

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ
ДОГОВОР
ООО «РЕМПУТЬ»
на 2024- 2026 годы**

г. Магнитогорск

1. СТОРОНЫ, ЗАКЛЮЧИВШИЕ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР, ИХ ПОЛНОМОЧИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ. СФЕРА ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работодателем и работниками в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- общество с ограниченной ответственностью «Ремпуть» в лице директора, действующего на основании Устава ООО «Ремпуть», либо в лице, уполномоченном в соответствии с локальными нормативными актами ООО «Ремпуть», именуемое в дальнейшем «Работодатель»;

- работники ООО «Ремпуть», в лице Первичной профсоюзной организации Группы публичного акционерного общества «Магнитогорский металлургический комбинат» Горно-металлургического профсоюза России, действующей на основании Устава ГМПР и Устава Первичной профсоюзной организации Группы публичного акционерного общества «Магнитогорский металлургический комбинат» Горно-металлургического профсоюза России – в дальнейшем «профсоюзный комитет».

Коллективный договор подписывается:

- от работодателя – директором ООО «Ремпуть», либо лицом, уполномоченным в соответствии с локальными нормативными актами ООО «Ремпуть»;

- от работников – председателем ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР.

1.2. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, поскольку он уполномочен конференцией работников ООО «Ремпуть» представлять их интересы.

1.3. Стороны признают полномочия друг друга, отраслевое тарифное соглашение и обязуются строить отношения на принципах:

- равноправия сторон;
- уважения и учета интересов сторон;
- стремления к достижению компромисса;
- заинтересованности сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдения сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочности представителей сторон;
- свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольности принятия сторонами на себя обязательств;
- реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательности выполнения коллективного договора, соглашений;
- контроля выполнения принятых коллективного договора, соглашений;
- ответственности сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора, соглашений.

1.4. Стороны считают, что только выполнение плановых производственных и экономических показателей создает возможность осуществлять социально-направленную экономическую политику, производить различные выплаты и обеспечивать льготы работникам согласно настоящему договору, в пределах средств, предусмотренных бюджетом ООО «Ремпуть».

1.5. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством.

1.6. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, виновные в не предоставлении информации,

необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством.

1.7. Данный коллективный договор распространяется на работников и лица, обладающих статусом пенсионера ООО «Ремпуть» в соответствии с Положением «О статусе пенсионера ООО «Ремпуть» (в части соответствующих разделов и приложений).

2. СРОК ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. КОНТРОЛЬ ЗА ЕГО ВЫПОЛНЕНИЕМ. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ

2.1. Настоящий коллективный договор заключен на 2024-2026 годы. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

2.2. По инициативе одной из сторон переговоры по внесению изменений и дополнений должны быть начаты в 7-дневный срок со дня получения другой стороной письменного уведомления о необходимости ведения переговоров. Решение сторон должно быть принято и юридически оформлено не позднее месячного срока с момента обращения.

2.3. Любая из сторон, подписавшая коллективный договор, вправе вносить предложения об изменениях и дополнениях в данный коллективный договор, которые не создают препятствий для выполнения уже принятых сторонами обязательств. Эти предложения могут быть приняты по взаимному согласию сторон совместным постановлением профсоюзного комитета и работодателя.

2.4. Ни одна из сторон, заключившая коллективный договор, не может в течение установленного срока действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

2.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, органами по труду.

2.6. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

2.7. Работодатель по итогам года доводит до сведения информацию о выполнении коллективного договора работникам ООО «Ремпуть» и ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР.

2.8. При возникновении разногласий по вопросам выполнения коллективного договора спор рассматривается в соответствии с законодательством РФ.

3. ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

Заключив настоящий договор, стороны обязуются обеспечить выполнение принятого коллективного договора, для чего:

3.1. Работодатель:

- разрабатывает и осуществляет социальные программы для работников и пенсионеров ООО «Ремпуть» в пределах средств, предусмотренных бюджетом, при условии выполнения доходной части. При этом в соответствии с процентом невыполнения доходной части уменьшаются расходные части бюджетов по всем направлениям;

- предоставляет в профсоюзный комитет информацию о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

- своевременно рассматривает представления профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекает к ответственности виновных лиц и сообщает в профсоюзный орган о принятых мерах;

- своевременно производит оплату труда работникам;

- представляет в профсоюзный комитет (по запросу) информацию по социально-трудовым вопросам;
- выполняет иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе, законодательством о специальной оценке условий труда.

3.2. Профсоюзный комитет:

- принимает участие в разработке и осуществлении социальных планов развития в подразделениях;
- проводит работу в структурных подразделениях ООО «Ремпуть» по укреплению дисциплины труда;
- защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам условий труда и безопасности на производстве (работе), возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе), а также по другим вопросам охраны труда и окружающей среды в соответствии с федеральным законодательством;
- организует, совместно с работодателем, оздоровление и отдых работников, членов их семей, пенсионеров в санаториях, санаториях-профилакториях, домах отдыха, детских оздоровительных центрах и т.д.;
- не допускает забастовки в трудовых коллективах в случае невыполнения условий коллективного договора без предварительного проведения процедур, предусмотренных действующим законодательством РФ;
- пропагандирует и внедряет принципы здорового образа жизни;
- защищает интересы работников в органах по рассмотрению трудовых споров;
- обеспечивает конфиденциальность персональных данных работников, то есть не допускает их распространения без письменного согласия субъекта персональных данных или наличия иного законного основания.

Обеспечения конфиденциальности персональных данных не требуется:

- в случае обезличивания персональных данных;
- в отношении общедоступных персональных данных.

Стороны договорились считать конфиденциальной информацию, относящуюся к субъекту персональных данных: фамилия, имя, отчество, год, месяц, дата и место рождения, адрес, семейное, социальное, имущественное положение, образование, профессия, доходы.

Условия конфиденциальности распространяются на указанную информацию, перечисленную, переданную в устной, письменной, электронной или в иной форме.

- принимает необходимые организационные и технические меры для защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним, уничтожения, изменения, блокирования, копирования, распространения персональных данных, а также от иных неправомерных действий.

4. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ. ЗАНЯТОСТЬ И ПОДГОТОВКА КАДРОВ. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работодатель обеспечивает принимаемым на работу гражданам возможность ознакомления с текстом действующего Коллективного договора. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором и локальными нормативными актами, действующими в Обществе.

4.2. Работодатель строит взаимоотношения с работниками, исходя из общих интересов обеспечения производственного и социального развития, на основе повышения производительности труда.

4.3. Стороны признают, что обеспечение занятости – важнейшее условие благополучия работников. В целях стабилизации занятости работодатель совместно с профсоюзным

комитетом принимает меры по формированию новых производственных структур, развитию действующих производств и созданию новых рабочих мест.

4.4. Стороны согласились, что при временном снижении объемов производства применяются следующие меры:

- временное приостановление приема работников на вакантные рабочие места;
- предоставление работникам приоритетного права на выполнение работ вместо подрядных организаций;
- предоставление отпуска без сохранения заработной платы (по заявлению работника);
- предоставление работнику возможности, с учетом интересов производства, установления графика работы с неполной рабочей неделей или неполным рабочим днем;
- временный перевод работника на другие работы в соответствии с Трудовым Кодексом РФ;
- предоставление работнику с его согласия ежегодного отпуска в период, не предусмотренный графиком;
- расторжение трудового договора по соглашению сторон.

4.5. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе при прочих равных условиях, установленных трудовым законодательством, предоставляется лицам, указанным в Приложении 3.

4.6. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Работодатель и профсоюзный комитет проводят переговоры о соблюдении прав и интересов работников.

4.7. Работодатель для обеспечения занятости обязуется:

- не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест;
- предлагать появляющиеся вакансии в первую очередь работникам, трудовой договор с которыми расторгается по инициативе работодателя в случае сокращения численности или штата работников (при наличии соответствующей квалификации);
- предоставлять работнику, с момента получения им предупреждения о предстоящем увольнении в случае сокращения численности или штата, отпуск без сохранения заработной платы, не менее двух дней в месяц (по его желанию), необходимый для поиска работы.

4.8. Работодатель отдает предпочтение в приеме на работу лицам, уволенным из Общества вследствие получения производственной травмы или профессионального заболевания, если их квалификация и состояние здоровья соответствуют требованиям вакантного рабочего места.

4.9. При сокращении численности или штата работников работодатель по возможности воздерживается от увольнения работников, которые в данном случае попадают в **трудную жизненную ситуацию** (наличие в семье инвалида или [ребенка-инвалида](#), которые нуждаются в постоянном уходе, потеря единственного жилья при пожаре, наводнении, землетрясении и других стихийных бедствий).

4.10. Стороны договорились: в случаях временного снижения объемов производства для усиления социальной защищенности работников предпенсионного возраста по возможности обеспечивать работу по режиму полной рабочей недели. При сокращении численности или штата работников Работодатель по возможности воздерживается от увольнения работников, которым не назначена пенсия по старости, **за 5 лет** до достижения ими общеустановленного возраста, дающего права выхода на пенсию.

4.11. Работодатель обеспечивает проведение аттестации руководителей, специалистов и служащих в соответствии с локальными нормативными актами ООО «Ремпуть». В состав аттестационных комиссий включаются представители профсоюзных органов.

4.12. Работодатель утверждает годовую программу профессиональной подготовки (профессионального образования и профессионального обучения) и дополнительного профессионального образования работников, обеспечивает ее безусловное выполнение, выделяя на эти цели сумму в размере до 2% от расходов на оплату труда.

4.13 Работодатель организует труд работников в соответствии с законодательством о труде, утвержденным правилам внутреннего трудового распорядка и данным коллективным договором. Изменение существующих и введение новых графиков работы производится старшим менеджером группы по персоналу по согласованию со службой по охране труда и промышленной безопасности, с учётом мнения профсоюзного комитета и в соответствии с медицинским заключением АНО «ЦКМСЧ». Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их действие.

В ООО «Ремпуть» применяется суммированный учёт рабочего времени по всем графикам сменности. Учётный период устанавливается равным одному месяцу. Работодатель обязан вести учёт времени, фактически отработанного каждым работником.

4.14. Стороны договорились:

- для производства сверхурочных работ во вредных и (или) опасных условиях труда могут привлекаться работники, имеющие стаж работы по данной специальности не менее одного года;

- время, затраченное на проведение предсменных раскомандировок и инструктажей, не входит в рабочее и оплачивается согласно стандарту по организации оплаты труда работников ООО «Ремпуть».

4.15. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Работнику, получившему травму в результате несчастного случая на производстве с **установлением утраты трудоспособности** (при отсутствии в этом его вины), единожды предоставляется право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска по его желанию в удобное для него время на следующий год согласно графиков отпусков.

Кроме того, работникам предоставляются дополнительные отпуска:

- за условия труда на рабочих местах, отнесенных к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда;

- за ненормированный рабочий день;

- за счет средств ООО «Ремпуть».

Перечни рабочих мест, профессий и должностей, занятость на которых дает право на установление дополнительного отпуска, утверждаются по каждому подразделению директором с учетом мнения профсоюзного комитета.

Для установления продолжительности дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день используется «Типовой перечень профессий и должностей работников, которым устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день». Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день по конкретным должностям устанавливается только на основании изучения фактической переработки сверх нормальной продолжительности рабочего времени. При этом продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день не может быть менее трех календарных дней.

4.16. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск представляется работникам, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условия труда отнесены к вредным условиям труда (3 класс) 2, 3 и 4 степени или к опасным условиям труда (4 класс).

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в следующем размере:

- класс условий труда 3.2 - 7 календарных дней;

- класс условий труда 3.3 - 10 календарных дней;
- класс условий труда 3.4 - 11 календарных дней;
- класс условий труда 4 - 12 календарных дней.

При установлении по результатам специальной оценки условий труда класса условий труда 3.1 ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных условиях труда предоставляется продолжительностью 7 календарных дней при наличии одновременно следующих условий:

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск на данном рабочем месте предоставляется по состоянию на 01.01.2014;

- по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) на данном рабочем месте сохранились вредные условия труда.

Ежегодные дополнительные отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются на основании специальной оценки условий труда.

Список профессий и должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, утверждается по каждому подразделению директором ООО «Ремпуть», либо лицом, уполномоченным в соответствии с локальными нормативными актами ООО «Ремпуть».

4.17. Порядок предоставления ежегодных отпусков регулируется локальным нормативном актом ООО «Ремпуть».

Отдельным категориям работникам в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

Опекуну (попечителю, приемному родителю), воспитывающему трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

4.18. По письменному заявлению работника работодатель предоставляет дополнительный краткосрочный оплачиваемый отпуск согласно Приложению 4.

4.19. По желанию работника Работодатель обязуется предоставлять отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

4.20. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда (класс 4), устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая может быть увеличена с письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, оговоренных в Приложении 5.

5. ОПЛАТА ТРУДА

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечить повышение уровня реального содержания заработной платы работников, включая индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, при безубыточной деятельности ООО «Ремпуть», наличии источников для повышения зарплаты и сопоставимых темпах роста производительности труда и заработной платы, в соответствии с порядком индексации заработной платы, установленным локальным нормативным актом.

Использовать в качестве дополнительных источников повышения заработной платы расширение зон обслуживания, совмещение профессий, внутреннее совместительство, снижение трудозатрат.

5.2. В случаях, когда экономическое состояние организации не позволит обеспечить рост заработной платы, представить мотивированное обоснование в профсоюзный комитет в течение первого полугодия.

5.3. Обеспечить минимальный месячный размер заработной платы работникам, имеющим доступ к самостоятельной работе, отработавшим месячную норму рабочего времени и выполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), не ниже 2,0 величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Челябинской области.

В период действия коллективного договора, при условии безубыточной деятельности ООО «Ремпуть», не допускать снижения соотношения средней заработной платы с прожиточным минимумом трудоспособного населения в Челябинской области ниже четырех.

5.4. Производить выплату заработной платы два раза в месяц согласно графику (Приложение 6). Оплату времени отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

5.5. Осуществлять выплату заработной платы, в том числе за время отпуска, с согласия работника, путем перечисления на лицевые счета.

5.6. Использовать для оплаты труда повременные и сдельные формы. Применять технически обоснованные нормы времени, выработки, обслуживания. Использовать в отдельных случаях контрактную и индивидуальную формы оплаты труда. Устанавливать формы и системы оплаты с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.7. Применять тарифные сетки и ставки (оклады), производить расчет и начисление заработной платы в соответствии с приказами «О совершенствовании оплаты труда» и «Об индексации тарифных ставок (окладов)».

5.8. Производить оплату труда, доплат стимулирующего и компенсационного характера, надбавок в соответствии с утвержденным локальным нормативным актом по организации оплаты труда работникам ООО «Ремпуть».

5.8.1. Работникам производится начисление дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни в соответствии со ст. 112 Трудового кодекса РФ:

Работникам с повременной формой оплаты труда, труд которых оплачивается по часовым тарифным ставкам, работающим по прерывным графикам, - в размере тарифной ставки присвоенного разряда, исходя из восьмичасовой рабочей смены за каждый нерабочий праздничный день, в том числе приходящийся на период ежегодного оплачиваемого отпуска.

Работникам со сдельной формой оплаты труда, работающим по прерывным графикам, в размере тарифной ставки, присвоенного разряда, исходя из восьмичасовой рабочей смены за каждый нерабочий праздничный день, в том числе приходящийся на период ежегодного оплачиваемого отпуска.

Работникам, работающим по непрерывным графикам: с повременной формой оплаты труда, труд которых оплачивается по часовым тарифным ставкам, со сдельной формой оплаты труда, в размере тарифной ставки присвоенного разряда, исходя из восьмичасовой рабочей смены за каждый нерабочий праздничный день, приходящийся на период ежегодного оплачиваемого отпуска.

Работникам, труд которых оплачивается по месячным тарифным ставкам (окладам), в том числе по контрактам и индивидуальной системе оплаты труда (ИСОТ), - за каждый нерабочий праздничный день, приходящийся на период ежегодного оплачиваемого отпуска (но не более количества представленных дней отпуска, приходящихся на нерабочие праздничные дни, не включенные в число, календарных дней отпуска), в размере часовой тарифной ставки установленного разряда, исходя из восьмичасовой рабочей смены. Если работнику, оплачиваемому, по контракту, не установлен разряд оплаты труда, то начисление дополнительного вознаграждения производится исходя из тарифной ставки 20 разряда.

Работникам, работающим в ООО «Ремпуть» на условиях внешнего совместительства, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение на условиях, указанных выше, в размере часовой тарифной ставки, установленного разряда (установленного оклада), пропорционально установленной продолжительности рабочей смены.

5.8.2. Производить оплату за работу в День металлурга (третье воскресенье июля) в двойном размере.

5.9. Устанавливать, в соответствии с утвержденными в Обществе положениями, надбавки к тарифным ставкам за профессиональное мастерство рабочим, а также персональные надбавки руководителям, специалистам и служащим.

5.10. Применять, в целях достижения необходимого уровня производственных и экономических показателей (снижение издержек производства, экономию материально-технических ресурсов и др.), с учетом мнения профсоюзного комитета, различные премиальные системы и выплачивать премии (переменную часть оплаты труда) в соответствии с утвержденными локальными нормативными актами, регулирующими организацию премирования работников ООО «Ремпуть».

Работодатель стремится довести долю условно-постоянной части заработной платы до размера не менее 70 процентов (тарифная ставка/должностной оклад, доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, доплата за работу в ночное время и за время, отработанное по графику сверх нормального числа рабочих часов, доплата за результативность, районный коэффициент, надбавка к тарифной ставке или окладу).

5.11. Оплачивать сверхурочную работу за первые два часа работы в полуторном, а последующие часы в двойном размере. Компенсировать по желанию работника сверхурочную работу вместо повышенной оплаты предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.12. Оплачивать время простоя:

- по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника;
- по причинам, не зависящим от работодателя и работника в размере двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

5.13. Производить расчет средней заработной платы работника исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за двенадцать календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

5.13.1. Выплачивать дополнительное вознаграждение всем работникам за нерабочие праздничные дни, в которые те не привлекались к работе. В том числе и те нерабочие праздничные дни, которые приходились на период ежегодного оплачиваемого отпуска работников. Это условие распространяется на следующие категории работников:

- с повременной формой оплаты труда, труд которых оплачивается по часовым тарифным ставкам, работающим по прерывным графикам;
- со сдельной формой оплаты труда, работающим по прерывным графикам;
- работающим по непрерывным графикам: с повременной формой оплаты труда, труд которых оплачивается по часовым тарифным ставкам со сдельной формой оплаты труда;
- работающим, чей труд оплачивается по месячным тарифным ставкам, окладам, в том числе по контрактам и индивидуальной системе оплаты труда;
- работающим в ООО «Ремпуть» на условиях внешнего совместительства.

5.13.2. По письменному заявлению работника и на основании распоряжения руководителя производственного структурного подразделения предоставлять работникам дополнительный нерабочий день после прохождения каждого этапа вакцинации от новой коронавирусной инфекции COVID-19, с сохранением средней заработной платы и места работы (должности). Оплата производится после предоставления работником справки медицинской организации, подтверждающей прохождение этапов вакцинации от коронавируса, или сертификата профилактической прививки от COVID-19 с портала Госуслуг».

5.13.3. Производить рабочим производственных структурных подразделений оплату за время обучения по охране труда по постановлению Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда» в размере тарифной ставки присвоенного разряда, исходя из восьмичасовой рабочей смены за каждый день обучения с использованием электронных дистанционных образовательных технологий (не более 24 ч.).

5.14. Работнику, нуждающемуся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев и отстраненному от выполнения трудовых функций из-за отсутствия соответствующей работы, выплачивать заработную плату из расчета минимального размера оплаты труда в РФ за все время отстранения, но не более указанного срока. На основании письменного заявления работника и распоряжения руководителя структурного подразделения Общества работник, отстраненный от выполнения трудовых функций, может отсутствовать на рабочем месте в течение всего срока отстранения его от работы.

5.15. В целях соблюдения социальной справедливости, учитывая факторы производственной среды и трудового процесса, оказывающей влияние на работоспособность на вновь созданных рабочих местах, по которым еще не проведена специальная оценка условий труда (СОУТ), возможно устанавливать работникам, принятым/переведенным на такие рабочие места, доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда на основании решения комиссии по проведению СОУТ структурного подразделения, которая экспертным путем, учитывая факторы производственной среды и трудового процесса, определяет наличие вредности на каждом рабочем месте, в размерах и порядке, установленных ЛНА.

Доплата вводится на период до утверждения отчета о проведении СОУТ на данных рабочих местах.

Профсоюзный комитет обязуется:

5.16. Осуществлять контроль правильности тарификации работ и присвоения квалификационных разрядов.

5.17. Участвовать в процессе специальной оценки условий труда для дальнейшего применения ее результатов при установлении оплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда предусмотренных Трудовым кодексом РФ гарантий и компенсаций.

6. ОХРАНА ТРУДА И ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Стороны договорились:

6.1. Осуществлять свою деятельность в вопросах охраны труда в соответствии с действующим законодательством РФ и выделять на эти цели из средств организации не менее 0,2 процента от суммы затрат на производство продукции.

6.2. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом разрабатывает и утверждает Соглашение по охране труда (мероприятия по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков и профилактике профессиональных заболеваний). Работодатель выполняет Соглашение по охране труда (приложение 2.1), а также утвержденные графики по ремонту санитарно-бытовых помещений, в том числе здравпунктов и столовых.

Ввод в действие новых или реконструируемых промышленных объектов не допускается без участия на правах члена комиссии представителя профсоюзного комитета.

6.3. Профсоюзный комитет осуществляет общественный контроль за состоянием охраны труда в соответствии с действующим законодательством.

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1. Создавать необходимые условия для работы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда, в том числе предоставлять гарантии в соответствии с ПД СУПБОТ РП СОТ-04-2022 «Положением об организации общественного контроля за состоянием охраны труда в производственных структурных подразделениях», организовывать обучение уполномоченных по охране труда профсоюзного комитета по программам обучения

6.4.7. Обеспечивать питьевой режим, снабжение подсолонной газированной водой и чаем выделяя для этой цели 1,5 грамма сухого чая на человека в смену для работников, работающих на работах, предусмотренных «Списком № 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей с вредными и тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях»

Осуществлять контроль качества питьевой воды в разводящих сетях и источниках систем питьевого водоснабжения.

6.4.8. На работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов в количествах, превышающих допустимые нормы, работникам выдавать бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов. Компенсационная выплата должна производиться не реже 1 раза в месяц. Индексация компенсационной выплаты производится пропорционально росту цен на молоко или другие равноценные пищевые продукты в розничной торговле.

6.4.9. Для обеспечения санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников в подразделениях обеспечить функционирование санитарно-бытовых помещений, помещений для приема пищи, комнат для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки и с укомплектованием медицинскими аптечками.

Организовать перевозку в лечебные учреждения или к месту жительства работников, заболевших на рабочем месте или пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям.

6.4.10. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах, оценку профессиональных рисков.

6.4.11. Обеспечить функционирование системы управления охраной труда и промышленной безопасностью в соответствии с требованиями ГОСТ Р 45001-2020.

6.4.12. Предусмотреть необходимые средства для обеспечения проведения работ по специальной оценке условий труда и аудиторских проверок по подтверждению соответствия требованиям ГОСТ Р 45001-2020.

6.4.13. Осуществлять природоохранную деятельность, направленную на снижение уровня негативного воздействия на окружающую среду с целью достижения предельно допустимых выбросов загрязняющих веществ в атмосферу.

6.4.14. Обеспечить функционирование системы экологического менеджмента в подразделениях в соответствии с требованиями международного стандарта ISO 14001 (ГОСТ Р ИСО 14001).

6.4.15. Осуществлять капитальное строительство и реконструкцию производственных объектов с учетом воздействия на окружающую среду на основе современных технологий, рационального использования природных и энергетических ресурсов, создания малоотходных технологий.

6.4.16. Осуществлять производственно-экологический контроль за уровнем воздействия на окружающую среду от производственной деятельности предприятия в соответствии с утвержденными графиками.

6.4.17. Организовать расследование и учет несчастных случаев в порядке, установленном ТК РФ и иными нормативными правовыми актами.

6.4.18. Извещать по форме и в сроки, установленные нормативными правовыми актами, и направлять материалы расследования:

- по всем несчастным случаям на производстве и случаям смерти от общего заболевания – в электронном виде в профсоюзный комитет;
- по тяжелым несчастным случаям – территориальному органу Профсоюза;

- по групповым (два и более пострадавших) несчастным случаям, несчастным случаям со смертельным исходом, случаям смерти от общего заболевания – ЦС ГМПР, территориальному органу Профсоюза.

6.4.19. В случае, если при расследовании несчастного случая комиссией по расследованию несчастного случая установлено, что грубая неосторожность пострадавшего содействовала возникновению или увеличению вреда, причинённого его здоровью, то степень вины пострадавшего устанавливается комиссией с учетом заключения профсоюзного комитета.

7. СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ КОЛЛЕКТИВА

Затраты на социальную сферу производятся в соответствии с утвержденным бюджетом и могут быть уменьшены в случае невыполнения его доходной части.

7.1. Организация питания

7.1.1. Работодатель предоставляет возможность для горячего питания работникам во время рабочей смены с частичной компенсацией стоимости обеда, при оплате обеда или продуктов картой «ММК-Plus», за счет средств работодателя в рамках утвержденного бюджета.

7.1.2. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом осуществляет контроль за организацией питания и работой столовых, выполнением ими договорных обязательств.

7.2. Социальная защита уровня жизни работников

Стороны договорились:

7.2.1. Обеспечивать выполнение законодательства РФ об обязательных видах социального страхования.

Осуществлять выплату пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам на условиях, в размерах и порядке определенном законодательством РФ.

7.2.2. Реализовать корпоративные социальные программы, направленные на поддержание здоровья работников.

Программы включают в себя:

- реабилитационно-восстановительное лечение работников, находящихся в оплачиваемом ежегодном отпуске, отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3 лет, и членов их семей за счет средств обязательного и добровольного медицинского страхования и личных средств работников в соответствии с социальным заказом в организациях, осуществляющих деятельность в области предоставления восстановительных услуг.

Устанавливать по согласованию с профсоюзным комитетом размер компенсаций работникам и членам их семей по оплате за путевки с учетом сезонности и наличия средств, предусмотренных бюджетом на реабилитационно-восстановительное лечение.

- реализацию мер, направленных на предупреждение возникновения заболеваний, на снижение риска их развития, предупреждение и устранение отрицательного воздействия на здоровье факторов внутренней и внешней среды, а также формирование у работников потребности в здоровом образе жизни, в том числе вакцинацию, целевые лечебно-профилактические программы и загородный отдых работников и членов их семей;

- санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, согласно заключительных актов периодического медицинского осмотра и санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством.

- мероприятия по профилактике профессиональных и производственно- обусловленных заболеваний.

Финансирование данных программ осуществлять за счет источников, предусмотренных действующим законодательством РФ, в пределах средств бюджета ООО «Ремпуть» на текущий год.

Проведение мероприятий по реабилитационно-восстановительному лечению работников и членов их семей осуществляется в соответствии с действующим локальным нормативным актом и с учетом мнения профсоюзного комитета.

7.2.3. Профсоюзный комитет с целью обеспечения доступности оздоровления оказывает за счет средств профсоюзного бюджета материальную помощь членам профсоюза на оздоровление в соответствии с Положением.

7.2.4. Осуществлять (корпоративное) добровольное медицинское страхование работников (с которыми заключены трудовые договоры) на срок не менее 1 года.

Корпоративное добровольное медицинское страхование работников осуществлять в соответствии с локальными нормативными актами и в пределах средств, предусмотренных бюджетом на эти цели.

7.2.5. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом осуществляет контроль за организацией предоставления медицинской помощи, работы здравпунктов и обслуживающей работников Организации поликлиники.

7.2.6. Осуществлять частичную компенсацию затрат на лечение зубов работникам и зубопротезирование работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.3. Гарантии и льготы работникам

Работодатель обязуется:

7.3.1. В случае смерти работника (пенсионера) семье умершего производить предоставление ритуальных услуг через ООО «ДОЛГ». Порядок оформления документов и организация похорон умерших работников и пенсионеров ООО «Ремпуть» через ООО «ДОЛГ» регламентируется внутренним локальным документом ООО «Ремпуть».

7.3.2. Осуществлять социальную поддержку работающих женщин, направленную на стимулирование рождаемости и укрепление здоровья будущих матерей и их детей:

- беременным женщинам (по заявлению женщины) устанавливается неполный рабочий день с сокращением его на 2 часа в смену с сохранением заработной платы за неполное рабочее время;

- беременных женщин в соответствии с медицинским заключением по распоряжению руководителя структурного подразделения переводить на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов с сохранением среднего заработка по прежней работе. Перевод осуществляется по заявлению женщины. Начиная с 13 недели беременности до возникновения права на отпуск по беременности и родам, женщина освобождается от работы с сохранением средней заработной платы за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств Общества при условии еженедельного посещения центра «Материнство».

Предоставлять по просьбе беременной женщины, до предоставления отпуска по беременности и родам, отпуск без сохранения заработной платы.

Работницам:

- оказывать единовременную материальную помощь женщинам-работницам ООО «Ремпуть» в размере 22 000 рублей при рождении ребенка (при условии постоянного наблюдения в женской консультации, еженедельного посещения центра «Материнство» в течение беременности и обращения за выплатой в течение 6 месяцев после рождения ребенка) через БФ «Металлург»;

Работникам (матери, отцу ребенка, другим родственникам или опекунам), находящимся в отпуске по уходу за ребёнком и не работающим на условиях неполного рабочего времени, оказывать ежемесячную материальную помощь:

- в размере 2 000 рублей до достижения ребёнком возраста 1,5 лет;

- в размере 5 000 рублей в возрасте от 1,5 до 3 лет ребёнку.

Работникам (в т.ч. опекунам), имеющим детей-учеников 1 класса, предоставлять, по их заявлению дополнительный оплачиваемый день отдыха работающим в дневную смену в первый день учебного года (1 сентября либо иной первый день учебного года) и отпуск без сохранения заработной платы со второго дня на срок не более 14 календарных дней.

Оказывать семье, имеющей ребенка-первоклассника, единовременную материальную помощь в размере 4 000 рублей в августе месяце для подготовки ребенка к школе.

Оказывать дополнительную социальную и материальную поддержку, в соответствии с благотворительной программой, семье работника, имеющей 3-х и более детей (включая усыновленных, находящихся под опекой) в возрасте до 18 лет, в которой ежемесячный совокупный доход на одного члена семьи ниже стоимости фиксированного набора потребительских товаров и услуг по Челябинской области, рассчитанной Федеральной службой государственной статистики, умноженной на коэффициент 2,28.

Оказание перечисленных видов помощи производится по заявлению в соответствии с благотворительной программой ООО «Ремпуть», реализуемой совместно с БФ «Металлург».

7.3.3. Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет предоставлять в удобное для них время дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней.

Указанная гарантия также распространяется на отцов, воспитывающих детей без матери, а также опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

Осуществлять дополнительную выплату работникам ООО «Ремпуть», воспитывающим ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, обучающегося в учебных заведениях или на домашнем обучении (при предоставлении справки о прикреплении к общеобразовательному учреждению) в размере 4 000 рублей перед началом учебного года.

7.3.4. Осуществлять ежегодно выплату работникам ООО «Ремпуть», воспитывающим ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, в размере 5 000 рублей в День защиты детей.

7.3.5. Осуществлять поощрение лучших работников в соответствии с Положениями «О трудовых династиях ПАО «ММК».

7.3.6. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются оказывать поддержку деятельности кассы взаимопомощи.

7.4. Социальная защита неработающих пенсионеров и инвалидов.

Стороны договорились:

7.4.1. Проводить социальную поддержку неработающих (согласно трудовой книжке) пенсионеров и инвалидов, имеющих статус пенсионера ООО «Ремпуть» в соответствии с Приложением 10, в виде «адресной» социальной помощи по их заявлениям:

- ежеквартальная «адресная» помощь остро нуждающимся неработающим пенсионерам согласно заявлениям и ходатайства комиссии профсоюзного комитета по работе с пенсионерами (Совета Ветеранов);

- единовременная материальная помощь на оказание высокотехнологичной медицинской помощи, проведение дорогостоящих хирургических операций, компенсацию затрат на приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов, согласно ходатайству комиссии профсоюзного комитета по работе с пенсионерами (Совета Ветеранов) и в соответствии с Положением профсоюзного комитета по работе с пенсионерами;

- единовременная материальная помощь в экстренных случаях согласно заявлениям пенсионеров и ходатайств комиссии профсоюзного комитета по работе с пенсионерами (Совета Ветеранов);

- лечебные и оздоровительные услуги ветеранам (в центре медико-социальной защиты БФ «Металлург», гериатрическом центре АНО «ЦКМСЧ»);

- лечение и протезирование зубов в стоматологических центрах согласно заявлениям пенсионеров и ходатайства комиссии профсоюзного комитета по работе с пенсионерами (Совета Ветеранов);

- представление путёвок на санаторно-курортное лечение и отдых преимущественно в период с сентября по май в санатории и прочие оздоровительные организации социальной сферы ПАО «ММК». Предоставление данной помощи производится по направлениям комиссии профсоюзного комитета по работе с пенсионерами (Совета Ветеранов) в соответствии и в пределах средств, предусмотренных (Совета Ветеранов) и в соответствии с Положением профсоюзного комитета по работе с пенсионерами на текущий год;

- проведение вечеров отдыха и других культурных мероприятий для ветеранов и инвалидов в праздничные и знаменательные даты, подписка на газету «Магнитогорский металл», дополнительное питание и другие.

7.4.2. Отдельным категориям неработающих пенсионеров, проработавшим непрерывно в Группе ПАО «ММК» и Обществе и на которых не распространяется статус пенсионера ПАО «ММК» по различным причинам: мужчины не менее 35-ти лет, женщины не менее 30 лет - может оказываться разовая помощь в экстренных ситуациях (при обращении с заявлением) по ходатайству в комиссию по работе с пенсионерами ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР или ООО «Ремпуть».

7.5. Социальная поддержка работников (в том числе бывших работников), пострадавших в результате несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний, а также родственников работников, погибших в результате несчастных случаев на производстве

Работодатель обязуется:

7.5.1. Своевременно производить:

- сбор и оформление необходимых документов для комплектования новых дел пострадавших и передачу их в СФР в кратчайшие сроки;

- своевременную уплату страховых взносов, исходя из страховых тарифов, установленных федеральным законом;

- оказание постоянной консультативной помощи пострадавшим на производстве в реализации их прав, предусмотренных ФЗ № 125 от 24.07.1998 г. «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», в том числе в их взаимоотношениях с органами СФР;

- добровольное страхование работников от несчастных случаев и профессионального заболевания во время исполнения ими трудовых обязанностей с выплатой страхового возмещения при наступлении смерти и инвалидности 1-й, 2-й и 3-й группы. Выплата страхового возмещения не производится в случае нахождения застрахованного в момент несчастного случая в состоянии алкогольного наркотического или иного токсического опьянения, если данное состояние указано в причинах несчастного случая (согласно акта расследования несчастного случая);

- профилактические мероприятия в полном объеме по предупреждению профессиональных заболеваний среди работников, занятых на рабочих местах с тяжелыми и вредными условиями труда, в соответствии с нормативными актами по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и планом финансирования согласованным с органами СФР.

7.5.2. Оказывать дополнительную социальную и материальную поддержку данной категории в соответствии с благотворительной программой, реализуемой через БФ «Металлург», по поддержке пострадавших на производстве (неработающие инвалиды труда и профессионального заболевания; семьи, потерявшие кормильца).

Благотворительная программа действует в отношении:

- неработающих инвалидов, пострадавших в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- работников и пенсионеров ООО «Ремпуть», которым установлена степень (процент) утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- семей, потерявших кормильца в результате несчастного случая на производстве.

Программа реализуется по следующим основным направлениям:

- ежемесячная материальная помощь инвалидам в зависимости от группы инвалидности и степени утраты профессиональной трудоспособности;

- лечебные и реабилитационные услуги инвалидам в центре медико-социальной защиты (ЦМСЗ) БФ «Металлург»;

- ежемесячная материальная помощь в размере 15 600 рублей на ребёнка в возрасте до 18-ти лет (при обучении в учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования по очной форме обучения - до 23-х лет) из семьи, потерявшей кормильца вследствие несчастного случая на производстве;

- путевки в ДООЦ ПАО «ММК» в летний период детям до 15-ти лет (детям в возрасте от 3-х до 7 лет в санатории или дома отдыха ПАО «ММК» при совместном оздоровлении с родителем) из семей, потерявших кормильца вследствие несчастного случая на производстве.

7.5.3. Выплачивать единовременное пособие в качестве компенсации морального вреда в связи с несчастным случаем на производстве со смертельным исходом или утратой профессиональной трудоспособности вследствие несчастного случая на производстве по вине работодателя или профессионального заболевания (подтвержденные актами):

- со смертельным исходом **без учета вины сторон** в размере годового заработка погибшего - супруге (супругу), на каждого ребенка до 18-ти лет (при обучении в учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования по очной форме обучения – до 23-х лет), каждого ребенка погибшего независимо от возраста, в случае установления такому ребенку инвалидности с ограничением способности к трудовой деятельности 3 степени, и каждому из родителей, **но не менее 1 500 000 рублей** на всех указанных лиц

- при утрате профессиональной трудоспособности с установлением группы инвалидности **без учета вины сторон** в размере годового заработка работника на момент подачи заявления, умноженного на процент утраты трудоспособности.

- при утрате профессиональной трудоспособности **без установления группы инвалидности при наличии вины работодателя** в размере годового заработка работника на момент подачи заявления, умноженного на процент утраты трудоспособности.

- при отсутствии утраты профессиональной трудоспособности **при наличии вины работодателя** в размере 10% годового заработка на момент подачи заявления.

Указанные выплаты не производятся работодателем добровольно, если в законодательно определенном порядке установлено, что работник находился в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения и данное состояние указано в причинах несчастного случая (согласно акта расследования несчастного случая).

Компенсация морального вреда, причиненного в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, осуществляется специально создаваемой комиссией по вопросу компенсации морального вреда ООО «Ремпуть».

В исключительных случаях, с учётом обстоятельств дела, комиссией по компенсации морального вреда может быть принято решение о выплате компенсации морального вреда в иных случаях, выплаты суммы компенсации в ином размере или отказа в выплате суммы компенсации.

7.5.4. Предоставлять работнику, пострадавшему в результате тяжелого несчастного случая на производстве по вине работодателя, дополнительный оплачиваемый отпуск, компенсирующий утраченный за период временной нетрудоспособности ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (часть отпуска) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Основанием для предоставления отпуска служит решение комиссии ООО «Ремпуть» по социальному страхованию о возможности предоставления данного отпуска,

основанное на акте о несчастном случае на производстве (формы Н-1) и подтвержденном периоде временной нетрудоспособности, за который работнику должен быть предоставлен дополнительный оплачиваемый отпуск.

Рассмотрение данного вопроса комиссией ООО «Ремпуть» по социальному страхованию проводится на основании заявления работника.

Работнику, получившему травму с установлением утраты трудоспособности в результате несчастного случая на производстве (при отсутствии в этом его вины), единожды предоставляется право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска по его желанию в удобное для него время на следующий год, согласно графика отпусков.

7.5.5. При равных деловых качествах претендентов на рабочее место в ООО «Ремпуть» (кроме высвобождаемых работников) предоставлять вакантное рабочее место одному из членов семьи (супруге(у)/детям) работника, погибшего на производстве или получившего полную утрату трудоспособности вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания по вине ООО «Ремпуть», с учетом их профессии, квалификации, состояния здоровья и производственной потребности.

7.6 Культурное обслуживание и организация физкультурно-оздоровительной работы

Стороны договорились:

7.6.1. Проводить культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу среди работников, членов их семей и пенсионеров в соответствии с социальным заказом для учреждений этого профиля за счет средств утвержденного бюджета ООО «Ремпуть», средств профсоюзного бюджета и собственных средств работников.

7.6.2. Предусмотреть в социальном заказе по культурно массовой работе проведение в ДК им. С. Орджоникидзе торжественных вечеров подразделений ООО «Ремпуть», посвященных их юбилейным датам, профессиональным праздникам и значимым событиям, а также:

- выступление в цехах творческих коллективов;
- проведение вечеров отдыха для ветеранов и инвалидов;
- проведение мероприятий по программе «Молодежь» ООО «Ремпуть» в рамках утвержденного бюджета Общества.

7.6.3. Работодатель обязуется направлять необходимые средства на реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта среди работников ООО «Ремпуть», участия работников и членов их семей в спортивно-массовых мероприятиях по программе формирования «Здорового образа жизни» (ЗОЖ) в рамках утвержденного бюджета ООО «Ремпуть».

В рамках программы ЗОЖ реализуются следующие направления финансирования физической культуры и спорта, участия работников и членов их семей в спортивно-массовых мероприятиях:

- перечисление средств ЧФСУ «СК «Металлург-Магнитогорск» на организацию мероприятий по занятиям физической культуры и спортом работников и членов их семей (соревнования в рамках спартакиады по 8 группе цехов, работников Группы ПАО «ММК»; спартакиады ООО «Ремпуть», спортивных праздников для работников подразделений и членов их семей; соревнований в рамках турниров, чемпионатов и кубков УрФО, г. Магнитогорска и ООО «Ремпуть» по различным видам спорта; участия спортивных команд работников ООО «Ремпуть» в спортивных соревнованиях различного уровня);

- полная или частичная оплата посещений работниками и членами их семей бассейна (аквапарка) для занятий водными видами спорта в спортивно-оздоровительных организациях, с которыми ООО «Ремпуть» заключило договоры на оказание спортивно-оздоровительных услуг;

- полная или частичная оплата участия работников и членов их семей в водных сплавах, проводимых спортивно-оздоровительными организациями, с которыми у ООО «Ремпуть» заключены договоры на оказание спортивно-оздоровительных услуг;

- проведение в ЧФСУ «СК «Металлург-Магнитогорск» для работников подразделений ООО «Ремпуть» спортивных праздников, массовых соревнований по программам зимней и летней спартакиад, соревнований по массовым видам спорта по программе «Молодежь» ООО «Ремпуть», индивидуальных и групповых занятий спортом.

7.6.4. Работодатель осуществляет материальное поощрение работников, завершивших сдачу нормативов ВФСК «Готов к труду и обороне» (ГТО) в рамках утвержденного бюджета:

- 5000 рублей – золотой знак отличия;
- 4000 рублей – серебряный знак отличия;
- 3000 рублей – бронзовый знак отличия.

Материальное поощрение выплачивается:

- единовременно при первой успешной сдаче нормативов;
- при успешной передаче с повышением категории знака отличия ГТО;
- при успешной передаче в новой возрастной категории;

Обладателям золотых знаков отличия ГТО предоставляются бесплатные путевки на доп. места в номере для членов семьи при условии:

- с момента получения золотого знака прошло не более 5 лет;
- не чаще 1 раза в год;
- при наличии необходимого количества дополнительных мест в номере;
- при приобретении основных мест в данном номере в рамках утвержденной разрядки.

Профсоюзный комитет железнодорожного транспорта совместно с работодателем контролирует выполнение социального заказа по культурно-массовой работе и реализацию программы ЗОЖ.

7.6.5. Предоставлять на основании личного письменного заявления работника (при предъявлении подтверждающих документов) социальный отпуск согласно Приложению 4.

7.6.6. Организовать ежегодный отдых и оздоровление детей работников ООО «Ремпуть» в детских оздоровительных лагерях согласно разрядки согласованной с Профсоюзным комитетом за счет средств ООО «Ремпуть», регионального бюджета и других источников, при условии оплаты родительского взноса не более **30%** от стоимости путевки.

8. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ В ООО «РЕМПУТЬ»

8.1. Молодыми работниками ООО «Ремпуть» являются работники в возрасте установленном законодательством РФ.

8.2. Целью работы с молодежью является привлечение, адаптация, отбор и закрепление молодых работников в ООО «Ремпуть», содействие всестороннему развитию компетенций, передача традиций и культуры предприятия, повышение чувства социальной защищенности и создание условий для самореализации.

8.3. Работа с молодежью в ООО «Ремпуть» осуществляется в соответствии с программой, утверждаемой ежегодно совместным постановлением работодателя и профсоюзного комитета.

8.4. Работодатель обязуется:

8.4.1. Предоставлять приоритетное право при приеме на работу в течение 1 месяца после увольнения с военной, альтернативной гражданской службы гражданам, работавшим до призыва на военную службу в подразделениях ООО «Ремпуть». Прием данной категории производится с учетом потребности производства.

8.4.2. При сокращении численности или штата работников, по возможности воздерживаться от увольнения молодых работников в возрасте, установленном законодательством РФ, по следующим критериям:

- не имеющих не снятых дисциплинарных взысканий;
- имеющих внедренные рационализаторские предложения.

8.4.3. Предоставлять единовременно материальную помощь молодым работникам, принятым на работу в течение 1 месяца после увольнения с военной службы по призыву:

- в размере 5 000 руб. после приема на работу;
- в размере одного минимального размера оплаты труда через три месяца со дня приема на работу;
- в размере одного минимального размера оплаты труда не позднее шести месяцев со дня приема на работу.

Материальная помощь оказывается по личному заявлению работника, обратившемуся в группу по персоналу.

8.4.4. Разрабатывать и финансировать программы работы с молодежью в ООО «Ремпуть» в пределах утвержденного бюджета на социальные и благотворительные программы.

8.4.5. Назначать приказом полномочного представителя по работе с молодежью в ООО «Ремпуть».

8.4.6. Предоставлять полномочному представителю по работе с молодежью необходимое время для выполнения общественной работы в интересах молодых работников. Оплата за весь период освобождения не уменьшается.

8.4.7. Создавать условия для обучения, развития молодежи исходя из потребности производства.

По согласованию с работодателем освобождать работников ООО «Ремпуть» от работы для организации и участия в спортивных и культурных мероприятиях в интересах ООО «Ремпуть», с сохранением заработной платы.

8.4.8. Молодежное движение в ООО «Ремпуть» вправе подводить итоги работы среди молодежи за определенный период и рекомендует к объявлению благодарности, награждению почетной грамотой и ценным подарком (в рамках утвержденного бюджета) наиболее проявивших себя молодых работников за текущий год.

8.4.9. Обеспечить прохождение практики студентов образовательных организаций, заключивших договор с ООО «Ремпуть», по востребованным профессиям, и принимать их на работу после окончания учебных учреждений при наличии вакансий.

8.4.10. В случае успешных результатов защиты стажировок молодых специалистов комиссия по работе с молодежью производственных структурных подразделений (подразделений) вправе рекомендовать дальнейшее обучение работника в "Школе адаптации молодого специалиста", включения работника в план стажировок производственных структурных подразделений (подразделений).

8.5. Профсоюзный комитет обязуется:

8.5.1. Обеспечить конструктивное участие выборных профсоюзных органов в разработке и совершенствовании комплексной программы работы с молодежью в ООО «Ремпуть» и в ее реализации.

8.5.2. Включать в качестве своих представителей молодых работников в совместно создаваемые с работодателем постоянные или временные комиссии по вопросам, затрагивающим социально-трудовые интересы молодежи.

8.5.3. Осуществлять постоянный контроль и защищать трудовые и социальные интересы молодых работников.

8.5.4. Содействовать привлечению молодых работников к участию в мероприятиях по улучшению условий труда, повышению квалификации, спортивно-оздоровительной и культурной жизни подразделения и ООО «Ремпуть».

9. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

Социальное партнерство – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателем (представителем работодателя), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

9.1. Для обеспечения согласованных действий при решении совместных вопросов стороны обязуются руководствоваться принципами социального партнерства, вытекающими из законодательства РФ.

9.2. Социальное партнерство осуществляется в формах:

- коллективных переговоров по подготовке проекта коллективных договоров, соглашений и их заключению;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствовании трудового законодательства;
- участие работников и их представителей в управлении организацией;
- участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

9.3. Работодатель, руководствуясь Федеральным законом от 12.01.1996 года «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ не вмешивается в деятельность профорганов, не издает приказов и распоряжений, ограничивающих их права, и обязуется обеспечить условия для законной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборных органов:

- выделение помещений для работы выборных профсоюзных органов Общества и помещений для проведения собраний (конференций);

- оснащение и техническое обеспечение нормального функционирования профсоюзных органов ПАО «ММК» в соответствии с Трудовым кодексом РФ, а также мебель, связь, компьютерная техника, подключенная к локальной сети, освещение, отопление, уборка помещений и их охрана, ремонт и обслуживание компьютерной и множительной техники, изготовление необходимой для работы профсоюзных органов печатной продукции;

- предоставление руководителям выборных профсоюзных органов, доверенным лицам членов профсоюза, профгруппоргам не освобожденным от основной работы, а также уполномоченным профсоюза по охране труда и представителям профсоюза в комиссии по охране труда, членам комиссии по трудовым спорам времени для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива, времени для краткосрочной профсоюзной учёбы (до пяти дней), делегатам для участия в работе съездов, пленумов, конференций, заседаний профсоюзного комитета. Оплата за весь период освобождения не уменьшается.

- ежеквартальное перечисление профкому средств на проведение культурно-массовой и спортивной работы, предусмотренных бюджетом работодателя;

- предоставление необходимой информации по социально-трудовым вопросам;

- функционирование системы безналичной уплаты членских профсоюзных взносов, членских взносов членов кассы взаимопомощи и сумм задолженности по займам, полученным через кассу взаимопомощи (при наличии письменных заявлений работников), перечисление удержанных по заявлениям сумм членских взносов членов кассы взаимопомощи и сумм задолженностей по займам, полученным через кассу взаимопомощи, производится в день, следующий за последним днем графика выдачи заработной платы и сумм членских профсоюзных взносов производится ежемесячно и бесплатно на расчетный счет профсоюзного комитета. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

9.4. Работодатель признает, что:

9.4.1. Доверенное лицо (заместитель), уполномоченные профсоюза по охране труда и представители профсоюза в комиссии по охране труда, члены комиссии по трудовым спорам, не освобожденные от основной работы, не могут быть переведены на другую работу и подвергнуты дисциплинарному взысканию без учета мнения соответствующего профсоюзного органа, комиссии по трудовым спорам, комиссии по социальному страхованию, членами которых они являются.

9.4.2. Работнику, освобожденному от работы в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации после окончания срока его полномочий, предоставляется прежняя работа (должность), а при её отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) в ООО «Ремпуть».

Время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации засчитывается в его трудовой стаж, а также в стаж по специальности.

Освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники, в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

9.4.3. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п.2, 3 ч.1 ст. 81 Трудового Кодекса РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных профсоюзных организаций структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, доверенных лиц членов профсоюза, а также уполномоченных профсоюза по охране труда и членов комиссии по трудовым спорам, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа.

9.4.4. Увольнение по инициативе Работодателя работников, являвшихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые Федеральным законодательством предусмотрено увольнение.

9.4.5. На доверенных лиц профсоюзных организаций структурных подразделений распространяются все гарантии и льготы, предусмотренные настоящим коллективным договором.

9.5. Первичная профсоюзная организация имеет право на осуществление контроля соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение им условий коллективного договора.

9.6. Коллективные трудовые споры разрешаются в соответствии с действующим законодательством РФ.

Подписи сторон:

от Работодателя:

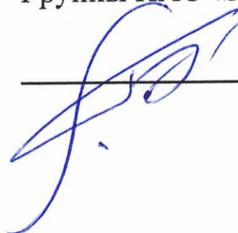
Директор ООО «Ремпуть»



О.В. Казаков

от Работников:

Председатель ППО
Группы ЦАО «ММК» ГМПР



Б.М. Семенов

ПРАВИЛА внутреннего трудового распорядка для работников ООО «Ремпуть»

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также имеет право на защиту от безработицы.

Трудовой распорядок ООО «Ремпуть» определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка ООО «Ремпуть» - локальный нормативный акт ООО «Ремпуть», регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

2. Правила внутреннего трудового распорядка вывешиваются на информационных стендах в производственных структурных подразделениях (подразделениях) ООО «Ремпуть».

ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

3. Граждане реализуют право на труд путем заключения трудового договора с работодателем - ООО «Ремпуть».

4. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать, действующие в ООО «Ремпуть» правила внутреннего трудового распорядка.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

5. Трудовой договор может заключаться на неопределенный срок и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

6. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч.1 ст. 59 Трудового Кодекса РФ. В случаях, предусмотренных ч.2 ст. 59 Трудового Кодекса РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства.

Если гражданин, поступающий на работу отказался от ведения бумажной трудовой книжки, предъявив только форму СТД-Р, сведений в которой недостаточно для того, чтобы сделать вывод о его квалификации и опыте или посчитать страховой стаж для начисления пособий, работник по труду имеет право запросить у него бумажную трудовую книжку или СТД-СФР, чтобы получить эту информацию, и вернуть книжку работнику или форму СТД-СФР;

- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу,
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от гражданина, поступающего на работу, документы, помимо предусмотренных законодательством.

8. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением), изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

9. Приказ (распоряжение) о приеме на работу объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

10. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка для работников ООО «Ремпуть», иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

11. При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя организации и его заместителей - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или уполномоченного на это представителя.

12. Трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Трудовой договор, может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случае, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

13. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

14. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

15. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершению этой работы.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

16. Заявление о расторжении трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) регистрируется в производственном структурном подразделении (подразделении), в котором работает работник и передается инспектору-делопроизводителю директора ООО «Ремпуть», либо лицу, уполномоченному в соответствии с локальными нормативными актами ООО «Ремпуть».

Заявление подлежит регистрации в специальном журнале в день его подачи и передается директору ООО «Ремпуть», либо лицу, уполномоченному в соответствии с локальными нормативными актами ООО «Ремпуть» для рассмотрения по существу.

17. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом

заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под подпись, на приказе производится соответствующая запись.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанные с работой.

В случае, если в день увольнения работника выдать трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от их получения, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявленного требования о расчете уволенным работником. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный срок выплатить не оспариваемую им сумму.

ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

18. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих, праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную, достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- на защиту своих персональных данных.

19. Работник обязан:

а) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка для работников ООО «Ремпуть»;

в) соблюдать трудовую дисциплину;

г) выполнять установленные нормы труда;

д) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, требования пропускного режима ПАО «ММК», ОАО "Магнитогорский цементно-огнеупорный завод" (ОАО "МЦОЗ"), ОАО «ММК- МЕТИЗ»;

е) бережно относиться к имуществу ООО «Ремпуть» (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

ж) незамедлительно сообщать непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества ООО «Ремпуть» (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

з) проходить обязательные медицинские осмотры в порядке, определенном локальным нормативным актом;

и) в двухмесячный срок с момента изменения персональных данных информировать работодателя (работников по труду) об изменении:

- Фамилия, имя, отчество;
- ИНН;
- СНИЛС;
- гражданство;
- серия и номер документа, удостоверяющего личность;
- адрес регистрации и места жительства;

19.1. Работнику запрещается нахождение в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения на своем рабочем месте либо на территории ООО «Ремпуть» (ПАО «ММК») или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию. Основания и порядок направления работников на медицинское освидетельствование для установления факта алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения регламентируются локальным нормативным актом.

19.2. Не допускается игра в локальные и сетевые игры, нахождение в социальных сетях, посещение развлекательных сайтов с использованием персональных компьютеров, сотовых телефонов, смартфонов, планшетов и других гаджетов в рабочее время, за исключением корпоративных мобильных приложений и мессенджеров Группы ПАО «ММК» и профсоюзного комитета.

ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

20. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу ООО «Ремпуть» (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка ООО «Ремпуть» и требований охраны труда;

- привлекать работников к материальной и дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

- использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации»;

- принимать локальные нормативные акты;

- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

21. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда, на каждом рабочем месте;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей,

- выплачивать работникам заработную плату в соответствии с графиком выдачи заработной платы по ООО «Ремпуть» (приложение 6 к коллективному договору);

- исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

22. Рабочее время - время, в течение которого работник, в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка для работников ООО «Ремпуть» и условиями трудового договора, должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором.

23. Продолжительность ежедневной работы, перерывы для отдыха и приема пищи определяются графиками сменности, утвержденными в установленном порядке. Время начала и окончания смены устанавливаются по графикам сменности приказом директора ООО «Ремпуть».

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

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

25. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- а) появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- б) не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- в) не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- г) при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

д) в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

е) по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

ж) в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

26. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

На непрерывных работах запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника, но не более чем на 2 часа.

В случае неявки сменщика работник должен поставить об этом в известность непосредственного руководителя, который обязан принять меры по замене не явившегося работника другим работником.

27. В случае невыхода на работу по уважительной причине (временная нетрудоспособность, смерть члена семьи, пр.), работник **обязан** в течение первой смены отсутствия уведомить о причинах работодателя (руководителя и/ или работника по труду подразделения).

Документом, удостоверяющим временную нетрудоспособность граждан и подтверждающим их временное освобождение от работы, является листок нетрудоспособности.

Работники после закрытия листка нетрудоспособности медицинской организацией обязаны информировать руководителя подразделения (непосредственного руководителя) об окончании временной нетрудоспособности.

В случае, когда рабочий день (смена) полностью приходится на день закрытия листка нетрудоспособности, работник вправе выйти на работу с даты, указанной в листке нетрудоспособности в строке «приступить к работе».

В случае, если рабочий день (смена) либо его часть приходится на день закрытия листка нетрудоспособности, на день окончания отпуска или другой неявки, предусмотренной законом, коллективным договором, локальным нормативным актом, работник обязан согласовать дату и время выхода на работу с непосредственным руководителем или может приступить к работе с 00 часов дня, следующего за днем окончания вышеназванных периодов отсутствия на работе.

ВРЕМЯ ОТДЫХА

28. Время отдыха - это время, в течение которого работник свободен от исполнения своих трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который не включается в рабочее время.

На тех работах, где по условиям производства перерыв для отдыха и питания установить невозможно, работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени.

Перечень таких работ устанавливается работодателем.

29. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем, по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года, и доводится до сведения всех работников.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за 2 недели до его начала.

30. Работникам в течение рабочего времени предоставляются специальные перерывы, которые включаются в рабочее время и оплачиваются, на отдельных видах работ:

- обусловленных технологией и организацией производства и труда;
- работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях;
- грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах;
- другим работникам в необходимых случаях.

Перечень, частота и продолжительность таких перерывов устанавливается локальным нормативным актом.

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, помимо перерыва для отдыха и питания предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка. Эти перерывы предоставляются не реже, чем через каждые три часа, продолжительностью не менее 30 минут каждый. Если у женщины двое и более детей в возрасте до полутора лет, то продолжительность перерыва должна быть не менее одного часа

ПООЩЕНИЯ ЗА ТРУД

31. К работникам, добросовестно исполняющим свои обязанности, работодатель применяет следующие меры поощрения:

- объявляет благодарность;
- выдает премию;
- награждает ценным подарком;
- награждает Почетной грамотой ПАО «ММК» или грамотой ООО «Ремпуть»;
- представляет к званию «Лучший по профессии»;
- представляет к награждению государственными наградами.

Поощрения объявляются в приказе (распоряжении), доводятся до сведения других работников и заносятся в трудовую книжку.

ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ

32. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным Трудовым кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами ООО «Ремпуть».

33. Дисциплинарный проступок – неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

К дисциплинарным проступкам относятся:

а) прогул (то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));

б) отсутствие на рабочем месте без уважительных причин до 4 часов подряд в течение рабочего дня;

в) отказ или уклонение без уважительных причин от периодического медицинского осмотра (обследования) работника, для которого он обязателен;

г) несоблюдение обязанностей в области охраны труда;

д) оставление без уважительной причины работы работником, заключившим трудовой договор, без предупреждения работодателя о его расторжении в письменной форме, а равно до истечения срока предупреждения;

е) появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории ООО «Ремпуть» (ПАО «ММК»)) или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

ж) пронос, продажа, приобретение, употребление алкогольной продукции, наркотических средств, психотропных и токсических веществ на территорию ООО «Ремпуть» (ПАО «ММК»),

з) разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных других работников;

и) совершение по месту работы хищения чужого имущества (в том числе мелкого), растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленные вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административного взыскания,

к) нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий,

л) неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине других обязательных для всех работников правил поведения, определенным Трудовым кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами ООО «Ремпуть».

34. Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения, представитель работодателя не допускает до работы. Работнику должно быть предложено пройти медицинское освидетельствование. При отказе от освидетельствования должен быть составлен акт за подписью трех свидетелей, в котором фиксируется факт отказа от медицинского освидетельствования и наличие признаков опьянения.

35. За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

36. Дисциплинарное взыскание может быть наложено директором ООО «Ремпуть».

37. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

38. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - не позднее 2 лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

39. Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания должен быть объявлен работнику под подпись в течение 3-х рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. В случае отказа работником подписать указанный приказ (распоряжение) составляется акт за подписью 3-х лиц.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

40. Стороны трудового договора несут ответственность за соблюдение норм трудового законодательства в соответствии с действующим законодательством РФ.

ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии ООО "Ремпуть" по социальному страхованию

1. Общие положения

1.1. Комиссия по социальному страхованию создается в ООО «Ремпуть» (далее-Общество) для обеспечения контроля за правильным исчислением и своевременной выплатой пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам для решения вопросов, связанных с компенсационным предоставлением дополнительного оплачиваемого отпуска.

1.2. В комиссию по социальному страхованию может входить до 10 членов комиссии (включительно). Члены комиссии по социальному страхованию избираются из числа представителей работодателя и профсоюзного комитета на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

1.3. Комиссия состоит из равного количества представителей работодателя и профсоюзного комитета. В составе комиссии избираются председатель и два заместителя.

1.4. Председатель руководит работой комиссии.

1.5. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с Конституцией, законами РФ, Указами Президента РФ, постановлениями и распоряжениями Правительства РФ, иными нормативными правовыми актами.

1.6 Срок полномочий комиссии по социальному страхованию ограничен сроком действия Коллективного договора ООО «Ремпуть».

2. Функции комиссии

Комиссия ООО «Ремпуть» по социальному страхованию:

2.1. Осуществляет контроль за правильностью исчисления и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам;

2.2. Рассматривает спорные вопросы по исчислению и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам;

2.3. Принимает участие в разработке программ по оздоровлению и контролирует их выполнение;

2.4. Оценивает эффективность организации профилактической работы в Обществе;

2.5. Проводит анализ использования средств социального страхования в организации, вносит предложения работодателю и профсоюзному комитету о снижении заболеваемости, улучшении условий труда, оздоровлении работников и членов их семей и проведении других мероприятий по социальному страхованию;

2.6. Формирует предложения по взаимодействию со страховыми медицинскими организациями в рамках добровольного медицинского страхования работников.

2.7 Принимает решение о возможности предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, пострадавшим в результате тяжелого несчастного случая на производстве по вине работодателя, компенсирующего утраченный за период временной нетрудоспособности ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (часть отпуска) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Рассмотрение данного вопроса комиссией производится на основании заявления работника, решение основывается на акте о несчастном случае на производстве (формы Н-1) и подтвержденном периоде временной нетрудоспособности.

3. Права и обязанности комиссии

3.1. Комиссия вправе запрашивать у работодателя и органов профсоюзного контроля за охраной труда материалы, необходимые для рассмотрения вопросов, входящих в ее компетенцию.

3.2. Комиссия вносит работодателю предложения по организации работы по социальному страхованию в ООО «Ремпуть».

3.3. Комиссия вправе проводить иные мероприятия и осуществлять деятельность, направленную на развитие социального страхования работников ООО «Ремпуть».

3.4. Комиссия рассматривает в 10-дневный срок заявление работника по вопросам исчисления и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и в течение трех рабочих дней вручает заявителю копию решения комиссии.

4. Порядок работы комиссии

4.1. Все вопросы, относящиеся к компетенции комиссии, решаются на заседании комиссии и протоколируются.

4.2. Комиссия может отчитываться о проделанной работе перед конференцией работников. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал.

4.3. Заседание комиссии считается правомочным при наличии более половины ее членов. Решения принимаются большинством голосов принявших участие в голосовании при наличии кворума.

**Приложение
к постановлению от №**

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

(организационно-технические мероприятия по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков и профилактике профессиональных заболеваний в ООО «РЕМПУТЬ» на 2024 год)

№ п/п	Содержания мероприятия	Ориентировочные затраты, тыс. руб.	Источник финансирования	Срок выполнения	Ответственный за выполнение мероприятия
ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ СТРУКТУРНЫЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ (ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ)					
1.	С целью определения профессиональной пригодности и предупреждения профессиональных заболеваний провести обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) работников	-	с/с	IV кв.	Начальники цехов, начальники служб
2.	С целью оценки уровней вредных производственных факторов провести производственный лабораторный контроль	-	с/с	IV кв.	Начальники цехов, начальники служб
3.	С целью выявления опасных и (или) вредных производственных факторов и уровня их воздействия на работников в процессе трудовой деятельности провести специальную оценку условий труда	-	с/с	IV кв.	Начальники цехов, начальники служб
4.	С целью обеспечения сохранения жизни и здоровья работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях или связанных с загрязнением, приобрести специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства	-	с/с	IV кв.	Начальники цехов, начальники служб
ЦЕХ ПОДГОТОВКИ ВАГОНОВ					
1.	С целью безопасного проведения погрузочно-разгрузочных работ изготовить секционную эстакаду для отделения на ст. «Чугунная»	290	с/с	IV кв.	Начальник цеха

2.	С целью снижения риска падения на неровной поверхности провести выравнивание бетоном производственных площадей цеха	2500	с/с	III кв.	Начальник цеха
3.	С целью исключения риска травмирования (спотыкания) при перемещении вдоль тупиковых упоров рельсового пути передаточной тележки №10 в ВШО (ряд А-Б оси 33-34), перенести тупиковые упоры на расстояние 1800 мм	220	с/с	II кв.	Начальник цеха
ЦЕХ ПОДВИЖНОГО СОСТАВА					
1.	С целью снижения риска падения с высоты собственного роста провести выравнивание пола рифленным металлом в ремонтной зоне электровозного депо	1 000,00	с/с	III кв.	Начальник цеха
2.	С целью снижения риска падения с высоты собственного роста провести выравнивание пола рифленным металлом между 1-ым и 2-ым ж/д тупиками производственной зоны вагонного депо	1 250,00	с/с	IV кв.	Начальник цеха
3.	С целью снижения риска падения с высоты установить перильное ограждение маршевой лестницы и рабочей площадки склада для хранения баллонов с углекислотой	30,00	с/с	II кв.	Начальник цеха
4.	С целью снижения риска падения при передвижении по лестничным маршам произвести ремонт ступеней лестничных маршей с 1-го по 2-ой этаж в АБК электровозного депо	100,00	с/с	II кв.	Начальник цеха
5.	С целью снижения риска падения с высоты собственного роста произвести замену напольного покрытия между отделением текущего ремонта и заготовительным участком	60,00	с/с	III кв.	Начальник цеха
6.	С целью обеспечения сохранения жизни и здоровья работников РВУ при выполнении аварийно-восстановительных работ приобрести отличительную специальную одежду	400,00	с/с	III квартал	Начальник цеха
7.	С целью снижения риска травмирования работников РВУ при выполнении аварийно-восстановительных работ приобрести специализированный инструмент	100,00	с/с	III квартал	Начальник цеха
8.	С целью улучшения санитарно-гигиенических условий работников РВУ при выполнении аварийно-восстановительных работ оборудовать помещение для стирки и сушки спецодежды	150,00	с/с	II квартал	Начальник цеха

9.	С целью улучшения санитарно-гигиенических условий провести покраску вагонов восстановительного поезда в одной цветовой гамме с нанесением опознавательных знаков	300,00	с/с	III квартал	Начальник цеха
10.	С целью снижения риска травмирования работников РВУ при выполнении аварийно-восстановительных работ приобрести специализированное оборудование	4 270,00	Бюджет УЛ ПАО «ММК»	IV квартал	Начальник цеха
11.	С целью поддержания в технически исправном состоянии подъемных сооружений провести покраску металлоконструкций мостового крана №П-2967	10,00	с/с	III квартал	Начальник цеха
ЦЕХ ПУТИ					
1.	С целью исключения рисков травмирования провести монтаж освещения: - на прилегающей территории табельной и душевой 13 околотка; - на пешеходной дорожке возле табельной на станции «Сортировочная»; - на площадке гаража путевых машин ст. «Гранитная»	120	с/с	II квартал	Начальник цеха
2.	С целью улучшения санитарно-гигиенических условий провести ремонт санузла в гараже путевых машин на ст. «Сортировочная»	5	с/с	II квартал	Начальник цеха
3.	С целью безопасного проведения работ по перемещению рельса Р65 приобрести траверсу грузоподъёмностью 2 т. для захвата рельса	30	с/с	IV квартал	Начальник цеха
4.	С целью быстрого реагирования в случае возникновения пожара перенести пульт включения ПГУ в гараж путевых машин №1	-	с/с	III квартал	Начальник цеха
5.	С целью улучшению условий труда и надежности электрооборудования ПС, произвести проектирование и монтаж радиоуправляемой системы (пульта управления) мостового крана №1789 на участке сборки стрелочных переводов	80	с/с	III квартал	Начальник цеха
6.	С целью безопасной эксплуатации подъемных сооружений визуализировать на подъёмных сооружениях наличие и отсутствие напряжения	65	с/с	I квартал	Начальник цеха
7.	С целью исключения образования наледи, а также скопления снега провести изменение конструкции навеса перед входом в аккумуляторную	20	с/с	III квартал	Начальник цеха

8.	С целью снижения риска возникновения профзаболеваний, а также снижения общей вибрации приобрести и установить сиденья водителя на погрузчики ТО19 БЗ, Амкодор	70	с/с	II квартал	Начальник цеха
9.	С целью улучшения условий труда провести реконструкцию сварочного поста на участке сборки стрелочных переводов (залить пол, отремонтировать кровлю)	185	с/с	III квартал	Начальник цеха
10.	С целью улучшения условий труда оборудовать помещение в комнате приема пищи и отдыха для сушки верхней одежды и обуви	120	с/с	IV квартал	Начальник цеха
11.	С целью улучшения условий труда изготовить роликовую подставку под сверловку рамных рельс	300	с/с	IV квартал	Начальник цеха
12.	С целью обеспечения сохранности материалов, оборудования и т.д., а также контроля за безопасным выполнением работ персоналом ЗСБ установить систему видеонаблюдения на территории звеносборочной базы	500	с/с	IV квартал	Начальник цеха
13.	С целью безопасного выполнения работ, а также краткосрочного восстановления целостности рельсовой колеи приобрести 7 комплектов струбцин СКБП-36	760	с/с	II квартал	Начальник цеха
14.	С целью улучшения условий труда, а также санитарно-гигиенических условий организовать покраску специального самоходного подвижного состава (ССПС) в количестве 15 ед.	250	с/с	IV квартал	Начальник цеха
СЛУЖБА КОНТАКТНОЙ СЕТИ					
1.	С целью снижения риска получения электротравмы от воздействия электрической дуги приобрести гидравлические ножницы для дистанционного (бесконтактного) разрезания высоковольтного кабеля	360	с/с	III кв.	Начальник службы
2.	С целью безопасного выполнения работ и с целью снижения тяжести трудового процесса электромонтеров контактной сети при выполнении работ на устройствах контактной сети приобрести бензиновую тяговую лебедку для вытягивания проводов контактной сети	250	с/с	IV кв.	Начальник службы
3.	С целью безопасного выполнения работ на высоте приобрести новые (улучшенные) системы обеспечения безопасности работ на высоте в количестве не менее 5 шт.	75	с/с	В течение года, до 31.12.2024 г.	Начальник службы

СЛУЖБА СЦБ					
1.	С целью соблюдения санитарно-гигиенических требований на участке №2 (ст. «Стальная-1») произвести ремонт помещения для приема пищи	150	с/с	II кв.	Начальник службы
2.	С целью улучшения условий труда по параметрам микроклимата на участке №2 (ст. «Скрапная»), а также улучшения энергосбережения произвести замену оконных блоков в мастерской	150	с/с	III кв.	Начальник службы
3.	С целью снижения травмоопасности и обеспечения требований охраны труда на участке №2 (ст. «Скрапная») произвести оборудование помещения мастерской	200	с/с	III кв.	Начальник службы
4.	С целью улучшения условий труда, снижения травмоопасности и обеспечения требований охраны труда на участке №4: – произвести ремонт помещений КИП службы СЦБ; – произвести модернизацию освещения сварочного поста и токарной мастерской службы СЦБ; – заменить электромонтажные столы в наладочной мастерской КИП службы СЦБ	400 300	Бюджет УС ПАО «ММК» с/с	III кв.	Начальник службы

- Результативность мероприятий подтверждается результатами производственно-лабораторного контроля

ПОЛОЖЕНИЕ**о порядке увольнения, трудоустройства работников, предоставления гарантий и компенсаций в случае сокращения численности или штата работников**

Кандидатуры работников, подлежащих увольнению, определяются руководителем структурного подразделения.

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата каждый работник персонально предупреждается не менее чем за два месяца письменным распоряжением руководителя цеха или службы. Распоряжение должно быть объявлено работнику под подпись. В распоряжении работнику предлагается другая имеющаяся работа (как вакантная должность или работа соответствующая квалификации работника, так и вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа). При её отсутствии в структурном подразделении работник направляется для трудоустройства в управление кадров ПАО «ММК», где ему предлагается другая имеющаяся работа (вакантная должность), соответствующая квалификации работника. В случае отказа работника от предложенной работы этот факт должен быть удостоверен актом.

До истечения двухмесячного срока со дня предупреждения увольнение работника по инициативе работодателя по указанному основанию не допускается. В течение этого срока работник должен выполнять свои обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка. С письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости населения не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

При сокращении численности или штата работников работодатель по возможности воздерживается от увольнения работников, которым не назначена пенсия по старости, за 5 лет до достижения ими общеустановленного возраста, дающего право выхода на пенсию (п.4.9 коллективного договора), а также работников в возрасте до 35 лет (включительно), не имеющих не снятых дисциплинарных взысканий и имеющих внедренные рационализаторские предложения (п.8.4.2. коллективного договора).

При увольнении работников в связи с сокращением численности или штата преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в ООО «Ремпуть» трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.
- работникам, получившим или перенёсшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

- работникам, признанным инвалидами вследствие чернобыльской катастрофы, из числа лиц, предусмотренных п.2.ст.14 Закона РФ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»;

- работникам, имеющим удостоверения участников ликвидации последствий на Чернобыльской АЭС;

- работникам, семьи которых потеряли кормильца в связи с несчастным случаем на производстве в ООО «Ремпуть»;

- работникам, в семьях которых имеются инвалиды 1 или 2 группы (супруг, дети, иждивенцы), получившие трудовое увечье (профессиональное заболевание), связанное с работой в ООО «Ремпуть»;

- работникам, супруг/супруга, которого уже получил(а) уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата. Данное преимущество распространяется при условии, что супруг/супруга являются работниками ООО «Ремпуть»;

- женщинам, являющимися супругами погибших (умерших) ветеранов боевых действий, не вступивших в повторный брак, в течение одного года с момента гибели (смерти) ветеранов боевых действий;

- работников, которые находятся **в трудной жизненной ситуации** (наличие в семье инвалида или ребенка-инвалида, которые нуждаются в постоянном уходе, потеря единственного жилья при пожаре, наводнении, землетрясении и других стихийных бедствий).

Не допускается увольнение в случае сокращения численности или штата работников:

- беременной женщины;

- женщины, имеющей ребенка в возрасте до трех лет;

- одинокой матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до 16 лет;

- родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель или иной законный представитель ребенка не состоит в трудовых отношениях.

- другого лица, воспитывающего указанных детей без матери.

К лицам, воспитывающим детей без матери, относится отец, лицо, наделенное правами и обязанностями опекуна (попечителя) несовершеннолетнего, в случае, если мать ребенка умерла, лишена родительских прав, ограничена в родительских правах, признана безвестно отсутствующей, недееспособной (ограниченно дееспособной), по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка, отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов либо отказалась взять своего ребенка из образовательной организации, медицинской организации, организации, оказывающей социальные услуги, или аналогичной организации.

К одинокой матери относится женщина, являющаяся единственным лицом, фактически осуществляющим родительские обязанности по воспитанию и развитию своих детей (родных или усыновленных) в соответствии с семейным и иным законодательством, то есть воспитывающая их без отца, в случаях, когда отец ребенка умер, лишен родительских прав, ограничен в родительских правах, признан безвестно отсутствующим, недееспособным (ограниченно дееспособным), по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка, отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Увольнение лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается после получения согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей и членов профсоюзных органов в организации – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Увольнение по сокращению численности или штата работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, допускается только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются. Увольнение по сокращению численности или штата работников, являющихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

Увольнение по п.2 ч.1 ст. 81 Трудового Кодекса работников, избранных в состав комиссии по трудовым спорам, осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Увольнение по п.2 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса РФ депутатов представительного органа местного самоуправления, осуществляющих полномочия на непрофессиональной непостоянной основе, в течение срока полномочий не допускается без согласия представительного органа местного самоуправления.

Увольнение работников по сокращению численности или штата производится с учетом мнения профсоюзного комитета. Старший менеджер группы по персоналу обязан сообщить об этом в письменной форме профсоюзному комитету, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в профсоюзный комитет направляется проект приказа, а также следующие копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения:

- приказ директора об изменении структуры (схемы, управления, штатной численности);
- штатные расписания (при сокращении штата работников), утратившие силу и вновь утвержденные;
- приказ директора ООО «Ремпуть» о предупреждении работника о предстоящем увольнении;
- информация о предложенных работах как всех вакантных должностей или работах, соответствующих квалификации работника, так и всех вакантных нижестоящих должностях или нижеоплачиваемых работах, имеющихся в данной местности, которые работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;
- документы, подтверждающие отсутствие у увольняемого работника преимущественных прав на оставление на работе (об образовании, семейном положении и т.д.);
- справка о том, является ли увольняемый работник членом выборного профсоюзного органа.

Профсоюзный комитет в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет директору свое мотивированное мнение в письменной форме. Мотивированное мнение, представленное профсоюзным комитетом позднее семидневного срока, работодателем не учитывается. В случае, если выборный профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением директора, он в течение трех рабочих дней проводит с представителем работодателя дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций, руководитель, по истечении десяти дней со дня направления в выборный профсоюзный орган проекта приказа и копий документов, имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение 10 дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и, в случае признания его незаконным, выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения согласия профсоюзного комитета, либо его мотивированного мнения. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

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

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выплата выходного пособия и сохраняемого среднего заработка производится по месту работы. Двухнедельный срок со дня обращения в орган по трудоустройству продлевается в случае болезни уволенного работника, или наличия других, не зависящих от него, уважительных причин. В соответствии с принятым решением орган по трудоустройству выдает уволенному работнику справку, которая является основанием сохранения за ним средней заработной платы за 3-й месяц со дня увольнения. Выплата сохраненного среднего заработка за период трудоустройства производится после увольнения работника по предъявлению паспорта и трудовой книжки, а за третий месяц со дня увольнения – по предъявлению паспорта, справки органа по трудоустройству. Основанием для производства выплат являются распоряжения директора.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке предоставления краткосрочного оплачиваемого отпуска сроком до 3-х дней (отпуск «социальный»), предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день а также дополнительный отпуск за счёт средств ООО «Ремпуть»

1. Согласно ст. 128 Трудового Кодекса РФ работнику по его желанию и письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней подряд в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников. При этом за счет средств ООО «Ремпуть» независимо от основного отпуска в пределах этих пяти дней, предоставляется краткосрочный оплачиваемый отпуск сроком до трех календарных дней подряд (отпуск «социальный») в следующих случаях:

- смерти супруга(и), родителей (в т.ч. опекунов, попечителей) работника или супруги(а), детей, родных братьев, сестер работника) – с оплатой отпуска 3 календарных дня, с обязательным предоставлением в течение 5 рабочих дней после окончания социального отпуска - свидетельства о смерти, документов, подтверждающих родственные отношения. Указанный отпуск может начинаться со дня смерти или с иного дня после смерти, согласованного работодателем;

- регистрации собственного брака (при вступлении в брак в первый раз) – с оплатой отпуска 3 календарных дня, с обязательным предоставлением после окончания отпуска копии свидетельства о регистрации брака;

- рождения ребенка, с оплатой отпуска 1 календарный день (день выписки ребенка из лечебного учреждения), с обязательным предоставлением в течение 5 рабочих дней после окончания социального отпуска справки из медицинского учреждения с указанием даты выписки при условии, что работник не находится в очередном ежегодном оплачиваемом отпуске и работает в указанный день в дневную смену;

- регистрации брака детей (впервые) – с оплатой отпуска 1 календарный день (день регистрации брака), с обязательным предоставлением копии свидетельства о регистрации брака детей, о рождении ребенка (об усыновлении) при условии, что работник не находится в ежегодном оплачиваемом отпуске и работает в указанный день в дневную смену;

- призыва на военную службу ребенка, супруга, отца или заключения ими контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ (при предоставлении копии повестки/уведомления о заключении контракта) с оплатой отпуска 1 календарный день при условии, что работник не находится в ежегодном оплачиваемом отпуске и работает в дневную смену в день убытия.

Работникам (в т.ч. опекунам), имеющим детей-учеников 1 класса, предоставлять, по их заявлению дополнительный оплачиваемый день отдыха работающим в дневную смену в первый день учебного года (1 сентября либо иной первый день учебного года) и отпуск без сохранения заработной платы со второго дня на срок не более 14 календарных дней.

2. Оплата данного отпуска производится по среднему заработку с отметкой в таблице "ОС" (отпуск «социальный»), вид оплаты 783.

3. Основанием предоставления данного отпуска является заявление работника и предъявление им соответствующих документов. В случае невозможности предоставить указанные документы до начала отпуска, работник обязан предоставить их в течение 5 рабочих дней после окончания отпуска.

4. Если необходимость предоставления «социального» отпуска возникла в период нахождения работника по условиям производства в частично оплачиваемом отпуске или отпуске без сохранения заработной платы, то краткосрочный оплачиваемый отпуск оформляется на основании документов, предусмотренных в п. 3 данного положения.

**Список профессий и должностей работников ООО «Ремпуть»,
которым устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск
за ненормированный рабочий день**

№ п/п	Наименование должностей	Количество календарных дней
1.	Директор, заместитель директора, начальник цеха, заместитель начальника цеха, старший менеджер группы по персоналу, начальник службы, заместитель начальника службы, начальник участка (ЦП, ССЦБ, СКС, участок изготовления рам и участок оборудования вагонов), электрик цеха (ССЦБ), начальник депо	10
2.	Мастер участка (СКС, ЦПВ-график 5-Б-1), начальник смены	7
3.	Энергетик, менеджер планово-экономической группы, ведущий специалист службы по охране труда, начальник участка (участок ММК-Метиз, ЦПС, ССЦБ-шт. поз. 70617), электрик цеха (ЦП), старший мастер (ЦП), электромеханик, механик цеха (ЦПВ)	6
4.	Мастер по эксплуатации и ремонту машин и механизмов (ЦПС), мастер участка (ССЦБ), мастер локомотивного депо, мастер электровозного депо, мастер тепловозного депо, мастер вагонного депо, мастер по ремонту оборудования (механослужба, энергослужба)	5
5.	Менеджер группы материально – технического снабжения, ведущий специалист технической группы, мастер участка (участок ММК-МЕТИЗ, ЦПС), начальник участка разогрева и очистки вагонов в коксохимическом производстве, ведущий специалист группы по организации труда и заработной платы, ведущий специалист группы по персоналу	3

Примечание: Работникам ООО «Ремпуть», условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2 степени, дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день может устанавливаться в количестве 3 дней. При отнесении рабочих мест к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда (класс 4) не допускается установление режима ненормированного рабочего дня.

**Список профессий работников подразделения,
которым устанавливается дополнительный отпуск за счёт средств ООО «Ремпуть»**

№ п/п	Наименование профессий	Количество календарных дней
1	Токарь (кроме штатных позиций № 640055,640265,640176,592461)	3
2	Сверловщик (штатная позиция № 640284)	3
3	Строгальщик	3
4	Долбежник	3
5	Слесарь по ремонту путевых машин и механизмов (штатные позиции № 69706,69707)	3
6	Осмотрщик-ремонтник вагонов п. Бункерная эстакада (штатная позиция № 639990)	3
7	Осмотрщик-ремонтник вагонов ПТОиР думпкаров ст. Флюсовая (штатная позиция № 640057)	7
8	Осмотрщик-ремонтник вагонов ст. Доломитовая (штатная позиция № 640058)	7
9	Осмотрщик вагонов	7

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке выплаты денежной компенсации в связи с увеличением продолжительности рабочей недели с 36 до 40 часов, работникам ООО «Ремпуть», занятым на рабочих местах с вредными условиями труда 3 или 4 степени или опасными условиями труда

Настоящее положение устанавливает требования к порядку выплаты денежной компенсации (далее – компенсация) в связи с увеличением продолжительности рабочей недели с 36 до 40 часов, работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда.

1. Компенсация устанавливается в соответствии со ст. 92 Трудового кодекса РФ.
2. Компенсация начисляется ежемесячно.
3. Компенсация устанавливается в размере 5 процентов тарифной ставки (должностного оклада), применяемой для оплаты труда.
4. Начисление компенсации производится по виду оплаты 262 «Компенсации в связи с увеличением продолжительности рабочей недели». Переменная часть оплаты труда за выполнение показателей на компенсацию не начисляется.
5. Установление денежной компенсации в связи с увеличением продолжительности рабочей недели с 36 до 40 часов осуществляется в следующем порядке:
 - 5.1. Увеличение продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов и установление денежной компенсации осуществляется на основании соглашения об изменении условий трудового договора, заключённого в письменной форме. Для этого, работник по труду подразделения в котором работает работник:
 - готовит проект соглашения об изменении условий трудового договора в двух экземплярах;
 - согласовывает с руководителем подразделения, в котором работает работник, соглашение об изменении условий договора;
 - подписывает соглашение об изменении условий трудового договора у работника;
 - подписывает соглашение об изменении условий трудового договора у старшего менеджера группы по персоналу.
 - 5.2. Вновь принимаемым работникам, получение письменного согласия работника на увеличение продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов с выплатой денежной компенсации осуществляется при заключении трудового договора.
6. Денежная компенсация отменяется в случае, если по результатам специальной оценки условий труда, условия труда на рабочем месте будут признаны оптимальными, допустимыми или вредными 1 или 2 степени.

ГРАФИК ВЫДАЧИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ по ООО «РЕМПУТЬ»

№	Виды выплат	Числа месяца
1.	Заработная плата за первую половину месяца	27 числа текущего месяца
2.	Заработная плата за вторую половину месяца	12 числа следующего месяца
3.	Отпускные	не позднее 3 дней до начала отпуска
4.	Заработная плата при увольнении	в день увольнения

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке заключения ученических договоров на переобучение
работников ООО «Ремпуть» без отрыва от работы

Настоящее Положение регулирует порядок заключения ученических договоров на переобучение без отрыва от производства следующих работников ООО «Ремпуть»:

- подлежащих увольнению в связи с сокращением численности или штата работников;
- получивших повреждение здоровья вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, подтвержденное в установленном порядке и повлекшее утрату профессиональной трудоспособности.

1. При наличии в ООО «Ремпуть» работы (вакантной должности) директор приказом осуществляет направление работника на переобучение без отрыва от работы, с его письменного согласия.

2. Ученический договор с работником является дополнительным к трудовому договору и регулируется трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового договора.

2.1. Ученический договор содержит:

- наименование сторон,
- указание на конкретную профессию, специальность, квалификацию, приобретаемую работником (учеником),
- обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором,
- обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной профессией, специальностью, квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре,
- полным освобождением от работы по трудовому договору или выполнением работы на условиях неполного рабочего времени,
- срок ученичества,
- размер оплаты в период ученичества.

Ученический договор может содержать иные условия, определенные соглашением сторон.

2.2. Ученический договор заключается на срок, необходимый для получения данной квалификации. Ученический договор заключается в письменной форме в двух экземплярах и действует со дня, указанного в этом договоре, в течение предусмотренного им срока.

2.3. Действие ученического договора продлевается на время болезни ученика, прохождения им военных сборов и в других случаях, предусмотренных законами и иными нормативными актами.

2.4. В течение срока действия ученического договора его содержание может быть изменено только по соглашению сторон.

2.5. Ученичество организуется в форме индивидуального, бригадного, курсового обучения и иных формах.

3. На период ученичества работнику выплачивается стипендия, размер которой определяется ученическим договором и зависит от получаемой профессии, специальности, квалификации, но не может быть ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда.

3.1. На учеников распространяется трудовое законодательство, включая законодательство об охране труда.

3.2. Для приобретения практических навыков работнику может поручаться работа с оплатой на один разряд ниже установленного для работников той профессии, которую осваивают ученики в ООО «Ремпуть». Если устанавливаемый уровень зарплаты ниже стипендии, то за время практического обучения выплачивается стипендия.

3.3. Шифр видов оплаты, предусмотренных настоящим положением- 351.

3.4. Работники, проходящие переобучение без отрыва от работы, могут в соответствии с заключенным ученическим договором полностью освободиться от работы по трудовому договору либо выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени.

В период действия ученического договора работники не могут привлекаться к сверхурочным работам, направляться в служебные командировки, не связанные с ученичеством.

4. Суммы затрат на переобучение работников без отрыва от работы планируется и контролируется группой по персоналу и ежемесячно расходуется в пределах бюджета.

5. По работникам, с которыми заключены ученические договоры, ежемесячно готовится отчет численности.

ПОЛОЖЕНИЕ
о награждении работников и пенсионеров ООО «Ремпуть»
по достижении юбилейных дат и при увольнении по собственному желанию
в связи с выходом на пенсию

1. Работники за многолетний и безупречный труд в ООО «Ремпуть» поощряются объявлением благодарности по ООО «Ремпуть» с перечислением на лицевой счет работника денежного вознаграждения в размере до 5000 рублей в зависимости от трудового вклада и заслуг.

1.1. Женщины - при исполнении 50, 55, 60 лет со дня рождения при условии их 15-летней непрерывной и безупречной работы в ООО «Ремпуть» (с учетом стажа в Группе ПАО «ММК»).

1.2. Мужчины – при исполнении 50, 60, 65 лет со дня рождения при условии их 15-летней непрерывной и безупречной работы в ООО «Ремпуть» (с учетом стажа в Группе ПАО «ММК»).

1.3. Работники, увольняющиеся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию при достижении возраста, дающего право на назначение трудовой пенсии по старости и имеющие не менее 15 лет для женщин и 20 лет для мужчин непрерывной и безупречной работы в ООО «Ремпуть» (в Группе ПАО «ММК») поощряются объявлением благодарности по ООО «Ремпуть» с перечислением на лицевой счет работника денежного вознаграждения в размере 5000 рублей.

2. Оформление необходимых документов осуществляется в следующем порядке:

2.1. Руководитель производственного структурного подразделения (подразделения) и председатель профсоюзного комитета составляют ходатайство о награждении работника в соответствии с данным положением и визируют его у старшего менеджера группы по персоналу, который подтверждает непрерывный стаж работы в ООО «Ремпуть» (Группе ПАО «ММК»), отсутствие нарушений трудовой дисциплины за этот период.

2.2. Издается приказ об объявлении благодарности и перечислении денежных средств работнику.

2.3. Ведущий экономист (по финансам) планово-экономической группы ООО «Ремпуть» перечисляет денежные средства на лицевой счет награждаемому работнику.

По усмотрению Работодателя могут награждаться работники по случаю празднования официальных праздников 8 марта и 23 февраля.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке проведений работников на трудовую пенсию

Устанавливается следующий порядок проведений работников на пенсию:

1. В конце каждого календарного года работники по труду составляют списки работников, которые в следующем году получают право на оформление пенсии.

2. Увольнение по собственному желанию на пенсию производится в соответствии с личным заявлением работника.

3. Заявление об увольнении по собственному желанию, в связи с выходом на пенсию рассматривается директором в присутствии работника.

4. При этом обсуждаются следующие вопросы:

- оценка трудовой и общественной деятельности работника в коллективе, наличие наград и почетных званий,

- социально-бытовые условия на момент оформления пенсии,

- формы связи с коллективом после ухода на пенсию с целью продолжения общественно-полезной работы пенсионера,

- необходимость постоянного пропуска на территорию ПАО «ММК» с учетом дальнейшей общественно-производственной работы пенсионера.

5. Директором совместно с председателем профсоюзного комитета железнодорожного транспорта определяются формы поощрения и оформляются представления на работника, увольняющегося на пенсию с учетом его заслуг:

- награждение благодарственным письмом.

ПОЛОЖЕНИЕ
о статусе пенсионера ООО «Ремпуть»

1. Пенсионерами ООО «Ремпуть» считаются лица:

1.1. Проработавшие в организациях Группы ПАО «ММК» и ООО «Ремпуть», в выборных профсоюзных органах, освобожденных от основной работы, не менее 15 лет и уволившиеся по собственному желанию на пенсию или по соглашению сторон по достижении возраста, дающего право на назначение трудовой пенсии по старости (досрочной трудовой пенсии), из ООО «Ремпуть», ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР.

1.2. уволившиеся из ООО «Ремпуть», имеющие стаж работы в организациях Группы ПАО «ММК» и ООО «Ремпуть»: женщины – 20 лет, мужчины – 25 лет, и до достижения ими пенсионного возраста не возобновлявшие работу у другого работодателя. Статус пенсионера ООО «Ремпуть» не распространяется на данную категорию, если расторжение трудового договора произошло по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных п.п. 1, 2, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

1.3. проработавшие в ООО «Ремпуть» не менее пяти лет и уволившиеся из ООО «Ремпуть» в связи с инвалидностью (I, II группы) и не приступавшие после этого к работе у другого работодателя.

1.4. Герои социалистического труда, получившие это звание в период работы в ООО «Ремпуть» и постоянно проживающие в г. Магнитогорске, согласно регистрации (прописки), независимо от организации, из которой состоялось увольнение по собственному желанию на пенсию по достижении возраста, дающего право на назначение трудовой пенсии по старости (досрочной трудовой пенсии).

1.5. проработавшие в ООО «Ремпуть» не менее пяти лет и уволившиеся из ООО «Ремпуть» по собственному желанию в связи с необходимостью ухода за детьми-инвалидами и до достижения пенсионного возраста не возобновившие работу у другого работодателя.

2. Право на получение статуса пенсионера ООО «Ремпуть» имеют бывшие работники ООО «Ремпуть» (удовлетворяющие условиям п.1 данного положения), постоянно проживающие в г. Магнитогорске, в м.р-н Агаповка и в п. Огнеупорный (при наличии регистрации по месту жительства).

3. Работники, получающие трудовую пенсию и продолжающие работу в подразделениях ООО «Ремпуть», при расторжении трудового договора в связи с уходом на пенсию по возрасту встают на учет в качестве пенсионера в ООО «Ремпуть».

ПОЛОЖЕНИЕ
о награждении грамотой, благодарственным письмом ООО «Ремпуть»

С целью поощрения передовых работников ООО «Ремпуть» за образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшения качества продукции, отсутствие несчастных случаев, инцидентов, аварий, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе вводится настоящее положение.

1. Условия награждения грамотой, благодарственным письмом ООО «Ремпуть»:

1.1. Выполнение и перевыполнение производственных заданий;

1.2. Отсутствие нарушений трудовой и технологической дисциплины, отсутствие несчастных случаев, аварий и инцидентов по вине кандидата.

2. Порядок награждения грамотой, благодарственным письмом ООО «Ремпуть».

2.1. Награждение проводится в честь профессиональных праздников, торжественных и юбилейных дат.

2.2. Грамота вручается в торжественной обстановке от имени директора и председателя профсоюзного комитета железнодорожного транспорта.

3. Работнику, награжденному грамотой ООО «Ремпуть», выдается денежная премия в размере 5000 рублей.

Работнику, награжденному благодарственным письмом ООО «Ремпуть», выдается денежная премия в размере 2000 рублей.

Вознаграждение выплачивается по в/о 134.

ПОЛОЖЕНИЕ
о материальной поддержке
беременных женщин, охране материнства и детства

1. Порядок освобождения женщин от работы по беременности

1.1. Женщина освобождается от работы с сохранением среднего заработка на период от 12 недель беременности до даты оформления отпуска по беременности и родам.

1.2. Обязательным является посещение, не менее 2-ух раз в неделю, в период освобождения от работы по беременности (с 13-ой по 30-ю неделю) медицинского Центра «Материнство», расположенного по адресу: пр. Сиреневый, 16.

1.3. Основанием для постановки на учет в Центр «Материнство» является «Книжка наблюдения за беременной», выданная женской консультацией АНО "ЦМСЧ".

Центр «Материнство» ежемесячно высылает в цех табель с отметками о посещении женщиной Центра.

В случае, если в период освобождения от работы по беременности, женщина оформляет временную не трудоспособность, она должна представить в Центр «Материнство» информацию о дате закрытия листка нетрудоспособности (не позднее чем через 3 дня после закрытия листка временной нетрудоспособности).

В случае прерывания беременности, женщина должна приступить к работе по основному месту работы.

После окончания освобождения женщины от работы по беременности (с 13-ой по 30-ю недели беременности), Центр «Материнство» выдает женщине справку о наблюдении в Центре для предъявления в БФ «Металлург» и получения единовременной выплаты после рождения ребенка.

1.4. Основанием для освобождения от работ беременной женщины являются:

- личное заявление беременной женщины о предоставлении освобождения от работы на имя директора ООО «Ремпуть»;
- медицинское заключение о сроке беременности;
- направление в медицинский Центр «Материнство», выданное женской консультацией АНО "ЦМСЧ".

Вышеназванные документы предъявляются в Группу по персоналу цеха, в котором работает женщина, для оформления освобождения.

1.5. Основанием для оплаты являются:

- распоряжение руководителя структурного подразделения об освобождении женщины от работы;
- табель из Центра «Материнство».

2. Порядок предоставления материальной помощи женщинам по случаю рождения ребенка

2.1. Материальная помощь оказывается в размере 22000 рублей.

2.2. В случае рождения двух и более детей, материальная помощь оказывается на каждого ребенка.

2.3. За материальной помощью женщина может обратиться в течение 3-х месяцев после рождения ребенка.

2.4. Основанием для выплаты материальной помощи через БФ «Металлург» являются следующие документы:

- личное заявление женщины с обязательным указанием паспортных данных на имя директора БФ «Металлург»;
- справка из Центра «Материнство» о систематическом наблюдении в Центре;
- копия свидетельства о рождении ребенка;

3. Порядок предоставления материальной помощи женщинам по уходу за ребенком с момента окончания послеродового отпуска (10 недель) до 1,5 лет

3.1. Ежемесячная материальная помощь оказывается в размере 2000 рублей, при нахождении женщины в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет.

3.2. В случае ухода за двумя и более детьми в возрасте от 10 недель до 1,5 лет материальная помощь выплачивается на каждого ребенка.

3.3. За материальной помощью женщина – работница ООО «Ремпуть» может обратиться в период, когда возраст ребенка составляет от 10 недель до 1,5 лет.

3.4. Выплаты за прошлое время могут производиться не более чем за 3 месяца.

3.5. Основанием для выплаты материальной помощи через БФ «Металлург» являются следующие документы:

- личное заявление женщины – работницы ООО «Ремпуть» с обязательным указанием паспортных данных (дата рождения, адрес, номер и серия паспорта, дата выдачи, где, когда и кем выдан) на имя руководителя БФ «Металлург»;

- копия свидетельства о рождении ребенка;

- при усыновлении (удочерении) ребенка (детей) документы, подтверждающие данный факт;

- ходатайство администрации цеха и цехового профсоюзного комитета, заверенное печатью цеха ;

- распоряжение по цеху о предоставлении женщине отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет.

3.6. При выходе женщины из отпуска по уходу за ребенком до 1,5 летнего возраста на работу, выплаты прекращаются. БОТиЗ цеха должен передать информацию о выходе женщины из отпуска в БФ «Металлург» в 5-дневный срок со дня выхода женщины на работу.

4. Порядок предоставления материальной помощи женщинам по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3 лет

4.1. Ежемесячная материальная помощь оказывается в размере 5000 рублей, при нахождении женщины в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет.

4.2. Порядок предоставления помощи аналогичен порядку предоставления помощи для женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет.

5. Порядок предоставления материальной помощи семье, имеющей первоклассника, на приобретение школьных принадлежностей

5.1. Семье имеющей первоклассника, производится оказание единовременной материальной помощи в размере 4000 рублей, для приобретения комплекта школьных принадлежностей.

5.2. В случае, если в семье 2 и более первоклассников, материальная помощь выплачивается на каждого ребенка.

5.3. За материальной помощью может обратиться один из родителей или опекун первоклассника (работник ООО «Ремпуть») в период с 1 июля по 31 августа.

5.4. Выплаты могут производиться не позднее сентября.

5.6. Основанием для выплаты материальной помощи через БФ «Металлург» семье, имеющей первоклассника, на приобретение школьных принадлежностей, являются следующие документы:

- личное заявление одного из родителей первоклассника с обязательным указанием паспортных данных (дата рождения, адрес, номер и серия паспорта, дата выдачи, где, когда и кем выдан) на имя руководителя БФ «Металлург»;

- копия свидетельства о рождении ребенка;

- при усыновлении (удочерении) ребенка (детей) документы, подтверждающие данный факт;

- ходатайство администрации цеха и цехового комитета, заверенное печатью цеха
- справка их школы, об оформлении ребенка в первый класс.

5.7. После оформления документы передаются в БФ «Металлург» (проезд Сиреневый, дом 12), для выплаты материальной помощи.

Директору БФ «Металлург»

ФИО

Ходатайство

Руководство ООО "Ремпуть" и профсоюзный комитет железнодорожного транспорта просят поставить на учет работницу

(ф.и.о., должность)

в соответствии с действующим информационным письмом № _____ от _____
о предоставлении материальной помощи в связи с (нужное подчеркнуть):
рождением ребенка (2-х, 3-х детей)

уходом за ребенком в возрасте от _____, (2-х, 3-х детей)

приобретением комплекта для первоклассника

Краткие сведения и характеристика:

- стаж работы в ООО «Ремпуть» _____

- состав семьи: _____

Директор ООО «Ремпуть» _____

Заместитель председателя профсоюзного комитета
железнодорожного транспорта _____

М.П.