника к сверхурочной работе без его согласия.

6.5. По просьбе работников работодатель может устанавливать гибкий график работы и другие, удобные для них формы организации труда при обеспечении нормального функционирования органа или учреждения социальной защиты населения Луганской Народной Республики.

6.6. Накануне праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

6.7. Министерство и Профсоюз пришли к соглашению, что работодатели органов и учреждений социальной защиты с момента заключения Соглашения по письменному заявлению беременной женщины, женщины, которая работает и имеет двух и более детей в возрасте до 15 (пятнадцати) лет, или ребенка-инвалида в возрасте до 18 (восемнадцати) лет, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, обязаны в недельный срок установить запрашиваемый заявителем режим неполного рабочего дня или рабочей недели.

Применение режима неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений в области социальных, экономических и правовых гарантий. Оплата труда производится пропорционально отработанному времени.

6.8. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени.

6.9. Работодатель устанавливает по просьбе работников, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда на работах, где производственные условия допускают такую возможность.

6.10. Работа в выходные дни запрещается. Привлечение отдельных работников к работе в выходные дни допускается только с письменного согласия работника и лишь в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных

работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений. В соответствии с частью 3 статьи 116 Трудового кодекса Луганской Народной Республики предусмотрены случаи привлечения работников к работе в выходные не рабочие праздничные дни без их согласия.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 174 Трудового кодекса Луганской Народной Республики. Порядок и условия оплаты определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с представительным органом работников, трудовым договором.

6.11. При работе в ночное время установленная продолжительность работы сокращается на один час. Ночным считается время с 22-00 до 6-00. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере, устанавливаемом коллективным договором.

6.12. Работникам учреждений социальной сферы Луганской Народной Республики предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей учреждений, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий, но не может быть более 10 календарных дней.

Примерный перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем в учреждениях социальной сферы Луганской Народной Республики приведен в приложении № 2 настоящего Соглашения.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные и (или) опасные условия труда предоставляется работникам учреждений по результатам специальной оценки условий труда. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за вредные и (или) опасные условия труда конкретного работника устанавливается трудовым договором, коллективным договором согласно приложению № 3 настоящего Соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

6.13. В соответствии со статьей 124 Трудового кодекса Луганской Народной Республики отдельным категориям работников, труд которых связан с

особенностями выполнения работы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы.

6.14. Графики отпусков работников учреждений утверждаются работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатели доводят до сведения всех работников, графики ежегодных отпусков.

6.15. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

6.16. В соответствии со статьей 132 Трудового кодекса Луганской Народной Республики часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

6.17. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время, средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

6.18. В соответствии со статьей 142 Трудового кодекса Луганской Народной Республики работающей женщине, имеющей двух и более детей в возрасте до 15 лет, или ребенка-инвалида, или усыновившей 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 предоставляется ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 10 календарных дней без учета праздничных нерабочих дней. При наличии нескольких оснований для предоставления такого отпуска его общая продолжительность не может превышать 18 календарных дней.

Указанный отпуск по их желанию может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован отдельно.

6.18. Работникам, которые успешно обучаются без отрыва от производства в высших образовательных организациях с вечерней и заочной формами обучения

(в том числе получающим второе (следующее) высшее образование), предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, продолжительностью согласно действующему законодательству.

VII. Содействие занятости, гарантии при возможном высвобождении работников

7.1. Работодатели:

7.1.1. Организуют свою работу в соответствии с действующим законодательством Луганской Народной Республики.

7.1.2. Осуществляют согласованные с выборными профсоюзными органами мероприятия по обеспечению занятости, предоставлению гарантий и компенсаций работникам учреждений.

7.1.3. При переводе работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами Луганской Народной Республики, на другую нижеоплачиваемую работу сохраняют за ним средний заработок по прежнему месту работы в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с выполнением должностных обязанностей, – до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

7.1.4. В случае ликвидации учреждения либо сокращения численности или штата работников учреждения и возможного расторжения трудовых договоров с работниками в письменной форме под подпись сообщают об этом работникам не менее чем за два месяца до увольнения, а также информируют выборный орган первичной профсоюзной организации учреждения и субъект, осуществляющий функции обеспечения реализации государственной политики в сфере занятости населения, не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника.

7.1.5. При угрозе массовых увольнений по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации принимают необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом Луганской Народной Республики, иными законами.

Критериями массового высвобождения работников учреждений считаются: ликвидация учреждений с численностью работающих 15 и более человек; сокращение численности или штата работников учреждения в количестве 20 и более человек в течение 30 дней, 60 и более человек в течение 60 дней, 100 и более человек в течение 90 дней.

7.1.6. Одновременно с предупреждением об увольнении по сокращению численности или штата предлагают работнику учреждения другую имеющуюся работу в том же учреждении с учетом его квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

7.1.7. При сокращении численности или штата работников учреждений учитывают нормы статьи 200 Трудового кодекса Луганской Народной Республики о преимущественном праве на оставление на работе.

7.1.8. С письменного согласия работника имеют право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в предупреждении об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до окончания срока предупреждения об увольнении.

7.1.9. В соответствии со статьей 85 Трудового кодекса Луганской Народной Республики при принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с подпунктами «а» и «б» пункта 7, пунктами 2, 3, 5, 9 части первой статьи 84 Трудового кодекса Луганской Народной Республики с работником, являющимся членом Профсоюза, увольнение производят с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 410 Трудового кодекса Луганской Народной Республики.

Проводят увольнение руководителей и членов выборных профсоюзных органов учреждений исключительно при наличии предварительного согласия выборного органа, членами которого они являются, а также вышестоящего выборного органа профсоюза.

7.1.10. Предоставляют работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, свободное от работы время для поиска работы с сохранением средней заработной платы, но не более чем два часа в неделю.

7.1.11. Работникам, уволенным из учреждения по сокращению численности или штата, предоставляют возможность первоочередного трудоустройства в данное учреждение в случае создания в нем новых рабочих мест, а также во вновь создаваемое учреждение, являющееся правопреемником ликвидированного.

7.2. Стороны договорились о том, что работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

7.3. Профсоюз осуществляет контроль за соблюдением законодательства, защищает интересы работников при смене собственника имущества учреждения, его реорганизации или ликвидации.

VIII. Охрана труда и здоровья

8.1. Министерство и Профсоюз признают приоритетным сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и рассматривают это в неразрывной связи с решением задач по улучшению условий и охраны труда, промышленной и экологической безопасности, добиваются повышения роли коллективных договоров и соглашений в части улучшения состояния охраны труда в учреждениях социальной сферы.

8.2. Министерство в своих подведомственных учреждениях: содействует организации надлежащего санитарно-бытового обслуживания работников;

принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством;

содействует своевременной выдаче работникам бесплатно спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с нормами и существующими условиями труда;

содействует проведению обучения и проверки знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей и специалистов, в соответствии с действующим законодательством;

содействует проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда;

содействует проведению периодических медицинских осмотров работников, согласно действующему законодательству Луганской Народной Республики.

8.2.1. По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.3. Министерство обязуется оказывать организационно-методическую помощь службам охраны труда в учреждениях, информировать их с принятыми нормативными правовыми актами по охране труда.

8.4. Работодатель обязан проинформировать работников о предоставляемых им гарантиях и условиях труда на их рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, средствах индивидуальной защиты, обеспечивает ознакомление работников с требованиями охраны труда.

8.5. Профсоюз обязуется принимать меры по активизации работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда. Через них и соответствующие комиссии комитетов профсоюза осуществляет общественный контроль состояния охраны труда, здоровья работающих в учреждениях социальной сферы.

8.6. Мероприятия по улучшению условий и охраны труда являются неотъемлемой частью коллективных договоров.

8.7. Работодатели не реже одного раза в год проводят анализ состояния производственного травматизма (количество несчастных случаев, в том числе со смертельным исходом) и разрабатывают согласованные с соответствующим выборным органом профсоюзной организации мероприятия по его снижению (недопущению).

8.8. Профсоюз:

8.8.1. Принимает участие в расследовании несчастных случаев.

8.8.2. Принимает участие в работе комиссий по испытанию и приему в эксплуатацию объектов подведомственных учреждений в качестве независимых экспертов.

8.8.3. Получает информацию от руководителей и иных должностных лиц подведомственных учреждений о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях.

8.8.4. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда при осуществлении указанных полномочий, взаимодействует с исполнительными органами государственной власти.

8.8.5. Предъявляет к должностным лицам требования о приостановке работ, если продолжение этих работ создает непосредственную угрозу жизни и здоровью работающих.

8.8.6. Способствует формированию ответственной позиции работников по соблюдению требований охраны труда, бережного отношения к своей жизни и своему здоровью, нетерпимого отношения к нарушениям другими работниками требований охраны труда.

IX. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

9.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Луганской Народной Республики, Законом Луганской Народной Республики «О профессиональных союзах» от 27.05.2016 № 87-П (с изменениями), иными законами Луганской Народной Республики.

9.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

9.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допускать ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствовать созданию и функционированию профсоюзных организаций в учреждениях.

9.2.2. Предоставлять выборному профсоюзному органу учреждения независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям.

9.2.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении учреждения и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.2.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

9.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление на расчетный счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в соответствии со статьей 413 Трудового кодекса Луганской Народной Республики. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей заработной платы.

9.2.6. Содействовать профсоюзным органам в использовании местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

9.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

9.3.1. Изменение условий трудового договора, привлечение к дисциплинарной ответственности работников, которые являются членами выборных профсоюзных органов, допускается лишь с предварительного согласия выборного органа, членами которого они являются.

9.3.2. Увольнение членов выборного профсоюзного органа учреждения (в том числе структурных подразделений), его руководителей, кроме соблюдения общего порядка, допускается при наличии предварительного согласия выборного органа, членами которого они являются, а также вышестоящего выборного органа этого профсоюза.

9.3.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников на условиях, предусмотренных законодательством Луганской Народной Республики, соглашением, коллективным договором.

9.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором.

9.3.5. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, предоставляется свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для участия в консультациях и переговорах, выполнения других общественных обязанностей в интересах трудового коллектива, а также для участия в работе выборных профсоюзных органов, но не менее чем два часа в неделю в соответствии со статьей 411 Трудового кодекса Луганской Народной Республики.

9.3.6. На период профсоюзного обучения работникам, избранным в состав выборных профсоюзных органов предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 6 календарных дней на основании заявления работника и официального приглашения на профсоюзное обучение.

9.4. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

9.4.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя.

9.4.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав,

гарантий и льгот, действующих в учреждении, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

Х. Заключительные положения

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

10.2. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

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

10.4. В случае нарушения одной из сторон условий Соглашения соответствующие органы другой стороны направляют представление стороне, нарушившей условия Соглашения, об устранении этих нарушений, которое рассматривается в двухнедельный срок. В случае отказа устранить нарушения или недостижения соглашения в указанный срок разногласия рассматриваются в соответствии с действующим законодательством.

10.5. В период действия соглашения все разногласия и противоречия разрешаются сторонами путём поиска компромисса, согласованных решений на основе социального диалога.

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

Приложение № 1
к Отраслевому соглашению между
Министерством труда и социальной политики
Луганской Народной Республики
и Общереспубликанским профессиональным
союзом работников Государственных
учреждений и общественного обслуживания
населения Луганской Народной Республики
на 2017-2020 годы

**Размер повышения оплаты труда работников социальной сферы,
занятых во вредных и (или) опасных условиях труда, в зависимости от
установленного класса условий труда**

I класс – оптимальные условия труда, %	II класс – допустимые условия труда, %	III класс – вредные условия труда, %				IV класс – опасные условия труда, %
		1 степень	2 степень	3 степень	4 степень	
-	-	4	8	12	20	24

Приложение № 2
 к Отраслевому соглашению между
 Министерством труда и социальной политики
 Луганской Народной Республики
 и Общереспубликанским профессиональным
 союзом работников Государственных
 учреждений и общественного обслуживания
 населения Луганской Народной Республики
 на 2017-2020 годы

**Примерный перечень должностей работников с ненормированным рабочим
 днем в учреждениях социальной сферы
 Луганской Народной Республики**

№ п/п	Наименование профессии
1.	Директор
2.	Заместитель директора
3.	Главный бухгалтер
4.	Бухгалтер
5.	Кассир
6.	Экономист
7.	Инженер по охране труда
8.	Начальник отдела кадров
9.	Инспектор по кадрам
10.	Юрисконсульт
11.	Делопроизводитель
12.	Заведующий хозяйством
13.	Заведующий складом
14.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
15.	Кастелянша
16.	Водитель автотранспортных средств

Приложение № 3
к Отраслевому соглашению между
Министерством труда и социальной политики
Луганской Народной Республики
и Общереспубликанским профессиональным
союзом работников Государственных
учреждений и общественного обслуживания
населения Луганской Народной Республики
на 2017-2020 годы

**Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого
отпуска, предоставляемого работникам социальной сферы за работу во
вредных и (или) опасных условиях труда**

I класс – оптимальные условия труда, календарных дней	II класс – допустимые условия труда, календарных дней	III класс – вредные условия труда, календарных дней				IV класс – опасные условия труда, календарных дней
		1 степень	2 степень	3 степень	4 степень	
-	-	-	7	11	15	20