

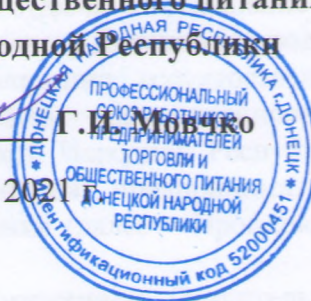
Министр  
промышленности и торговли  
Донецкой Народной Республики



В.М. Рушак

2021 г.

Председатель Профессионального  
Союза работников, предпринимателей  
торговли и общественного питания  
Донецкой Народной Республики



Г.И. Мовчко

11 июня 2021

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ**  
**в сфере торговли, общественного питания**  
**и бытового обслуживания населения**  
**Донецкой Народной Республики**

**между Министерством промышленности и торговли**  
**Донецкой Народной Республики**  
**и Профессиональным союзом работников,**  
**предпринимателей торговли и общественного питания**  
**Донецкой Народной Республики**  
**на 2021-2022 годы**

|   |   |
|---|---|
| ДОНЕЦКАЯ НАРОДНАЯ РЕСПУБЛИКА<br>ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИНСПЕКЦИЯ ПО ВОПРОСАМ СОБЛЮДЕНИЯ<br>ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ |   |
| УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ<br>ОТРАСЛЕВОГО (МЕЖОТРАСЛЕВОГО) СОГЛАШЕНИЯ   |   |
| Проведена « 19 » июня 2021 г.   |   |
| Регистрационный номер   | 20-21/07  |
| Отметка о наличии замечаний   | Замечаний<br>отсутствует  |
| Подпись _____<br>(подпись)  | Савицкий А. В. (ФИО, должность лица, осуществляющего регистрацию) |

Донецк 2021

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение в сфере торговли, общественного питания и бытового обслуживания населения Донецкой Народной Республики (далее - Соглашение или ОС) заключено между Республиканским органом исполнительной власти Донецкой Народной Республики, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики, а также нормативно-правовому регулированию в сфере промышленности и торговли – Министерством промышленности и торговли Донецкой Народной Республики (далее – Министерство) и Профессиональным союзом работников, предпринимателей торговли и общественного питания Донецкой Народной Республики (далее – Профсоюз, а совместно - Стороны).

1.2. Соглашение разработано в соответствии с Распоряжением Правительства Донецкой Народной Республики «О Генеральном соглашении между Правительством Донецкой Народной Республики и Федерацией профессиональных союзов Донецкой Народной Республики на 2021-2022 годы» от 26.03.2021 № 59, Законом Донецкой Народной Республики от 29.06.2015 № 65-ІНС «О профессиональных союзах» и иных действующих нормативных правовых актов на территории Донецкой Народной Республики.

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

1.4. Соглашение является обязательным к применению при заключении коллективных договоров и индивидуальных трудовых договоров для организаций, на которые оно распространяется. Коллективные договоры в организациях не могут включать в себя условия, ухудшающие положение работников по сравнению с условиями, предусмотренными настоящим Соглашением. Настоящее Соглашение не ограничивает права организаций в расширении социальных гарантий работникам за счет собственных средств.

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

Общими принципами регулирования указанных отношений являются:

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

1.6. Соглашение вступает в силу с даты его подписания сроком на два года.

1.7. Соглашение распространяется на работников и работодателей организаций отрасли независимо от форм собственности.

1.8. Содержание коллективных договоров, заключаемых в организациях, находящихся в сфере ведения или управления Сторон, не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством Донецкой Народной Республики, настоящим Соглашением. В случае отсутствия в организации коллективного договора данное Соглашение имеет прямое действие.

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

1.10. Изменения и дополнения в Соглашение вносятся по инициативе одной из Сторон, после проведения переговоров (консультаций), достижения договоренностей и вступают в силу после подписания Сторонами или в иной установленный срок.

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

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

1.12. 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.

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

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

1.15. Соглашение открыто для присоединения всех организаций в сфере торговли, общественного питания и бытового обслуживания населения Донецкой Народной Республики.

## **II. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СТАБИЛЬНОГО РАЗВИТИЯ СФЕРЫ ТОРГОВЛИ, ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ И БЫТОВОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ**

Стороны договорились:

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

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

2.3. Определить основными критериями деятельности организации:

- рост товарооборота;
- снижение доли убытков;
- создание условий для развития организации;
- поднятие престижа отрасли, привлечение и закрепление квалифицированных работников в соответствии с требованиями профессиональных стандартов;
- создание условий для повышения уровня и качества социальных гарантий работникам, в том числе за счет привлечения социально-ответственного бизнеса, иных негосударственных источников финансирования;
- рост средней заработной платы и улучшение качества жизни работников;
- обеспечение социально - трудовых и экономических прав и интересов работников;
- укрепление социальной сферы деятельности в организации;
- развитие социального партнерства.

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

#### Министерство:

2.5. Участвует в разработке программ экономического и социального развития Донецкой Народной Республики в части развития и поддержки сферы внутренней торговли, общественного питания, бытового обслуживания населения и осуществляет координацию их реализации.

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

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

2.8. В рамках своих полномочий анализирует деятельность предприятий отрасли, участвует в разработке программ развития торговли, общественного питания и бытового обслуживания населения.

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

#### Работодатели:

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

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

#### Министерство и Работодатели:

2.12. При необходимости проводят семинары, совещания, консультации, общественные обсуждения регуляторных актов по наиболее актуальным вопросам деятельности организаций сферы торговли, общественного питания и бытового обслуживания населения.

#### Профсоюз:

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

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

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

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

2.17. Способствует укреплению производственной и трудовой дисциплины на предприятиях.

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

### **III. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

Стороны:

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

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

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

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

3.5. Принимают меры по недопущению случаев массового увольнения работников.

3.6. Массовым высвобождением по инициативе работодателя считают однократное увольнение 20 и более процентов работников на предприятии, в учреждении и организации независимо от численности работников.

3.7. Предоставляют время для поиска работы работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата. Порядок и условия предоставления такого времени определяются соглашением с работодателем или в коллективном договоре.

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

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

3.10. В целях обеспечения гарантии занятости, реализации согласованной политики на рынке труда, стороны обязуются:

- разрабатывать мероприятия по содействию в трудоустройстве выпускников учреждений среднего и высшего профессионального образования и их закреплению на рабочих местах;

- на базе действующей сети учебных учреждений проводить работу по совершенствованию профессиональной подготовки и повышению квалификации кадров, изучению современных методов организации торгового процесса, правовых и нормативных актов, регулирующих торговую деятельность;

Министерство:

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

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

Работодатели:

3.13. При финансовой возможности проводят политику сохранения и расширения числа рабочих мест в организациях сферы торговли, общественного питания и бытового обслуживания населения.

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

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

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

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

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

3.18. Разрабатывают и включают в коллективные договоры мероприятия, направленные на полную занятость работающих (при обеспечении роста их заработной платы) и максимальное использование производственных мощностей. Предусматривают финансовое обеспечение данных мероприятий.

3.19. Принимают меры по сохранению и развитию системы обучения и подготовки кадров, направляют информацию о потребности в кадрах в отраслевые органы исполнительной власти для формирования предложений по согласованию спроса на рабочую силу и объемов подготовки кадров в учреждениях среднего и профессионального образования.

3.20. При финансовой возможности проводят политику сохранения и расширения числа рабочих мест в организациях торговли (за счет увеличения и дополнительного ввода торговых площадей и расширения дополнительных услуг населению и т.д.).

3.21. Обеспечивают взаимодействие с учреждениями среднего профессионального образования по вопросам подготовки и переподготовки кадров, в том числе:

- подготавливают заказ на подготовку кадров в учреждениях среднего профессионального образования;
- предоставляют рабочие места для прохождения учащимися производственной практики и обеспечивают закрепление наставников за всеми молодыми работниками до трех месяцев;
- обеспечивают выпускникам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования гарантии от увольнения в связи с сокращением численности или штата организации в первые два года работы после обучения;
- в целях повышения квалификации обеспечивают возможность прохождения стажировки на предприятиях отрасли мастеров производственного обучения и преподавателей специальных дисциплин на условиях, согласованных со сторонами

социального партнерства.

3.22. В целях легализации трудовых отношений не допускают прием на работу без официального оформления.

Профсоюз:

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

3.24. Способствует включению в коллективные договоры обязательств работодателей по сохранению и созданию дополнительных рабочих мест, по обеспечению льгот и гарантий высвобождаемым работникам.

3.25. Предоставляет бесплатную консультационную помощь профсоюзным организациям, членам Профсоюза по правовым вопросам и вопросам занятости.

3.26. Дает согласие на увольнение работника при сокращении штата в установленные законодательством сроки с использованием предоставленного законодательством Донецкой Народной Республики преимущественного права на сохранение работы либо занятости отдельным категориям работников.

3.27. Осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства, предоставлением льгот и гарантий работникам, в том числе при увольнении, при смене собственника имущества организации и ее реорганизации, изменении подведомственности. Оказывает правовую помощь в защите трудовых прав работников, представляют их интересы в судах и других органах власти, защищающих интересы работников.

3.28. Предоставляет бесплатную консультационную и правовую помощь профсоюзным организациям, членам Профсоюза и иным лицам по вопросам трудового законодательства, трудовых отношений, охраны труда и занятости.

#### **IV. НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА**

Стороны договорились:

4.1. Формирование и регулирование заработной платы в организациях осуществляется согласно Конституции Донецкой Народной Республики, Закону Донецкой Народной Республики «Об оплате труда» от 06.03.2015 № 19-ІНС, Распоряжению Правительства Донецкой Народной Республики «О Генеральном соглашении между Правительством Донецкой Народной Республики и Федерацией профессиональных союзов Донецкой Народной Республики на 2021-2022 годы», настоящему Соглашению, коллективным договорам и другим нормативным правовым актам по оплате труда.

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

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

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

4.5. В организациях применяется повременная, повременно - премиальная, сдельная,

сдельно - премиальная системы оплаты труда с учетом специфики, содержания и направлений хозяйственной деятельности.

4.6. Установить минимальный размер тарифа рабочего первого разряда с учетом коэффициента 1,1 к минимальной тарифной ставке работника 1 разряда, установленной законодательством Донецкой Народной Республики. Конкретные размеры коэффициентов к минимальной тарифной ставке рабочих с учетом разрядности устанавливаются в коллективных договорах.

Ориентировочный перечень минимальных размеров доплат и надбавок к тарифным ставкам, окладам и должностным окладам работников предприятий, учреждений и организаций указан в Приложении 1, в соответствии с нормами Генерального соглашения между Правительством Донецкой Народной Республики и Федерацией профессиональных союзов Донецкой Народной Республики на 2021-2022 годы.

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

4.8. Принимать меры по увеличению в заработной плате доли тарифной части к дополнительной заработной плате в соотношении 75% и 25% соответственно с учетом необходимости кадрового обеспечения предприятий, учреждений и организаций и стимулирования работников к повышению уровня результативности труда.

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

Работодатели:

4.10. Заработную плату в денежной форме выплачивают в сроки, предусмотренные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и трудового договора, но не реже, чем два раза в месяц через промежуток времени, не превышающий шестнадцати календарных дней.

4.11. Не допускают задержки выплаты заработной платы работникам.

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

4.13. Представляют в соответствии с коллективным договором и соглашением, по результатам проведения государственной экспертизы условий труда, дополнительные к установленным законодательством Донецкой Народной Республики компенсации работникам, с учетом мнения Профсоюза.

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

Профсоюз:

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

4.16. Информировует Министерство о фактах нарушений условий коллективных договоров в организациях в части сроков выдачи заработной платы с целью предотвращения данных нарушений в подведомственных организациях.

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

## **V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**



Стороны договорились:

5.1. С целью сохранения баланса рабочего времени руководствоваться месячными нормами рабочего времени.

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

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

5.4. Устанавливать продолжительность рабочей смены 8 часов.

При необходимости продолжительность рабочей смены может составлять свыше 8 часов, но не более 12 часов в соответствии с порядком, определенным Правилами трудового распорядка и коллективным договором по согласованию с Профсоюзом.

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

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

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

5.8. Предоставлять ежегодные дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) тяжелыми условиями труда в зависимости от результатов аттестации рабочих мест по условиям труда и времени занятости работника в этих условиях, отпусков за особый характер труда - в зависимости от времени занятости работника в этих условиях.

5.9. Устанавливать ежегодный дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день и другие особые условия труда согласно действующему законодательству Донецкой Народной Республики не менее 3-х и до 7 календарных дней в соответствии с локальным нормативным актом - приложением к коллективному договору организации. Перечень должностей и конкретную продолжительность дополнительного отпуска устанавливать нормами коллективного договора.

5.10. При финансовой возможности предоставлять работникам организаций оплачиваемые дополнительные отпуска за счет собственных средств организации в следующих случаях:

- бракосочетание работника (первое) - не менее 1 (одного) рабочего дня, на основании подтверждающих документов;

- рождение у работника ребенка - не менее 1 (одного) рабочего дня, на основании подтверждающих документов;

- смерть близких родственников - не менее 3 (трех) календарных дней (при наличии копии свидетельства о смерти родственника и документов, подтверждающих родство;

- одному из родителей (опекуну), воспитывающему детей - учащихся 1-го класса в День знаний (1 сентября либо иной первый день учебного года, в случае, если в этот день работник обязан выполнять свои трудовые обязанности) - 1 (один) рабочий день;

- одному из родителей (опекуну), воспитывающему детей - учащихся 11-го класса в День последнего звонка (31 мая либо иной последний день учебного года, в случае, если в этот день работник обязан выполнять свои трудовые обязанности) - 1 (один) рабочий день;

- другие дополнительные отпуска по договоренности сторон коллективного договора.

5.11. Рекомендовать организациям предусматривать коллективным договором особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, работа которых непосредственно связана с обслуживанием населения и вредными

и (или) опасными условиями труда.

Работодатели:

5.12. При принятии коллективных договоров устанавливают продолжительность рабочего времени для одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, на один час меньше от установленной продолжительности рабочего дня с оплатой этого времени в размере средней заработной платы.

Для реализации своего права работник должен предоставить работодателю: заявление, свидетельство о рождении (усыновлении) ребенка либо документ, подтверждающий установление опеки, попечительства над ребенком-инвалидом; справку, подтверждающую факт установления инвалидности, выданную бюро медико-социальной экспертизы; документы, подтверждающие место жительства (пребывания или фактического проживания) ребенка-инвалида; иные документы. Неполное рабочее время устанавливают на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для установления неполного рабочего времени, то есть на срок наличия у ребенка работника статуса «ребенок – инвалид».

Профсоюз:

5.13. Обеспечивает общественный контроль за соблюдением трудового законодательства Донецкой Народной Республики.

В случае выявления нарушений вносит работодателям предписания об их устранении.

Осуществляет предоставление бесплатной правовой помощи по этим вопросам.

5.14. Представляет в случае необходимости трудовые и социально-экономические права и интересы членов Профсоюза в судах и органах государственной власти в соответствии с законодательством Донецкой Народной Республики.

## **VI. ОХРАНА ТРУДА И УСЛОВИЯ БЕЗОПАСНОСТИ РАБОТНИКОВ**

Стороны договорились:

6.1. Проводить единую политику в области условий охраны труда работников сферы торговли, общественного питания и бытового обслуживания населения.

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

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

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

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

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

Вносить соответствующие предложения, направленные на усовершенствование нормативной правовой базы по вопросам производственной безопасности и охраны труда,

усиления эффективности государственного надзора и общественного контроля, а также обеспечения надлежащей защиты законных прав работников.

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

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

Работодатели:

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

6.9. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществляют контроль за их выполнением. Работодатели принимают решение о создании в организациях службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда либо возлагают обязанности по охране труда.

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

6.10. Организуют и финансируют своевременное проведение аттестации рабочих мест по условиям труда.

В комиссию по аттестации рабочих мест по условиям труда включают представителя выборного органа первичной профсоюзной организации.

По итогам аттестации рабочих мест по условиям труда составляют и обеспечивают выполнение плана мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на соответствующих конкретных рабочих местах.

Проводят внеплановую аттестации рабочих мест по условиям труда по мотивированному предложению выборного органа первичной профсоюзной организации при наличии нарушений охраны труда или неудовлетворительных условий труда.

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

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

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

6.14. Запрещают допуск к работе лиц, не прошедших медицинский осмотр в соответствии с нормами законодательства в сфере охраны труда, обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда.

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

охране труда.

6.16. Ежегодно проводят анализ состояния и причин возможного производственного травматизма и заболеваний, разрабатывают мероприятия по предупреждению несчастных случаев и заболеваний на производстве.

6.17. При невыполнении требований законодательных и нормативных правовых актов Донецкой Народной Республики, содержащих нормы права по охране труда, правил безопасности, должностных и производственных инструкций привлекают к дисциплинарной и материальной ответственности виновных работников в соответствии с законодательством Донецкой Народной Республики.

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

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

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

6.21. Осуществляют обязательное рассмотрение и оперативное реагирование, в течение семи календарных дней, на письменное предписание Профсоюза, технических инспекторов труда или других представителей Профсоюза по вопросам охраны труда в соответствии с их полномочиями.

Профсоюз:

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

6.23. Представляет интересы работников в решении вопросов по охране труда в случаях нарушений действующего законодательства Донецкой Народной Республики, вносят на рассмотрение работодателю соответствующие предложения.

6.24. Предоставляет информацию работникам об их правах и гарантиях в сфере охраны труда, изменениях в законодательстве Донецкой Народной Республики об охране труда.

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

6.26. Принимает участие в работе комиссий по:

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

## **VII. ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКОВ ОТРАСЛИ**

Стороны договорились:

Работодатель:

7.1. В целях проведения культурно-массовых, спортивных и оздоровительных мероприятий ежемесячно перечисляет на расчетный счет первичной организации Профсоюза (в случае его отсутствия - на счет Профсоюза) денежные средства в размерах, предусмотренных в коллективных договорах, но не менее 0,3% от фонда оплаты труда с отнесением этих сумм на расходы (валовые расходы для внебюджетных предприятий, учреждений, организаций). Иные условия перечислений могут устанавливаться коллективным договором.

Первичная организация профсоюза представляет организации отчет в срок, предусмотренный Уставом Профсоюза, о целевом использовании средств, выделенных для проведения культурно-массовых, спортивных и оздоровительных мероприятий.

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

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

- увольняет работников по п.п. 1, 2 ст. 40 КЗоТ в установленном законодательством Донецкой Народной Республики порядке только после использования всех возможностей по обеспечению их трудоустройства.

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

7.4. Перечисляет ежемесячно на расчетный счет Профсоюза членские профсоюзные взносы работников на основании их собственных заявлений и в сроки, оговоренные в договоре, являющемся неотъемлемой частью принятого коллективного договора.

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

- материальную помощь работникам;
- единовременное пособие семьям работников, погибших на производстве;
- материальную помощь работникам при выходе на пенсию;
- материальную помощь работникам на оздоровление;
- единовременное вознаграждение по случаю юбилейных дат работников;
- материальную и другую помощь ветеранам труда, пожилым людям.

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

7.7. Содействует в создании первичных профсоюзных организаций у всех субъектов хозяйствования.

7.8. Создает необходимые условия для деятельности Профсоюза в организации.

7.9. Предоставляет освобожденным работникам Профсоюза по окончании срока их выборной профсоюзной работы предыдущую работу (должность) или (при их согласии) другую равноценную работу.

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

7.11. Социальные гарантии и льготы, установленные в организации, распространяются на выборных освобожденных (не освобожденных) работников первичной организации профсоюза в порядке и на условиях, предусмотренных положениями коллективного договора и действующего законодательства Донецкой Народной Республики.

Профсоюз в пределах своих полномочий и сметы профсоюзного бюджета:

7.12. Выполняет социально-творческий заказ членов Профсоюза на культурно-спортивную и оздоровительную работу.

7.13. Содействует проведению санаторно-курортного отдыха членов Профсоюза и членов их семей.

7.14. Предоставляет работникам консультационную и юридическую помощь в части льгот и гарантий, установленных законодательством Донецкой Народной Республики.

7.15. Содействует организации в укреплении трудовой дисциплины, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка и не допускает прекращение работы организации при трудовых спорах до момента их разрешения в установленном законодательством Донецкой Народной Республики порядке.

## **VIII. РАБОТА С ОТДЕЛЬНЫМИ КАТЕГОРИЯМИ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ**

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

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

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

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

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

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

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

8.7. Содействовать развитию профессиональной и управленческой карьеры женщин.

Профсоюз, Работодатели:

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

Профсоюз:

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

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

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

Работодатели:

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

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

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

## **IX. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО**

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

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

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

9.3. Соблюдать права и интересы Профсоюза - представителя работников, содействовать в установлении деловых партнерских взаимоотношений его с работодателями.

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

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

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

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

Содействовать организациям в проведении коллективных переговоров при заключении коллективных договоров.

## **X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ**

Стороны договорились:

10.1. Контроль за выполнением Соглашения осуществлять непосредственно Сторонами и их представителями, в соответствии с требованиями законодательства Донецкой Народной Республики.

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

10.3. Работодатели и профсоюзные комитеты один раз в год отчитываются в трудовых коллективах о выполнении обязательств коллективных договоров, а также перед сторонами Соглашения о его выполнении и выполнении коллективного договора.

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

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

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

## **XI. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ**

Стороны договорились:

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

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

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

11.4. Предоставлять в пределах, взятых Сторонами на себя обязательств методологическую и практическую помощь организациям по вопросам разработки и контроля за выполнением коллективных договоров на их соответствие действующему законодательству Донецкой Народной Республики.

Профсоюз обязуется:

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

## **XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**



12.1. Настоящее Отраслевое соглашение в сфере торговли, общественного питания и бытового обслуживания населения Донецкой Народной Республики действует с даты его подписания Сторонами.

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

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

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

12.5. В течение трех месяцев до окончания срока действия Соглашения любая из сторон вправе направить другим сторонам письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Соглашения.

12.6. Приложения к настоящему Соглашению являются его неотъемлемой частью.

12.7. Настоящее Соглашение составлено в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному – для каждой из Сторон и один экземпляр – для Государственной инспекции по вопросам соблюдения законодательства о труде Донецкой Народной Республики.

**Ориентировочный перечень минимальных размеров доплат и надбавок к тарифным ставкам (должностным окладам) работников предприятий, учреждений и организаций**

| №п/п             | Наименование доплат и надбавок  | Размеры доплат и надбавок  |
|------------------|---|--|
| <b>Доплаты:</b>  |   |  |
| 1.               | За совмещение профессий (должностей)  | 10% тарифной ставки (оклада, должностного оклада) замещаемого работника (вакансии)   |
| 2.               | За расширение зоны обслуживания или увеличение объёма работ   | 10% тарифной ставки (оклада, должностного оклада)  |
| 3.               | За выполнение обязанностей временно отсутствующего работника  | 10% тарифной ставки (оклада, должностного оклада) отсутствующего работника за фактически отработанное время  |
| 4.               | За работу в тяжелых и вредных, а также особо вредных и особо тяжелых условиях труда                             | По результатам аттестации рабочих мест по условиям труда   |
| 5.               | За интенсивность труда  | 10% тарифной ставки (оклада, должностного оклада)  |
| 6.               | За руководство бригадой (бригадиру, не освобожденному от основной работы)                                       | дифференцируется в зависимости от количества работников в бригаде:<br>до 10 чел. — 15 % тарифной ставки (оклада);<br>свыше 10 чел. — 25 % тарифной ставки (оклада); более 25 чел. — 30 % тарифной ставки (оклада);<br>При численности звена более чем 5 чел. звеньевым устанавливается доплата в размере до 50 % соответствующей доплаты бригадиру |
| 7.               | За работу в вечернее время - с 18 до 22 часов (при многосменном режиме работы);<br><br>За работу в ночное время | 20 % часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в это время<br><br>35 % часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в это время   |
| 8.               | За наставничество   | 10 % тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждого ученика  |
| <b>Надбавки:</b> |   |  |
| 1.               | За высокое профессиональное мастерство  | Надбавки дифференцируются в зависимости от присвоенного тарифного разряда:<br>III разряда – 12%;<br>IV разряда -16%;<br>V разряда – 20%;<br>VI и более высоких разрядов – 24% тарифной ставки (оклада)   |

| №п/п | Наименование доплат и надбавок  | Размеры доплат и надбавок  |
|------|---|--|
| 2.   | За классность водителям легковых и грузовых автомобилей, автобусов, машинистам локомотивов и моторно-вагонного подвижного состава | водителям (машинистам) 2-го класса – 10 %; 1-го класса – 25 % установленной тарифной ставки за отработанное водителем (машинистом) время           |
| 3.   | За высокие достижения в работе. За выполнение особо важной работы на определенный срок (период ее выполнения)                     | 10 % должностного оклада (оклада, тарифной ставки)   |
| 4.   | За владение и использования в работе иностранного языка   | 10 % должностного оклада<br>Надбавка не устанавливается работникам, для которых должностными обязанностями предусмотрено знание иностранного языка |
| 5.   | За научную степень:<br>– доктора наук<br>– кандидата наук   | 20 % должностного оклада (тарифной ставки);<br>15 % должностного оклада (тарифной ставки)  |
| 6.   | За почетное или спортивное звание   | 10 % должностного оклада (тарифной ставки)   |

**Примечание:**

1. Начисление надбавок, указанных в п.п. 5, 6 осуществляется в случае, если деятельность работника по профилю совпадает с наличием степени, почетного или спортивного звания.

2. Конкретные размеры всех доплат и надбавок устанавливаются в коллективных договорах с определением порядка их назначения (снятия).