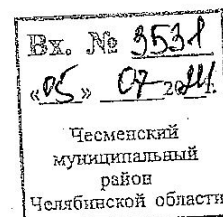


**Публичное акционерное общество
«Магнитогорский металлургический комбинат»
Общество с ограниченной ответственностью
«Бускуль»**

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

п. Бускульский



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 «Бускуль» в лице исполнительного директора ООО «Бускуль», действующего на основании Устава ООО «Бускуль», именуемого в дальнейшем «Работодатель»;
- работники ООО «Бускуль», в лице Первичной профсоюзной организации Группы публичного акционерного общества «Магнитогорский металлургический комбинат» Горно-металлургического профсоюза России, действующего на основании Устава ГМПР – в дальнейшем «профсоюзный комитет».

Коллективный договор подписывается:

- от работодателя – исполнительным директором ООО «Бускуль»
- от работников – председателем профсоюзного комитета ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР.

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

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

- равноправия сторон;
- уважения и учёта интересов сторон;
- стремления к достижению компромисса;
- заинтересованности сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдения сторонами и их представителями законов и иных нормативно-правовых актов;
- полномочности представителей сторон;
- свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольности принятия сторонами на себя обязательств;
- реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязанности 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 «Бускуль».

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 лиц, обладающих статусом пенсионера ООО «Бускуль» в соответствии с Положением «О статусе пенсионера ООО «Бускуль» (Приложение №8).

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 выполнения коллективного договора осуществляется сторонами, его заключившими, 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 «БУСКУЛЬ» и профсоюзному комитету.

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 «Бускуль» 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;
- предоставляет 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 программ ООО «Бускуль»;
- проводит работу в трудовом коллективе 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, пансионатах, 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:

- 1) в случае обезличивания персональных данных;
- 2) 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, сведения о членах семьи, индивидуальный номер налогоплательщика, 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 индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым

законодательством и коллективным договором и локальными нормативными актами, действующими в ООО «Бускуль».

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 рабочих мест.

4.4 Продолжительность рабочего времени работников предприятия устанавливается: 40 часов в неделю для мужчин, 36 часов в неделю для женщин (Женщинам в соответствии с п.1.3 постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 и ст.423 ТК РФ устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. При этом заработная плата сохраняется в полном объеме. Женщинам, работающим в сменном режиме, где по условиям производства невозможно сократить рабочую смену, за переработанное сверх установленной сокращенной нормы рабочее время производится доплата в размере 10 % от тарифной ставки на отработанные часы, на доплату начисляется премия).

4.5 Иной режим рабочего времени для отдельных категорий работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

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

- временное приостановление приема новых 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.

4.7 При принятии решения о сокращении численности или штата работников общества 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 проводит переговоры о соблюдении прав и интересов работников.

4.8 Работодатель для обеспечения занятости обязуется:

- не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест;
- предлагать появляющиеся вакансии в первую очередь высвобождаемым работникам (при наличии соответствующей квалификации);
- предоставлять работнику, с момента получения им уведомления о предстоящем высвобождении отпуск без сохранения заработной платы, не менее двух дней в месяц (по его желанию), необходимый для поиска работы;

– предоставлять работникам, переводимым на другую работу, возможность переподготовки сроком до шести месяцев с оплатой согласно Положению.

4.9 Стороны договорились в случае временного снижения объемов и перехода на не полную рабочую неделю 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 за 5 лет до достижения ими общеустановленного возраста, дающего право выхода на пенсию.

4.10 Работодатель обеспечивает проведение аттестации работников в соответствии с локальными нормативными актами общества. В состав аттестационных комиссий включаются представители профсоюзных органов.

4.11 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, утвержденными Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1) и данным коллективным договором. Изменение существующих и введение новых графиков работы производится исполнительным директором по согласованию со специалистом по охране труда, с учетом мнения профсоюзного комитета и в соответствии с медицинским заключением. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

По причинам технологического характера в связи с необходимостью обеспечения непрерывного производства учетный период для всех категорий работников (руководители, специалисты, служащие и рабочие) по всем видам работ и профессиям (за исключением водителей автомобиля) устанавливается равным одному году, в том числе для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Учетный период для водителей автомобиля устанавливается продолжительностью три месяца. При изменении учетного периода не допускается снижение заработной платы работников по профессиям и должностям. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.14 Стороны договорились:

– для производства сверхурочных работ во вредных и опасных для здоровья условиях, могут привлекаться работники, имеющие стаж работы по данной специальности не менее одного года;

– время, затраченное на проведение предсменных раскомандировок и инструктаж, не входит в рабочее и оплачивается, согласно Положению (Приложение №4.5).

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

Кроме того, работникам ООО «Бускуль» предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

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

– за ненормированный рабочий день.

Перечни рабочих мест, профессий и должностей, занятость на которых дает право на установление дополнительного отпуска, утверждаются исполнительным директором ООО «Бускуль» по согласованию с профсоюзным комитетом.

Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день не может быть менее трех календарных дней. Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день по конкретным должностям устанавливается на основании изучения фактической переработки сверх нормальной продолжительности рабочего дня.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах, которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда (3 класс) 2, 3.

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;

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 предоставлялся по состоянию на 01.01.2014;
- по результатам 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.

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.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно статье 121 Т.К. РФ, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

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 руководителем общества с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.16 График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом ООО «Бускуль», с чередованием отпусков по временам года с учетом необходимости обеспечения нормального хода работ и равномерным нахождением работников в отпусках по месяцам года. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может делиться на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена данной части отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах с вредными, опасными, условиями труда не допускается.

4.17 По письменному заявлению работника работодатель предоставляет дополнительный краткосрочный оплачиваемый социальный отпуск согласно Положению (Приложение №5.2).

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

4.19 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 Положении (Приложение №11).

4.20 Порядок предоставления ежегодных отпусков регулируется локальным нормативным актом ООО «Бускуль».

Отдельным категориям работников 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.

4.21 При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе при прочих равных условиях, установленных трудовым законодательством, предоставляется лицам, указанным в Приложении 4.1.

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

5. ОПЛАТА ТРУДА

Работодатель обязуется:

5.1 Обеспечить повышение уровня реального содержания заработной платы, включая индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, при безубыточной деятельности ООО «Бускуль», 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 расширения зон обслуживания, совмещения профессий, внутреннее совместительство, присвоения профмастерства.

5.2 Обеспечить минимальный месячный размер заработной платы работникам, имеющим допуск 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 «Бускуль», не допускать снижения соотношения средней заработной платы с прожиточным минимумом трудоспособного населения в Челябинской области ниже четырех.

5.3 Применять тарифные сетки и ставки (оклады) в соответствии с приказами «О совершенствовании оплаты труда» и «Об индексации тарифных ставок (окладов)».

5.4 Производить выплату заработной платы два раза в месяц согласно графику (Приложение № 4.2). Оплату времени ежегодного 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 повременную-премиальную; повременную и сдельную формы. Применять технически обоснованные нормы времени, выработки обслуживания. Использовать в отдельных случаях различные формы бестарифной оплаты труда, повременную систему оплаты труда по базовой стоимости рабочего места и индивидуальную формы оплаты труда. Устанавливать формы и системы оплаты с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.7 Производить в соответствии с утвержденными в ООО «Бускуль» Стандартом и Положениями:

- оплату за работу во вредных и (или) опасных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда (Приложение № 4.7);
- доплату за работу в ночное время и за время, отработанное по графику сверх нормальной продолжительности рабочего времени;
- доплату за стаж работы в ООО «Бускуль» (с учетом стажа работы в БКУ) (Приложение № 4.6);
- доплату за руководство бригадой;
- доплату за раскомандировку и предсменный инструктаж (Приложение № 4.5);
- начисление дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни.

5.8 Устанавливать, в соответствии с утвержденными в ООО «Бускуль» положениями, надбавки к тарифным ставкам за профессиональное мастерство рабочим, а также персональные надбавки руководителям, специалистам и служащим.

5.9 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 Положениями.

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, районный коэффициент, надбавка к тарифной ставке или окладу).

5.10 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 2/3 средней заработной платы работников;
- по причинам, не зависящим от работодателя и работника - в размере 2/3 тарифной ставки (оклада);

- время простоя по вине работника не оплачивается.

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.

5.11 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.

5.12 Выдавать заработную плату, не полученную на момент смерти работника, членам его семьи и лицу, находящемуся на иждивении умершего на день смерти, но не позднее недельного срока со дня подачи соответствующих документов. При наличии уважительных причин в установленном порядке заработная плата может быть выплачена в другие сроки.

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

5.14 Производить работникам ежемесячную доплату за знание английского языка в размере 3000 рублей за уровень B1 и 5000 рублей за уровень B2 и выше, с подтверждением уровня через 3 года.

5.15 Производить работникам ежемесячную доплату за наличие ученой степени в размере:

5 000 рублей за ученую степень кандидата наук;

10 000 рублей за ученую степень доктора наук.

5.16 Сохранять заработную плату работникам ООО «Бускуль», не занятым в производстве работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям, в случае установления нерабочих дней на основании Указа Президента РФ.

5.17 По письменному заявлению работника и на основании распоряжения руководителя 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».

5.18 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.).

5.19 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, работник, отстраненный от выполнения трудовых функций, может отсутствовать на рабочем месте в течение всего срока отстранения его от работы.

5.20 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.

5.21 Производить 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 ИСОТ, - за каждый нерабочий праздничный день, приходящийся на период ежегодного оплачиваемого отпуска (но не более количества предоставленных дней отпуска, приходящихся на нерабочие праздничные дни, не включенные в число календарных дней отпуска), в размере часовой тарифной ставки присвоенного 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 «Бускуль» 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.

Профсоюзный комитет обязуется:

5.22 Осуществлять контроль правильности тарификации работ и присвоения квалификационных разрядов.

5.23 Участвовать в процессе специальной оценки условий труда для дальнейшего применения ее результатов при установлении работникам 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 (организационно-технические мероприятия по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков и профилактике профессиональных заболеваний в ООО «Бускуль»). Работодатель выполняет Соглашение по охране труда (приложение № 3), а также утвержденные графики по ремонту санитарно-бытовых помещений, в том числе здравпунктов и помещений для приема пищи.

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

6.3 Создать Комитет (комиссию) по охране труда ООО «Бускуль». В состав Комитета (комиссии) по охране труда на паритетной основе входят представители работодателя и профсоюзного комитета ООО «Бускуль».

Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и профсоюзного комитета по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Также организует проведение проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и о полагающихся работникам компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда и средствах индивидуальной защиты.

6.4 Профсоюзный комитет осуществляет профсоюзный контроль за состоянием охраны труда в соответствии с действующим законодательством.

6.5 Работодатель обязуется:

6.5.1 Создавать необходимые условия для работы уполномоченных по охране труда профсоюзного комитета, в том числе предоставлять гарантии в соответствии с Положением (Приложение 10). Организовывать обучение уполномоченных по охране труда профсоюзного комитета по программам обучения требованиям охраны труда с обеспечением их нормативными и справочными материалами по охране труда. Освобождать от работы на время обучения, проводимого профсоюзным комитетом с сохранением заработной платы за весь период освобождения. Ежегодно по представлению профсоюзного комитета уполномоченным по охране труда предоставляется дополнительный оплачиваемый день отпуска.

6.5.2 Обеспечивать работников в соответствии с Едиными типовыми (типовыми) нормами, результатами специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков спецодеждой корпоративного стиля, спецобувью и другими видами СИЗ, прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия. При выполнении работ по совмещаемым профессиям, обеспечивать работников дополнительными средствами защиты, спецодеждой, если выданные средства защиты по основной профессии не соответствуют по защитным свойствам, выполняемым работам.

Обеспечить своевременную стирку, сушку и ремонт спецодежды. В ООО «Бускуль» для проведения неотложных аварийных работ иметь резервный фонд дежурной спецодежды, спецобуви и СИЗ.

Обеспечить работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами, в соответствии с типовыми нормами, сланцами (пантолетами) для помывки в душевой.

6.5.3 Разрабатывать, утверждать и выполнять мероприятия по подготовке подразделений к работе в летних условиях до 1 июня и к работе в зимних условиях до 1 декабря текущего года. Проводить мероприятия по пожарной безопасности, обеспечивать производственные и вспомогательные помещения соответствующим противопожарным инвентарем.

6.5.4 В соответствии с локальным нормативным актом:

- организовывать обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ (обучение требованиям охраны труда), обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты и проверку знания требований охраны труда;
- проводить инструктажи по охране труда с последующей проверкой знания требований охраны труда;
- проводить стажировку на рабочем месте.

6.5.5 Проводить за счет средств работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры (обследования) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний, внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Работникам, осуществляющим отдельные виды деятельности, за счет средств работодателя проводить обязательное психиатрическое освидетельствование в порядке и сроки, устанавливаемые федеральным органом исполнительной власти, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения освидетельствования.

6.5.6 В целях выявления признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на состояние здоровья работников, состояний и заболеваний, препятствующих выполнению трудовых обязанностей, острого профессионального заболевания или отравления, обеспечить проведение предсменных (послесменных) медицинских осмотров в медицинском пункте общества в соответствии с локальными нормативными актами.

6.5.7 Обеспечивать питьевой режим. Осуществлять контроль за качеством питьевой воды.

6.5.8 Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, обеспечить бесплатную выдачу по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по перечню должностей и профессий (Приложение №3.2)

6.5.9 Для проведения санитарно-бытового обслуживания и медицинского обеспечения работников на участках ООО «Бускуль» предусмотреть функционирование санитарно-бытовых помещений, помещений для приема пищи, помещений для оказания медицинской помощи, комнат для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки и санитарных постов с медицинскими аптечками.

Организовать доставку работников, заболевших на рабочем месте или пострадавших от несчастных случаев, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.5.10 Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах в ООО «Бускуль», а также работу по определению уровня профессионального риска по профессиям для установления, в соответствии с действующим законодательством РФ: продолжительности дополнительных отпусков и сокращенного рабочего дня, доплат за работу во вредных условиях, приоритетности в проведении оздоровительных мероприятий, норм выдачи специальной одежды, обуви, других средств индивидуальной защиты и др.

6.5.11 Предусмотреть необходимые средства для обеспечения проведения работ, по специальной оценке, условий труда и аудиторских проверок по подтверждению соответствия требованиям стандарта ISO 45001.

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

6.5.13 Обеспечить функционирование системы экологического менеджмента в ООО «Бускуль» в соответствии с требованиями международного стандарта ISO 14001.

6.5.14 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.

6.5.15 Осуществлять производственный контроль за уровнем воздействия на окружающую среду от производственной деятельности предприятия в соответствии с утвержденными графиками.

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

6.5.17 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;

6.5.18. Если при расследовании несчастного случая комиссией по расследованию несчастного случая установлено, что грубая неосторожность пострадавшего содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного 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 Улучшение жилищных условий работников.

Стороны договорились:

7.1.1 Работники ООО «Бускуль» могут осуществлять улучшение жилищных условий с использованием возможностей, предоставляемых Жилищно-инвестиционным Фондом «Ключ» (далее ЖИФ «Ключ») при приобретении жилья, как вновь построенного, так и на «вторичном» рынке, в том числе с предоставлением возможности ипотечного кредитования.

7.1.2 Направление работников ООО «Бускуль» в ЖИФ «Ключ» для заключения договоров на приобретение жилья производится в соответствии с порядком, принятым в ПАО «ММК».

7.2 Организация питания.

7.2.1 Работодатель предоставляет возможность для горячего питания работникам во время рабочей смены.

На участках, работодатель организывает места для приема пищи с кухонной техникой и мебелью.

7.3 Социальная защита уровня жизни работников.

Стороны договорились:

7.3.1 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.

7.3.2 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 ребенком 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 рекреационных услуг (в первую очередь, в организациях социальной сферы ПАО «ММК»);

- санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно заключительным актам 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.

- устанавливать по согласованию с профсоюзным комитетом размер компенсаций работникам и членам их семей по оплате за путевки с учетом сезонности, роста «реального» дохода работников 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;

- мероприятия по профилактике профессиональных и производственно-обусловленных заболеваний.

Финансирование данных программ осуществлять за счет источников, предусмотренных действующим законодательством РФ и локальными нормативными актами ООО «Бускуль» в пределах средств бюджета на текущий год.

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

7.3.3 Осуществлять корпоративное добровольное медицинское страхование работников (в период их работы в ООО «Бускуль») на срок не менее 1 года.

Корпоративное добровольное медицинское страхование работников осуществлять в соответствии с локальным нормативным актом и в пределах средств, предусмотренных бюджетом на эти цели.

7.3.4 Предоставлять лечебные и стоматологические услуги работникам (со стажем работы не менее 3 лет) в рамках добровольного медицинского страхования через страховые компании в соответствии с договорами и в пределах средств, предусмотренных бюджетом на эти цели и положением об

условиях и порядке предоставления платной медицинской помощи и стоматологических услуг работникам.

7.3.5 Работодатель совместно с профсоюзным комитетом осуществляет контроль за организацией предоставления медицинских услуг, работой медпункта, обслуживающего работников ООО «Бускуль».

7.4 Социальная защита уровня жизни работников.

Стороны договорились:

7.4.1 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.

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

Программы включают в себя:

- оздоровление и отдых работников и членов их семей за счет средств ООО «Бускуль», средств обязательного социального страхования и личных средств работников в соответствии с социальным заказом в организациях, осуществляющих деятельность в области предоставления рекреационных услуг (в первую очередь в организациях социальной сферы ПАО «ММК»);

- мероприятия по профилактике заболеваний, в том числе вакцинация работников;

- мероприятия по профилактике профессиональных и производственно-обусловленных заболеваний;

- мероприятия по реализации целевых лечебно-профилактических программ;

- мероприятия по оформлению необходимых документов при направлении работников на санаторно-курортное лечение и оздоровление.

Финансирование данных программ осуществлять за счет источников, предусмотренных действующим законодательством РФ и локальными нормативными актами ООО «Бускуль» в пределах средств бюджета на текущий год.

- Производить компенсацию работникам по оплате за путевки (согласно Приложению №7);

- Производить распределение путевок на оздоровление работников и членов их семей согласно разнарядке. Разнарядка составляется с учетом условий труда и численности работников в ООО «Бускуль» в пределах социального заказа на оздоровление работников. Исполнительный директор и профсоюзный комитет ООО «Бускуль» через группу организации труда и кадров организуют выполнение разнарядки на оздоровление в полном объеме.

7.4.3 Работодатель совместно с профсоюзным комитетом осуществляет контроль за организацией предоставления медицинских услуг, работой здравпункта, выполнением договорных обязательств в страховой компании.

7.5 Гарантии и льготы работникам.

Работодатель обязуется:

7.5.1 Оказывать работникам материальную помощь за счет средств запланированных в бюджете ООО «Бускуль» (согласно Положению).

7.5.2 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 переводить на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. Перевод осуществляется по заявлению женщины. Начиная с 13-й 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 ООО «Бускуль» при условии еженедельного посещения центра «Материнство».

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

Работницам ООО «Бускуль»:

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

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

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

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

Работникам (в т.ч. опекунам), имеющим детей-первоклассников, предоставлять, по их заявлению, дополнительный оплачиваемый день отдыха 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 для подготовки ребенка к школе.

Оказывать дополнительную социальную и материальную поддержку, в соответствии с благотворительной программой ПАО «ММК», 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 ПАО «ММК», реализуемой совместно с БФ «Металлург».

7.5.3 Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 15 лет, ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 15 лет предоставляется:

- первоочередное право на получение ежегодного оплачиваемого отпуска в летнее или другое удобное для них время;

- в удобное для них время отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней.

Осуществлять дополнительную выплату работникам ПАО «ММК», воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, обучающегося в учебных заведениях или на домашнем обучении в размере 4 000 рублей перед началом учебного года

Указанные гарантии также распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

7.5.4 При решении вопросов, связанных с социальной поддержкой молодых работников и их семей, стороны договорились проводить работу в

соответствии с программой «Молодежь ООО «Бускуль» и комплексной системой работы с молодежью.

Предоставлять единовременно материальную помощь молодым работникам, принятым на работу в течение 3 месяцев 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 организации труда и кадров.

7.5.5 Осуществлять поощрение лучших работников в соответствии с Положениями «О почетном звании «Трудовая династия ПАО «ММК», «О награждении грамотой ПАО «ММК» и «О награждении Почетной грамотой ПАО «ММК», «О грамоте ООО «Бускуль».

7.5.6 Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, предоставляются гарантии и компенсации при получении образования соответствующего уровня впервые и в соответствии со статьями 173 и 174 Трудового кодекса РФ только в случае поступления и обучения в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию.

7.5.7 Молодыми работниками ООО «Бускуль» являются работники в возрасте, установленном законодательством РФ.

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

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

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

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

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

7.5.11 Профком ООО «Бускуль» вправе подводить итоги работы среди молодёжи 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.

7.5.12 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 ПАО «ММК» 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 «Бускуль» 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.

7.5.13 При равных деловых качествах претендентов на рабочее место ООО «Бускуль» (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 «Бускуль», с учетом их профессии, квалификации, состояния здоровья и производственной потребности.

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

7.5.15 В случае смерти работника (пенсионера) семье умершего возмещать расходы на погребение до 15000 рублей (согласно Положению).

7.6 Социальная защита неработающих пенсионеров и инвалидов.

Стороны договорились:

7.6.1 Проводить социальную поддержку неработающих (согласно трудовой книжке) пенсионеров и инвалидов (имеющих статус пенсионера ООО «Бускуль» в соответствии с Положением) в виде «адресной» социальной помощи по их заявлениям в соответствии с благотворительной программой ООО «Бускуль».

Благотворительная программа ООО «Бускуль» разрабатывается и утверждается ежегодно в пределах средств бюджета по статье благотворительность.

Предусмотреть благотворительной программой ООО «Бускуль», реализуемой совместно с БФ «Металлург», следующие основные направления поддержки:

- единовременная материальная помощь остро нуждающимся неработающим пенсионерам согласно заявлениям;

- пенсионерам ООО «Бускуль» при достижении юбилейных дат (60, 65, 70, 75, 80, после 80 – ежегодно) выделять материальную помощь в размере 2000 рублей;

- пенсионерам ООО «Бускуль», выделять материальную помощь в размере 1000 рублей ко Дню металлурга, Дню пожилого человека;

- предоставление путевок 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 профкома по работе с пенсионерами (Совета Ветеранов) в соответствии и в пределах средств, предусмотренных «социальным заказом» на текущий год;

- не чаще одного раза в три года пенсионеру предоставляется льготная путевка в санаторий профилакторий. По году за счет средств ООО «Бускуль» выделяется 3 льготных путевки пенсионерам;

- 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;

- проведение вечеров отдыха и других культурных мероприятий для ветеранов и инвалидов в праздничные и знаменательные даты.

7.7 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:

7.7.1 Своевременно производить:

- сбор и оформление необходимых документов для комплектования новых дел пострадавших и передачу в ФСС 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 ФСС;

- добровольное личное 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);

- в полном объеме профилактические мероприятия по предупреждению профессиональных заболеваний среди работников, занятых на рабочих местах с вредными и (или) опасными производственными факторами, в соответствии с нормативными актами по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и планом финансирования согласованным с органами ФСС.

7.7.2 Оказывать дополнительную социальную и материальную поддержку в соответствии с благотворительной программой, реализуемой совместно с БФ «Металлург».

Благотворительная программа действует в отношении:

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

- работников и пенсионеров, 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 БФ «Металлург»;

- ежемесячная материальная помощь в размере 15 600 рублей на ребенка 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 в летний период детям до 15-ти лет (детям в возрасте от 3-х до 7 лет путевки в санатории или дома отдыха ПАО «ММК» при совместном оздоровлении с родителем) из семей, потерявших кормильца вследствие несчастного случая на производстве;

- дополнительное питание.

7.7.3 Выплачивать в качестве компенсации морального вреда, в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием (подтвержденные актами):

- со смертельным исходом без учета вины сторон в размере годового заработка погибшего работника - супруге (супругу), на каждого ребенка до 18-ти лет (при обучении ребенка в учреждениях среднего общего, 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 без учета вины сторон в размере годового заработка работника на момент подачи заявления, умноженного на процент утраты трудоспособности;

- при отсутствии утраты профессиональной трудоспособности без учета вины сторон 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 в порядке, установленном Положением о комиссии по вопросам морального вреда в ООО «Бускуль».

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.

7.8 Культурное обслуживание и организация физкультурно-оздоровительной работы

Стороны договорились:

7.8.1 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 ООО «Бускуль», средств профсоюзного комитета и собственных средств работников.

Предусмотреть в социальном заказе:

- проведение в ДК торжественных вечеров, посвященных их юбилейным датам, профессиональным праздникам и значимым событиям, проведение вечеров отдыха для ветеранов, а также проведение мероприятий по программе «Молодежь»;

- проведение спортивных праздников, массовых соревнований по программам зимней и летней спартакиад, соревнований по массовым видам спорта по программе «Молодежь».

7.8.2 Работодатель осуществляет материальное поощрение работников, завершивших сдачу нормативов ВФСК «Готов к труду и обороне» (ГТО) в размере:

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

Материальное поощрение выплачивается:

- одновременно при первой успешной сдаче нормативов;
- при успешной пересдаче с повышением категории знака отличия ГТО;
- при успешной пересдаче 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

разнарядки.

Профсоюзный комитет совместно с работодателем контролирует выполнение социального заказа по культурно-массовой работе.

7.8.3 Предоставлять на основании личного письменного заявления работника (при предъявлении подтверждающих документов) социальный отпуск согласно Приложению № 5.2.

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

8. 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.

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

8.2 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 Обществом;
- участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

8.3 Работодатель, руководствуясь Федеральным законом от 12.01.96 года «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ не вмешивается в деятельность профорганов, не издает приказов,

ограничивающих их права, и обязуется обеспечить условия для законной деятельности профкома ООО «Бускуль» и его выборных органов:

- выделение помещений для работы выборного профсоюзного органа ООО «Бускуль» и оборудованных помещений для проведения собраний (конференций);

- оснащение и техническое обеспечение нормального функционирования профсоюзного органа ООО «Бускуль» в соответствии с Трудовым кодексом РФ, а также мебель, связь, компьютерная техника, освещение, отопление, уборка помещений и их охрана, ремонт и обслуживание компьютерной и множительной техники, услуги транспортной техники, изготовление необходимой для работы профсоюзных органов печатной продукции;

- предоставление руководителям выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, а также уполномоченным по охране труда и представителям профсоюза комиссии по охране труда, членам комиссии по трудовым спорам времени для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также время для краткосрочной профсоюзной учебы (до пяти дней), для участия в работе съездов, пленумов, конференций, заседаний профсоюзного комитета. Оплата труда 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 в кассе взаимопомощи (при наличии письменных заявлений работников), перечисление удержанных по заявлениям сумм членских взносов членов кассы взаимопомощи и сумм задолженностей по займам, полученным в кассе 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. Заявление работника на удержание членских профсоюзных взносов сохраняет свою силу при смене работодателя.

8.4 Работодатель признает, что:

8.4.1 Работники, избранные в состав профсоюзного органа, а также уполномоченные по охране труда и члены 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 предварительного согласования с профсоюзным комитетом и комиссией по трудовым спорам, членами которой они являются.

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

Время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации засчитывается в его общий и специальный трудовой стаж в соответствии с законодательством РФ.

Освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники ООО «Бускуль», в соответствии с Коллективным договором.

8.4.3 Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, 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.

8.4.4 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.

8.5 Для осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, выполнение коллективного договора и жилищно-бытового обслуживания работников, профсоюзным органам предоставляется право:

- беспрепятственно посещать и осматривать рабочие места;
- проверять работу здравпунктов, обслуживающих работников ООО «Бускуль»;
- получать от работодателя все необходимые документы.

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.

8.6 Коллективные трудовые споры (конфликты) разрешаются в соответствии с действующим законодательством РФ.

Исполнительный директор
ООО «Бускуль»

А.И. Уралев



Председатель ППО Группы
ПАО «ММК» ГМПР

Б.М. Семёнов



П Р А В И Л А

внутреннего трудового распорядка для работников общества с ограниченной ответственностью «Бускуль».

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 «Бускуль» определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка ООО «Бускуль» - локальный нормативный акт ООО «Бускуль», 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 ООО «Бускуль».

2. Правила внутреннего трудового распорядка вывешиваются на информационных стендах в ООО «Бускуль».

ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

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

4. Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым, работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функцией, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, 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 «Бускуль» 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), в соответствии со ст.59 ТК РФ.

6. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

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, когда трудовой договор заключается впервые или сотрудник поступает на работу на условиях совместительства. В случае если новый работник ранее отказался от ведения бумажной трудовой книжки и предъявил только сведения о работе по форме СТД-Р и/или СТД-ПФР, но информации в данной форме недостаточно, чтобы посчитать его страховой стаж для начисления пособий, инспектор по кадрам вправе запросить у работника бумажную трудовую книжку, чтобы получить эту информацию;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

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, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

9. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника ему выдается надлежаще заверенная копия указанного приказа.

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

11. При заключении трудового договора в нем 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, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организации - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он 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 Российской Федерации 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 образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права 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 Российской Федерации 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 выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

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

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) подается инспектору-делопроизводителю общества, в котором работает работник.

Заявление подлежит регистрации в специальном журнале в день его подачи и передается исполнительному директору общества для рассмотрения по существу. Отсутствие на заявлении об увольнении каких-либо виз не может служить основанием для отказа в регистрации заявления.

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. 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 предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный срок выплатить не оспариваемую им сумму.

17. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

В случае, если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем (отсканированные образы заявления и второй, третьей страницы паспорта гражданина РФ, или иного документа, удостоверяющего личность на территории РФ), по адресу электронной почты работодателя (hrmmk@mmk.ru)), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного руководителем управления кадров усиленной квалифицированной электронной подписью).

18. Работодатель должен предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в ООО «Бускуль» по его письменному заявлению:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;
- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

- в период работы не позднее трех рабочих дней;
- при увольнении в последний день работы.

19. Работник может подать заявление о выдаче сведений о трудовой деятельности лично в отдел кадров.

20. Сведения о трудовой деятельности за период работы в ООО «Бускуль» работодатель обязан предоставлять тем сотрудникам, которые отказались от бумажной трудовой книжки. Всем остальным работникам работодатель в выдаче сведений о трудовой деятельности вправе отказать.

ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

21. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, 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 Российской Федерации, 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 Российской Федерации, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- защиту своих персональных данных.

22. Работник обязан:

- А) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- Б)- соблюдать требования Кодекса деловой этики ООО «Бускуль»;
- В)- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка для работников общества;
- Г)- соблюдать трудовую дисциплину;
- Д)- выполнять установленные нормы труда;
- Е)- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- Ж)- бережно относиться к имуществу ООО «Бускуль» (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества и других работников; 3)- незамедлительно сообщать непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).
- И)- проходить обязательные медицинские осмотры в порядке, определенном локальным нормативным актом;

К)- 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.

Работнику запрещается нахождение в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения на своем рабочем месте либо на территории ООО «Бускуль» 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.

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 ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР.

ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

23. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, 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 работодателя (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, требований охраны труда;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- переводить работника на другую работу в соответствии с Трудовым законодательством, реализовать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.
- 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.

24. 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;
- обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- 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 «Бускуль» (Приложение №4.2 к коллективному договору);
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

25. Рабочее время – время, в течение которого работник, в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка организации 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.

26. Продолжительность ежедневной работы, перерывов для отдыха и приема пищи определяется графиками сменности, утвержденными в установленном порядке. Время начала и окончания смены, перерывов для отдыха и питания устанавливается по графикам сменности приказом исполнительного директора ООО «Бускуль».

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

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

Продолжительность рабочего времени работников предприятия устанавливается: 40 часов в неделю для мужчин, 36 часов в неделю для женщин (Женщинам в соответствии с п.1.3 постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 и ст.423 ТК РФ устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. При этом заработная плата сохраняется в полном объеме. Женщинам, работающим в сменном режиме, где по условиям производства невозможно сократить рабочую смену, за переработанное сверх установленной сокращенной нормы рабочее время производится доплата в размере 10 % от тарифной ставки на отработанные часы, на доплату начисляется премия).

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

В ООО «Бускуль» применяется суммированный учет рабочего времени по всем графикам сменности. По причинам технологического характера в связи с необходимостью обеспечения непрерывного производства учетный период для всех категорий работников (руководители, специалисты, служащие и рабочие) по всем видам работ и профессиям (за исключением водителей автомобиля) устанавливается равным одному году, в том числе для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Учетный период для водителей автомобиля устанавливается продолжительностью три месяца.

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

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

29. 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 неявившегося работника другим работником.

30. 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.

31. Работники в возрасте до 40 лет при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, которые достигли 40 лет и более при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, в течение пяти лет до выхода на пенсию имеют право на освобождение от работы на два дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

Работодатель не вправе отказать в предоставлении дней для прохождения диспансеризации. Однако если работник не согласует с работодателем день или дни для прохождения диспансеризации и не выйдет на работу, такое отсутствие может быть расценено как нарушение работником трудовой дисциплины, в том числе и как прогул. Если работодатель не согласовал дату/даты освобождения от работы, указанные в заявлении, работник должен выбрать другую дату/даты.

Работник вправе написать заявление об отпуске без сохранения заработной платы на основании статьи 128 ТК, если ему нужны дополнительные рабочие дни на диспансеризацию сверх минимума, предусмотренного статьей 185.1 ТК. При этом работодатель может, но не обязан согласовать такое заявление.

Работник обязан предоставить в группу организации труда и кадров справку из медицинского учреждения, которая подтвердит факт прохождения диспансеризации.

Работник обязан документально подтвердить, что проходил диспансеризацию в день/дни, когда его освободили от работы. В справке должна быть дата/даты диспансеризации, подпись врача и печать учреждения. Документ работник обязан принести работодателю в день выхода на работу после диспансеризации.

ВРЕМЯ ОТДЫХА

32. Время отдыха – это время, в течение которого работник свободен от исполнения 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.

Работник использует перерыв по своему усмотрению. На это время ему предоставляется право отлучаться с места выполнения работ.

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

Перечень таких работ устанавливается работодателем.

Минимальная продолжительность ежедневного отдыха между сменами (вместе со временем для отдыха и питания) при работе по двухсменным и трехсменным непрерывным графикам устанавливается не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующей отдыху смене.

33. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1-6 и 8 января – новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

При совпадении выходного и праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

34. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска. Продолжительность таких отпусков устанавливается с учетом результатов специальной оценки труда.

Перечень рабочих мест, условия труда на которых предусматривают предоставление ежегодных дополнительных отпусков работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, утверждается работодателем по согласованию с профкомом ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР.

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

ПООЩЕНИЯ ЗА ТРУД

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

- объявляет благодарность;
- премирует;
- выплачивает денежное вознаграждение;
- награждает грамотой;
- представляет к награждению государственными и иными наградами.

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

ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ

36. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами ООО «Бускуль».

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

К дисциплинарным проступкам относятся:

А)- прогул, т.е. отсутствие 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)- отказ или уклонение без уважительных причин от периодического медицинского осмотра (обследования), психиатрического освидетельствования работников, для которого он обязателен;

В)- отсутствие на рабочем месте без уважительных причин, если это не является прогулом;

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 установленного срока предупреждения;

Е)- появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории 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 спиртных напитков, наркотических средств, психотропных и токсических веществ на территорию ООО «Бускуль»;

З)- разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

И)- совершение по месту работы хищения чужого имущества (в том числе мелкого), растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

К)- нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой 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, определенных в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами ООО «Бускуль»

38. Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения, представителю 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.

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

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

40. Дисциплинарное взыскание может быть наложено исполнительным директором или иным руководителем по перечню, утвержденному локальным нормативным актом ООО «Бускуль».

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

42. 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.

43. Приказ о применении дисциплинарного взыскания должен быть объявлен работнику под подпись в течение 3 рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется акт за подписью 3 лиц.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

44. Стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

**СТРУКТУРА ПЛАНОВ
СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ООО «БУСКУЛЬ»**

1. Исполнительный директор ООО «Бускуль» и председатель профсоюза разрабатывают и реализуют в 2024 – 2026 годах планы социального развития, предусматривающие решение следующих вопросов:

1.1 Улучшение экологии, условий труда, производственного быта, содержание медпункта, рабочих мест.

1.2 Снижение заболеваемости, оздоровление работников и членов их семей, развитие активного отдыха и физической культуры, формирование здорового образа жизни.

1.3 Работа с молодежью.

1.4 Оказание помощи неработающим пенсионерам, семьям, потерявшим кормильца вследствие несчастного случая на производстве, профзаболевшим, травмированным на производстве, шефской помощи МБОУ «Огнеупорненская СОШ», МКДОУ «Огнеупорненский детский сад «Березка».

2 Мероприятия обсуждаются на сменно-встречных собраниях, оформляются приказом ООО «Бускуль», подписываются исполнительным директором и председателем профкома.

**СБОРНИК ДОКУМЕНТОВ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИХ ВОПРОСЫ
ОХРАНЫ ТРУДА И ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ**

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
(Организационно-технические мероприятия по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней
профессиональных рисков и профилактике профессиональных заболеваний в ООО «Бускуль»)**

№ п/п	Содержание мероприятий	Стоимость, тыс. руб.	Источник финансиро- вания	Срок выполнения	Ответственный за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность		
						кол-во работников, которым улучшаются условия труда	кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	в т. числе женщин
						всего	всего	в т. числе женщин
1	С целью снижения уровня травматизма постоянно проводить обучение, проверку знаний, инструктажи по ОТ персоналу.	350	С/С	постоянно	Специалист по охране труда			
2	С целью защиты работников от воздействия опасных факторов (возможности получения травмы от контакта с оборудованием) проводить организацию целевых проверок работоспособности средств защиты, контроль за состоянием заземления, зануления, изоляции токоведущих частей, защитного отключения.	150	С/С	постоянно	Главный инженер			
3	С целью снижения запыленности производить полив автомобильных дорог на участке добычи и вскрыши глины.	150	С/С	2-3 квартал	Начальник участка			
4	Для обеспечения надежности работы и эксплуатации							

	механического оборудования организовать (планово-предупредительные ремонты с балансировкой движущихся частей оборудования), проведение испытаний, технических освидетельствований, экспертиз промышленной безопасности технических устройств, применяемых на ОПО.	1250	С/С	постоянно	Главный инженер			
5	С целью обеспечения качественного проведения предсменных, предрейсовых, послерейсовых медицинских осмотров приобретен терминал автоматизированного дистанционного медицинского контроля	200	С/С	4 квартал 2024	Специалист по охране труда			
6	С целью улучшения условий труда по параметрам микроклимата и естественной освещенности выполнить замену оконных блоков в помещении сторожей (вахтеров) на пластиковые стеклопакеты	120	С/С	3 квартал 2024	Главный инженер			
7	С целью обеспечения санитарно-бытового обслуживания, приобрести холодильник и компьютер в здравпункт	70	С/С	4 квартал 2024	Главный инженер			

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и категорий работников,
занятых в производствах, цехах, участках, на работах, дающих право
на бесплатную выдачу по установленным нормам молока или других
равноценных пищевых продуктов

№ п/п	№ штатной позиции	Наименование должности
1	640515	Электрогазосварщик
2	640516	Электросварщик ручной сварки

**СБОРНИК ДОКУМЕНТОВ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИХ ВОПРОСЫ
ОПЛАТЫ ТРУДА И ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

Приложение № 4.1

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ УВОЛЬНЕНИЯ, ТРУДОУСТРОЙСТВА
РАБОТНИКОВ, ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ГАРАНТИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ В
СЛУЧАЕ СОКРАЩЕНИЯ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ**

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата каждый работник персонально предупреждается не менее чем за два месяца письменным приказом руководителя общества. Приказ должен быть объявлен работнику с указанием даты предупреждения под подпись. В случае отказа от подписи факт предупреждения удостоверяется актом, составленным комиссией из 3 человек, с указанием даты составления акта, должности, фамилий лиц, его составлявших. В приказе работнику предлагается как другая имеющаяся работа (вакантная должность), соответствующая квалификации работника, так и вакантная нижеоплачиваемая или нижестоящая должность. 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.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

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, 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.

При сокращении численности или штата работников работодатель по возможности воздерживается от увольнения работников за 5 лет до достижения ими общеустановленного возраста, дающего право выхода на пенсию, а также молодых работников, не имеющих не снятых дисциплинарных взысканий и имеющих внедренные рационализаторские предложения (п. 7.5.8 коллективного договора)

Кандидатуры работников, подлежащих увольнению, определяются руководителем подразделения.

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 данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

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

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

- 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 ПАО «ММК»;

- работникам, 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);

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

- 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;

- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Не допускается увольнение в случае сокращения численности или штата работников следующих лиц:

- беременных женщин;

- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;

- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида до 18 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.

- других лиц, воспитывающих 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 работников, 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 ст.81 Трудового кодекса работников, избранных в состав комиссии по трудовым спорам, осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Увольнение по п. 2 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. Руководитель общества обязан сообщить об этом в письменной форме профсоюзному комитету ООО «Бускуль» не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации 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 руководителя общества об изменении структуры (схемы управления, штатной численности);

- штатные расписания (при сокращении штата работников), утратившие силу и вновь утвержденные;
- приказ руководителя общества 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), имеющих 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 руководителю общества 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 руководителя общества в течение ³⁷ трех рабочих дней проводит с представителем работодателя дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При не достижении общего согласия по результатам консультаций руководитель общества 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 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 или наличия других, не зависящих от него, уважительных причин. В соответствии с принятым решением орган по трудоустройству выдает 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 является приказ руководителя общества.

График выдачи заработной платы в ООО «Бускуль»

№ п/п	Наименование видов выплат	Дата выдачи
1	Заработная плата	12
2	Заработная плата за первую половину месяца	27
3	Заработная плата за время отпуска	ежедневно

**ТИПОВОЙ ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников ООО «Бускуль»,
которым устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск
за ненормированный рабочий день**

№ п/п	Наименование должностей	Количество календарных дней
1	Исполнительный директор, главный инженер	10
2	Начальник участка	10
3	Главный механик, главный энергетик, главный маркшейдер	10

Примечание: работникам ООО «Бускуль», 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.

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
ООО «БУСКУЛЬ» ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ И ПЕРЕВЫПОЛНЕНИЕ
ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ РАБОТЫ**

1. Настоящее Положение вводится с целью повышения материальной заинтересованности и ответственности работников ООО «Бускуль» в выполнении и перевыполнении индивидуальных производственных, экономических и качественных показателей работы за отчетный период.

2. В отчетный период включается 12 месяцев, предшествующих дате оплаты времени отпуска.

3. Выполнение производственных, экономических и качественных показателей работы конкретным работником определяется по действующим Положениям, показателям и условиям премирования по индивидуальным (или коллективным) результатам работы, нарастающим итогом за весь отчетный период.

4. При выполнении показателей и условий премирования за отчетный период работникам выплачивается премия в размере от 20%-40% к заработной плате, начисленной за дни отпуска, в зависимости от финансового состояния по приказу исполнительного директора общества.

5. Премирование по настоящему положению распространяется на всех работников ООО «Бускуль», кроме:

- работающих в ООО «Бускуль» по совместительству;
- работников, труд которых оплачивается по контракту.

6. Премия не выплачивается работникам, которые в отчетном периоде:

- совершили прогул без уважительной причины (отсутствовали на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов в течение рабочего дня);

- были задержаны на территории ООО «Бускуль» в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; за пронос, продажу и употребление алкогольных напитков, наркотических и токсических веществ;

- были привлечены к материальной ответственности;

- совершили по месту работы хищение (в том числе мелкое) чужого имущества, установленное вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

- уволились из ООО «Бускуль» по собственному желанию (за исключением увольнения на пенсию, а также в случае невозможности продолжения работы, либо увольнения в связи с отказом работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением, либо в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением).

7. Размер премии работникам по приказу руководителя может быть уменьшен полностью или частично за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей в отчетном периоде:

- нарушение производственных и технологических инструкций, приведших к дополнительным затратам трудовых и материально-энергетических ресурсов (не менее 30%);

- аварии, простои в работе оборудования и агрегатов (не менее 20%);

- брак в работе (не менее 50%);

- невыполнение планов (графиков) ремонтов (не менее 25%);

- допущение и несвоевременное устранение неполадок в производстве (не менее 20%);
- невыполнение планов, графиков, заданий по работе (не менее 20%);
- несвоевременное представление или искажение отчетов, заявок, анализов и т.п. (не менее 25%);
- неудовлетворительную организацию работ, вызвавшую излишние трудовые и материальные затраты (не менее 20%);
- приписки невыполненных объемов работ и т.п. (не менее 30%);
- при невыполнении показателей и условий премирования в отчетном периоде:

- за 1-2 месяца - 25%;

- за 3-4 месяца - 50%;

- более 5 месяцев - 100%.

8. При совпадении отчетных периодов (например, оформление отпуска в течение года два и более раз за различные рабочие годы) основания невыплаты или уменьшения премии учитываются один раз.

9. Учет выполнения показателей и условий премирования, а также неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей за отчетный период возлагается на ведущего инженера по организации труда и заработной плате, исполнительного директора общества.

10. Начисление и выплата премии работникам производится одновременно с оплатой времени ежегодного отпуска.

11. Премия по данному положению начисляется по виду оплаты - 370.

12. При замене части отпуска, превышающей 28 календарных дней, денежной компенсацией по заявлению работника, начисление и выплата премии за выполнение и перевыполнение производственных показателей производится одновременно с выплатой денежной компенсации.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке начисления доплаты за раскомандировку и
предсменный инструктаж

1. Доплата к тарифным ставкам начисляется за время, затраченное на раскомандировку и предсменный инструктаж.
2. Доплата начисляется в размере 5 % тарифной ставки присвоенного разряда.
3. Доплата начисляется в полном размере при посещении рабочими всех раскомандировок и предсменных инструктажей. Размер доплаты уменьшается пропорционально количеству непосещений (непроведений) предсменных инструктажей.
4. Начисление доплаты производится по виду оплаты 295 «Доплата за раскомандировку и предсменный инструктаж». На доплату не начисляется переменная часть оплаты труда за выполнение показателей.

**ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке начисления доплаты к тарифным ставкам за
непрерывный стаж работы**

1. Доплата за стаж работы производится с целью обеспечения материальной заинтересованности работников в добросовестном исполнении ими трудовых обязанностей при сохранении длительных трудовых отношений с ООО «Бускуль».

2. Непрерывный стаж работы в ООО «Бускуль» каждого работника устанавливается из непрерывного стажа работы в ОАО «ММК».

3. Доплата начисляется ежемесячно. Размер доплаты устанавливается на первое число отчетного месяца.

4. Начисление доплаты производится по виду оплаты 410 «Доплата за непрерывный стаж работы». Переменная часть оплаты труда за выполнение показателей на доплату не начисляется.

5. При достижении работником возраста, дающего право на назначение трудовой пенсии по старости, доплата не выплачивается.

6. Размер доплаты устанавливается в процентах к тарифной ставке, применяемой для оплаты труда, в зависимости от непрерывного стажа работы в ООО «Бускуль» (с учетом стажа в ОАО «ММК»):

- от 1 года до 3 лет 5 % тарифной ставки;
- от 3 лет до 5 лет 10 % тарифной ставки;
- от 5 лет до 10 лет 15 % тарифной ставки;
- свыше 10 лет 20 % тарифной ставки.

7. Доплата не производится работникам, труд которых оплачивается по контрактам и ИСОТ.

8. Условия не начисления или начисления доплаты в уменьшенном размере:

8.1. Доплата не начисляется в течение двенадцати месяцев с момента применения к работнику дисциплинарного взыскания (начиная с месяца издания приказа о применении дисциплинарного взыскания к работнику):

- за прогул, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в сл⁴¹ отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

- за появление на работе в рабочее и нерабочее время в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения;

- за совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченного рассматривать дела об административных правонарушениях.

8.2. Доплата уменьшается или не начисляется за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей (нарушение пропускного внутриобъектового режима, нарушение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил). Период уменьшения доплаты определяется исполнительным директором общества в зависимости от последствий дисциплинарного проступка, но не более двенадцати месяцев от даты издания приказа о применении дисциплинарного взыскания.

8.3. Доплата не начисляется при расторжении трудового договора с работником по инициативе работодателя по пунктам 5-11 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

8.4. Доплата не начисляется полностью или уменьшается на основании приказа исполнительного директора общества.

ПОЛОЖЕНИЕ **об оплате труда за работу во вредных и (или) опасных условиях** **труда по результатам специальной оценки условий труда**

1. Настоящее положение разработано на основании статьи 147 ТК РФ. Положение устанавливает порядок оценки фактического состояния условий труда на рабочих местах и порядок определения размеров оплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест).

2. Оценка условий труда на рабочих местах:

Условия труда подразделяются на 4 класса: оптимальные (1 класс), допустимые (2 класс), вредные (3 класс) и опасные (4 класс). Вредными условиями труда (3 класс) являются условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условиями труда. Вредные условия труда (3 класс) по степени превышения гигиенических нормативов подразделяются на 4 степени вредности. Отнесение условий труда на рабочих местах по степени вредности и (или) опасности к классам (подклассам) условий труда осуществляется по результатам проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда.

Оценка влияния конкретного фактора производственной среды производится с учетом продолжительности его воздействия на работника в течение смены. Продолжительность воздействия производственного фактора определяется на основании фотографии рабочего дня. С помощью фотографий рабочего дня и хронометражных наблюдений определяется время пребывания работника в различных точках рабочей зоны, связанное с выполнением обязанностей (работ), предусмотренных должностной инструкцией.

3. Порядок определения размера⁴² оплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда для работников:

3.1 Бальная оценка рабочего места определяется суммированием балльных оценок по всем факторам рабочей среды и трудового процесса по формуле (1)

$$B = B_1 + B_2 + B_3 + B_n, (1)$$

где: B – балльная оценка рабочего места;

B₁, B₂, B₃, B_n – балльные оценки производственных факторов.

3.2 Оценка конкретных факторов рабочей среды и трудового процесса в баллах, в зависимости от классов (подклассов) условий труда. Общая оценка рабочего места не может превышать 60 баллов.

3.3 Размер оплаты по каждому рабочему месту не зависит от тарифной ставки рабочего и определяется по формуле (2)

$$D = C \times B \times T, (2)$$

где: D – размер оплаты за вредные и (или) опасные условия труда за месяц, руб.;

C – стоимость балла в час, руб.;

Б – количество баллов (оценка условий труда на рабочем месте, выраженная в баллах в соответствии с приложением А настоящего положения);

Т – количество часов, отработанных в особых условиях труда за месяц.

4. Оплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда устанавливается руководителям, имеющим в своем подчинении работников, которым на основании пункта 6 установлена оплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

4.1 Расчетное количество баллов за вредные и (или) опасные условия труда для конкретного руководителя определяется путем деления суммы баллов всех подчиненных работников по штатному расписанию на общую численность подчиненных работников.

4.2 Расчетное количество баллов округляется по правилу таблицы 1.

Таблица 1 Расчет количества баллов для оплаты

Расчетное количество баллов	Количество баллов для оплаты
От 0 до 5 включительно	0
Свыше 5 до 10 включительно	10
Свыше 10 до 15 включительно	15
Свыше 15 до 20 включительно	20
Свыше 20 до 25 включительно	25
Свыше 25 до 30 включительно	30
Свыше 30	40

4.3 Сумма оплаты за полностью отработанный месяц определяется по формуле (3)

$$Д = С \times Б \times 169,2 \quad (2)$$

где Д – размер оплаты за вредные и (или) опасные условия труда за месяц, руб.;

С – стоимость балла в час, руб.;

Б – количество баллов для оплаты в соответствии с пунктом 7.3;

169,2 – среднемесячный баланс рабочего времени в часах.

4.4 Размер оплаты руководителям устанавливается (пересматривается) одновременно с пересмотром размеров оплаты рабочим.

5. Условия оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда:

5.1 Стоимость балла в час устанавливается приказом исполнительного директора общества. В дальнейшем стоимость балла пересматривается одновременно с индексацией тарифных ставок и окладов.

5.2 Начисление оплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда производится по виду оплаты 217 «Оплата за вредные и (или) опасные условия труда». Переменная часть оплаты труда за выполнение показателей на оплату за работу во вредных и (или) опасных условиях труда не начисляется.

6. Ведущий инженер по организации труда и заработной плате производит ознакомление работников с новыми условиями оплаты труда с оформлением протокола ознакомления.

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ ЗАКЛЮЧЕНИЯ УЧЕНИЧЕСКИХ ДОГОВОРОВ
НА ПЕРЕОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ ООО «БУСКУЛЬ»
БЕЗ ОТРЫВА ОТ РАБОТЫ**

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

- 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 работы (вакантной должности) руководитель общества 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;

- с 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 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 в 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.

Для приобретения практических навыков работнику может поручаться работа с оплатой на один разряд ниже установленного для работников той профессии, которую осваивают ученики в ООО «Бускуль».

3.2 Шифр видов оплаты, предусмотренных настоящим Положением, - 351.

3.3 Работники, проходящие переобучение без отрыва от работы, могут в соответствии с заключенным договором полностью освобождаться 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 по переобучению работников без отрыва от работы планируются и контролируются управлением кадров и ежемесячно расходуются в пределах бюджета по социальной сфере.

5. По работникам, с которыми заключены ученические договоры, ежемесячно готовится отчет численности по форме 2-ОТ «Подготовка кадров».

**СБОРНИК ДОКУМЕНТОВ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИХ ВОПРОСЫ
СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ
И ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ «СОЦИАЛЬНОГО» ОТПУСКА**

Приложение № 5.1

**ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ООО «БУСКУЛЬ»
ПО СОЦИАЛЬНОМУ СТРАХОВАНИЮ**

1. Общие положения

1.1 Комиссия по социальному страхованию образуется в ООО «Бускуль» для обеспечения контроля за правильным исчислением, своевременной выплатой пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и для решения вопросов, связанных с компенсационным предоставлением дополнительного оплачиваемого отпуска.

1.2 В комиссию по социальному страхованию может входить до 8 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 состав комиссии избираются председатель и два заместителя.

1.3 Председатель руководит работой комиссии.

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

1.5 Срок полномочий комиссии по социальному страхованию ограничен сроком действия Коллективного договора ООО «Бускуль».

2. Функции комиссии

Комиссия ООО «Бускуль» 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 выплате пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам.

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

2.4 Комиссия 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.

2.5 Комиссия принимает решение о возможности предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, пострадавшим в результате 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 «Бускуль».

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

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 оформляются протоколом.

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 Заседания комиссии считаются правомочными при наличии более половины ее членов. Решения принимаются большинством голосов, принявших участие в голосовании при наличии кворума.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ КРАТКОСРОЧНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА СРОКОМ ДО 3-х ДНЕЙ (ОТПУСК «СОЦИАЛЬНЫЙ»)

1. Согласно статье 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 «Бускуль» независимо от основного отпуска в пределах этих пяти дней предоставляется краткосрочный оплачиваемый отпуск сроком до трех календарных дней подряд (отпуск «социальный») в следующих случаях:

- собственная свадьба (при вступлении в брак в первый раз);
- смерть супруга (супруги);
- смерть близких родственников: родителей (в том числе родителей жены, мужа работника состоящих в законном браке), детей, бабушки, дедушки, внуков, полнородных и неполнородных (имеющих общих отца или мать) братьев и сестер.

Одному из работающих родителей (усыновителей, опекунов, попечителей) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, предоставлять по его заявлению, к которому прилагается справка об установлении инвалидности ребенку, дополнительный оплачиваемый «социальный» отпуск сроком на один календарный день ежемесячно и отпуск без сохранения заработной платы на срок не более 14 календарных дней в год.

Работникам ООО «Бускуль» (в т.ч. опекунам), имеющим детей-первоклассников, предоставлять, по их заявлению, дополнительный оплачиваемый «социальный» отпуск 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.

Работникам ООО «Бускуль» при бракосочетании детей (при вступлении в брак в первый раз), рождении 47 нка (при выписке из родильного дома), проводами сына в армию – по их заявлению предоставляется дополнительный краткосрочный оплачиваемый «социальный» отпуск сроком на один календарный день.

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 3 рабочих дней после окончания отпуска.

4. Если в период основного отпуска возникла необходимость предоставления «социального» отпуска, то основной отпуск продляется на основании документов, предусмотренных в п.3 данного положения.

5. 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.

**СБОРНИК ДОКУМЕНТОВ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИХ ВОПРОСЫ
ОПРЕДЕЛЕНИЯ НЕПРЕРЫВНОГО СТАЖА РАБОТЫ В ООО «БУСКУЛЬ»,
ПОощРЕНИЯ РАБОТНИКОВ И ПЕНСИОНЕРОВ ООО «БУСКУЛЬ»**

Приложение № 6.1

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ
НЕПРЕРЫВНОГО СТАЖА РАБОТЫ В ООО «БУСКУЛЬ»**

1. Непрерывный стаж работы в ООО «Бускуль» (далее по тексту – стаж) определяет группа организации труда и кадров.
2. В стаж включается время работы на Магнитогорском металлургическом комбинате, в ОАО «ММК», в БКУ филиале ОАО «ММК» (уволенные в связи с переводом с согласия работника к другому работодателю п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), ООО «Бускуль», с учетом времени обучения на рабочих местах, на курсах повышения квалификации.
3. Не прерывает и засчитывается в непрерывный стаж:
 - работа в профсоюзном комитете ООО «Бускуль», в обществах и учреждениях (согласно утвержденному перечню), при условии, что увольнения были по переводу;
 - работа на выборной должности;
 - работа в Госприемке;
 - время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.
 - период военной службы по мобилизации в случае призыва или заключения 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.
4. Не прерывает, но не засчитывается в стаж:
 - военная служба в Вооруженных Силах РФ по призыву, альтернативная гражданская служба;
 - период установления работнику группы инвалидности (в случае увольнения работника из ООО «Бускуль» и не поступления на работу к другому работодателю в указанный период). Действие данного пункта не распространяется на работников, уволенных по п.п. 5 – 11 ст. 81 Трудового кодекса РФ, п. 4 ст. 83 Трудового кодекса РФ.
5. Правила пунктов 3 и 4 настоящего положения действуют при условии увольнения работника из ООО «Бускуль» по причинам, указанным в них, и приема в ООО «Бускуль», если перерыв в работе не превысил сроков, установленных Правилами исчисления непрерывного трудового стажа рабочих и служащих при назначении пособий по государственному социальному страхованию.

**ПОЛОЖЕНИЕ О НАГРАЖДЕНИИ РАБОТНИКОВ
И ПЕНСИОНЕРОВ ООО «БУСКУЛЬ» ПАМЯТНЫМ ПОДАРОКОМ
ПРИ ДОСТИЖЕНИИ ЮБИЛЕЙНЫХ ДАТ И ПРИ УВОЛЬНЕНИИ
ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ В СВЯЗИ С ВЫХОДОМ НА ПЕНСИЮ**

1. Работники за многолетний и безупречный труд в ООО «Бускуль» поощряются объявлением благодарности с выплатой денежного вознаграждения в размере 5500 рублей в зависимости от трудового вклада и заслуг:

1.1 Женщины – при исполнении 50 лет со дня рождения при условии их 15-летней непрерывной и безупречной работы в ООО «Бускуль» (с учетом стажа в БКУ филиале ОАО «ММК»).

1.2 Мужчины – при исполнении 50 лет со дня рождения при условии их 20-летней непрерывной и безупречной работы в ООО «Бускуль» (с учетом стажа в БКУ филиале ОАО «ММК»).

1.3 Работники, уволившиеся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию при достижении возраста, дающего право на назначение трудовой пенсии по старости или досрочное назначение трудовой пенсии по старости и имеющие не менее 15 лет для женщин и 20 лет для мужчин непрерывной и безупречной работы в ООО «Бускуль» (с учетом стажа в БКУ филиале ОАО «ММК»).

2. Оформление необходимых документов осуществляется в следующем порядке:

2.1 ООО «Бускуль» и профсоюзная организация представляют на рассмотрение исполнительному директору ходатайство о выплате работнику в соответствии с данным Положением и визирует его в группе организации труда и кадров, которое подтверждает непрерывный стаж работы в ООО «Бускуль», отсутствие нарушений трудовой дисциплины за этот период и фиксирует факт награждения денежной выплатой.

В ООО «Бускуль» издается приказ, согласованный с профсоюзной организацией, об объявлении благодарности и вручается памятный подарок работнику.

3. По ходатайству комиссии профсоюзного комитета по работе с пенсионерами (Совета ветеранов ООО «Бускуль») неработающим пенсионерам по достижении юбилейной даты – 60 лет (для женщин, ушедших на пенсию на льготных основаниях – при достижении юбилейной даты 55 лет) и далее через каждые 5 лет, с учетом их стажа работы (женщинам – 20 лет, мужчинам – 25 лет), кроме участников Великой Отечественной войны, которых поздравляют независимо от стажа работы, прежнего и настоящего вклада в трудовую и общественную деятельность в обществе, вручается памятный подарок. Оформление документов производится комиссией профсоюзного комитета по работе с пенсионерами (Совета ветеранов ООО «Бускуль»). Подарки юбилярам вручаются в соответствии с благотворительной программой ООО «Бускуль», реализуемой совместно с БФ «Металлург».

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ ПРОВОДОВ РАБОТНИКОВ НА ТРУДОВУЮ ПЕНСИЮ; УВОЛЬНЕНИЕ НА ПЕНСИЮ ПО ИНВАЛИДНОСТИ

Устанавливается следующий порядок проводов на пенсию:

1. В конце каждого календарного года в ООО «Бускуль» совместно с советом ветеранов составляются 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 исполнительным директором ООО «Бускуль».
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.
5. Исполнительный директор ООО «Бускуль» совместно с председателем профсоюзного комитета определяют формы поощрения и оформляют представления на работника, увольняющегося на пенсию с учетом его заслуг:
 - награждение благодарственным письмом;
 - выплатой денежного вознаграждения;
 - выплата единовременной материальной помощи в зависимости от непрерывного стажа работы на предприятии (с учетом стажа в БКУ):
 - от 5 до 10 лет – 20000 рублей;
 - от 10 до 20 лет – 35000 рублей;
 - 20 и более лет – 50000 рублей.
6. Условия выплаты единовременной материальной помощи производится при прекращении трудового договора в связи с выходом на пенсию по старости:
- 6.1 При расторжении трудового договора возраст не должен превышать возраста, дающего право на оформление пенсии по старости в соответствии с законодательством РФ и один месяц.

Устанавливается следующий порядок увольнения на пенсию по инвалидности:

При прекращении трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в случае установления инвалидности (I и II гр.) в соответствии с медицинским заключением, справкой медико-социальной экспертизы по форме, в которой указывается группа инвалидности и степень ограничения к трудовой деятельности, выданной в порядке, установленном федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами, работнику выплачивается единовременная материальная помощь в зависимости от непрерывного стажа работы на предприятии (с учетом стажа в БКУ):

- от 5 до 10 лет – 20000 рублей;
- от 10 до 20 лет – 35000 рублей;
- 20 и более лет – 50000 рублей.

7. Выплаты производятся из прибыли общества, в соответствии с утвержденным бюджетом. Проводы на пенсию осуществляются с участием руководителя общества и председателя профсоюзного комитета ООО «Бускуль».

ПОЛОЖЕНИЕ О НАГРАЖДЕНИИ ГРАМОТОЙ ООО «БУСКУЛЬ»

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

1. Условия награждения грамотой ООО «Бускуль»

- 1.1 Выполнение и перевыполнение производственных заданий.
- 1.2 Отсутствие нарушений трудовой и технологической дисциплины, отсутствие несчастных случаев, инцидентов и аварий.

2. Порядок награждения грамотой ООО «Бускуль»

- 2.1 Награждение проводится в честь торжественных и юбилейных дат.
- 2.2 Грамота вручается в торжественной обстановке от имени руководителя общества и председателя профсоюзного комитета.
- 2.3 Запись о награждении вносится в трудовую книжку.
- 2.4 Награжденному работнику выдается денежная премия в размере 4000 рублей.
- 3. При награждении работника Почетной грамотой ПАО «ММК» выдается денежная премия в размере 15 000 рублей.
- 4. При награждении работника грамотой ПАО «ММК» выдается денежная премия в размере 10 000 рублей.
- 5. Контроль за правильностью оформления документов на награждение и премирование возлагается на группу организации труда и кадров.
- 6. Вознаграждение выплачивается по в/о 134.

**ПОЛОЖЕНИЕ О КОМПЕНСАЦИИ СТОИМОСТИ ПУТЕВОК НА
ОЗДОРОВЛЕНИЕ И ЛЕЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ ООО «БУСКУЛЬ»
И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ**

В целях сохранения и укрепления здоровья работников ООО «Бускуль» и членов их семей осуществлять реабилитационно-восстановительное лечение (РВЛ) работников ООО «Бускуль» и членов их семей в санаториях: ООО «Юбилейный», ООО «Абзаково», ООО «Санаторий-профилакторий «Южный», ООО «Дом отдыха «Березки», ООО «Санаторий «Металлург» и санаторий «Ай-Петри» Республика Крым в течение 14 дней.

Установить единый размер компенсаций на путевки для работников и членов их семей (в т.ч. детей), с учетом действующей «сезонности»: 70% - май-сентябрь; 80% - сентябрь-май. Компенсация стоимости РВЛ осуществляется за счет средств КДМС через страховую компанию «СОГАЗ».

Принимая во внимание п.24.2 ст.255, Налогового кодекса РФ, определить понятие «член семьи» как: «супруг (а), родители, дети (в том числе усыновленные) в возрасте до 18 лет, подопечные в возрасте до 18 лет, дети работника (в том числе усыновленные) в возрасте до 24 лет, обучающиеся по очной форме обучения в образовательной организации, бывшим подопечным (после прекращения опеки или попечительства) в возрасте до 24 лет, обучающиеся по очной форме обучения в образовательной организации (при предоставлении соответствующих справок или иных подтверждающих обучение документов)».

Путевки предоставлять работникам, находящимся в оплачиваемом ежегодном отпуске, отпуске по болезни и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

Путевки на членов семьи работника предоставляются исключительно при предоставлении льготной путевки работнику и совместном пребывании в санатории в течение всего срока РВЛ.

Запрещена передача путевки и проживание по льготной путевке третьих лиц, не являющихся членами семьи работника. При выявлении факта передачи путевки третьим лицам, работнику, которому выделена путевка, обязуется выплатить в кассу по реализации путевок размер льготы, предоставленный предприятием, в полном объеме.

ПОЛОЖЕНИЕ О СТАТУСЕ ПЕНСИОНЕРА ООО «БУСКУЛЬ»

Пенсионерами ООО «Бускуль» считаются лица:

- проработавшие в ООО «Бускуль» (с учетом стажа работы в БКУ) не менее пятнадцати лет (непрерывно перед уходом на пенсию) и уволившиеся по собственному желанию на пенсию по достижении возраста, дающего право на назначение трудовой пенсии по старости (досрочной трудовой пенсии);

- уволившиеся из ООО «Бускуль», имеющие стаж работы на государственном Магнитогорском металлургическом комбинате, в ОАО «ММК», в дочерних обществах и учреждениях: женщины – 20 лет, мужчины – 25 лет, и до достижения ими пенсионного возраста не возобновлявшие работу у другого работодателя. Статус пенсионера ООО «Бускуль» не распространяется на данную категорию, если расторжение трудового договора произошло по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных п.п. 1, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 ст.81 Трудового кодекса РФ;

- проработавшие в ООО «Бускуль» (с учетом стажа работы в БКУ) не менее пятнадцати лет и уволившиеся из ООО «Бускуль» в связи с инвалидностью (I, II группы), и не приступавшие после этого к работе у другого работодателя;

- проработавшие в ООО «Бускуль» (с учетом стажа в БКУ) не менее пятнадцати лет и уволившиеся из ООО «Бускуль» по собственному желанию в связи с необходимостью ухода за детьми-инвалидами и до достижения пенсионного возраста не возобновившие работу у другого работодателя.

Работники, получающие трудовую пенсию и продолжающие работу в ООО «Бускуль», при расторжении трудового договора в связи с уходом на пенсию по возрасту встают на учет в качестве пенсионера там, где получили право на установление трудовой пенсии.

Работодатель и профсоюзный комитет ООО «Бускуль» в индивидуальном порядке рассматривают представление комиссии профкома по работе с пенсионерами (Совета Ветеранов) по отдельным обращениям пенсионеров в отношении установления им статуса пенсионера ООО «Бускуль».

ПРОГРАММА «МОЛОДЕЖЬ ООО «БУСКУЛЬ»

Работа с молодежью является одним из приоритетов кадровой политики и заключается в следующем:

1. Профессиональная ориентация и профессиональное консультирование учащихся школ. Поддержка одаренных школьников.
2. Выявление перспективных молодых работников с целью их дальнейшего профессионального роста и формирования качеств лидера.
3. Нравственное профессиональное эстетическое воспитание молодежи в духе корпоративных ценностей общества.
4. Создание условий для профессионального общения и обучения молодых работников.
5. Содействие в продвижении творческих разработок молодых работников.
6. Содействие в решении социальных, бытовых условий молодых семей.
7. Содействие к здоровому образу жизни молодежи, совершенствование систем работы с молодыми работниками.
8. Содействие гражданско-патриотическому воспитанию молодежи и адаптации после службы в армии.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УПОЛНОМОЧЕННОМ ПО ОХРАНЕ ТРУДА ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР

1. Общие положения

1.1 Положение об уполномоченном по охране труда ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР (далее – Положение) разработано в соответствии со статьей 370 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом ГМПР, Уставом ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР.

1.2 Положение определяет права, обязанности и гарантии деятельности уполномоченных по охране труда по осуществлению профсоюзного контроля за состоянием условий и охраны труда, соблюдением государственных требований охраны труда в организации.

1.3 Уполномоченный по охране труда в своей деятельности руководствуется настоящим Положением, решениями вышестоящих профсоюзных органов, коллективным договором, инструкциями, действующим законодательством РФ и локальными нормативными актами по охране труда.

1.4 Численность уполномоченных по охране труда, порядок их избрания и срок полномочий устанавливаются в соответствии с решением профсоюзного комитета.

Профсоюзный комитет организует выборы уполномоченных по охране труда в каждом подразделении и в организации в целом. Для координации деятельности уполномоченных по охране труда в организации избирается старший уполномоченный по охране труда.

1.5 Уполномоченным по охране труда, в том числе старшим уполномоченным по охране труда, не может быть избран работник (должностное лицо), в функциональные обязанности которого входит обеспечение безопасных условий труда в организации, в подразделении.

1.6 Уполномоченные по охране труда избираются голосованием на профсоюзном собрании (конференции) на срок полномочий профсоюзного комитета. Состав избранных уполномоченных лиц по охране труда, в том числе старших уполномоченных по охране труда, утверждается постановлением профсоюзного комитета.

1.7 Уполномоченные по охране труда работают во взаимодействии с руководителями соответствующих подразделений, председателем профсоюзного комитета, службой охраны труда, совместно с комиссией по охране труда, технической инспекцией труда ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР.

1.8 Общее руководство деятельностью уполномоченных по охране труда осуществляет ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР. Координацию деятельности уполномоченных по охране труда организации осуществляет председатель профсоюзного комитета, старший уполномоченный по охране труда, избираемый на профсоюзной конференции.

1.9 Уполномоченные по охране труда информируют о своей работе на общем собрании профсоюзной организации подразделения, где они избраны.

1.10 По решению профсоюзного собрания подразделения профсоюзного комитета уполномоченный по охране труда может быть отозван до истечения срока действия своих полномочий, если он не выполняет возложенные на него обязанности по защите прав работников на здоровые и безопасные условия труда.

1.11 Уполномоченный по охране труда носит на специальной одежде отличительный шеврон, выданный Профсоюзным комитетом.

2. Права уполномоченного по охране труда

Уполномоченные по охране труда имеют право:

2.1 Проверять соблюдение требований охраны труда в подразделении, профсоюзное собрание, которое избрало уполномоченного.

2.2 Осуществлять надзор за выполнением мероприятий по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков и профилактике профессиональных заболеваний труда в соответствующем подразделении.

2.3 Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.4 Принимать участие в специальной оценке условий труда в качестве члена комиссии по проведению специальной оценки условий труда.

3. Содержание работы уполномоченных по охране труда

Уполномоченный по охране труда осуществляет следующие функции:

3.1 Контролирует состояние условий и охраны труда на рабочих местах подконтрольного участка, соблюдение работниками норм, правил и инструкций по охране труда с обязательным фиксированием результатов контроля в журнале уполномоченного по охране труда.

3.2 Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и потери трудоспособности, о полагающихся им средствах индивидуальной защиты, компенсациях за работу во вредных и опасных условиях труда.

3.3 Информировать непосредственного руководителя работ о ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

3.4 Контролирует соблюдение порядка выдачи работникам средств индивидуальной защиты и правильного их применения, смывающих и обезвреживающих средств, молока или других равноценных молоку пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания в соответствии с установленными нормами.

3.5 Контролирует состояние санитарно-бытовых помещений, мест обогрева и приема пищи, оценивает уровень обеспеченности работников санитарно-гигиеническими устройствами и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с нормами.

3.6 Информировать работников производственного подразделения о выявленных нарушениях требований охраны труда, ведет разъяснительную работу в трудовом коллективе по вопросам безопасной организации работ.

4. Содержание работы старшего уполномоченного по охране труда

Старший уполномоченный по охране труда осуществляет следующие функции:

4.1 Координирует деятельность уполномоченных по охране труда в подразделениях, ведет учёт работы уполномоченных по охране труда.

4.2 Предоставляет отчет о проделанной работе в установленном порядке и по утвержденной форме в ППО Группы ПАО «ММК».

4.3 Анализирует, представляет работодателю и профсоюзному комитету ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР предложения по совершенствованию работы в сфере охраны труда в организации. Обобщает и добивается распространения передового опыта работы уполномоченных по охране труда.

4.4 Контролирует выполнение должностными лицами в установленном порядке предложений уполномоченных по охране труда об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

4.5 Готовит и представляет профсоюзному комитету ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР и работодателю предложения о поощрении уполномоченных лиц по охране труда.

4.6 Участвует в специальной оценке условий труда, в целевых и комплексных проверках состояния условий и охраны труда в организации.

4.7 Защищает права и законные интересы работников по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями.

4.8 Получает информацию от должностных лиц организации о вредных и (или) опасных производственных факторах, о состоянии условий и охраны труда на подконтрольном участке, о мерах по защите работников от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, об обстоятельствах и причинах несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.9 Проверяет выполнение мероприятий коллективного договора и соглашений по улучшению условий и охраны труда, вносит профсоюзному комитету ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР предложения по проектам коллективных договоров и соглашений, локальных нормативных актов об охране труда в организациях.

4.10 Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением требований трудового законодательства, нормативных правовых актов и локальных нормативных актов организации в сфере охраны труда, а также обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями.

4.11 Принимает участие в работе комиссий по испытаниям и приемке в эксплуатацию средств производства.

4.12 Обращается к руководителю подразделения (организации) с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

5. Учёт работы уполномоченных по охране труда

5.1 Основным документом учёта профсоюзного контроля в сфере охраны труда является «Журнал замечаний и предложений уполномоченного по охране труда» (Журнал).

5.2 В Журнале при проведении проверок (обследований) учитываются и записываются все случаи самостоятельной или в составе комиссии оценки состояния условий и охраны труда на подконтрольном участке или на отдельном рабочем месте, в том числе и при отсутствии (не выявлении) нарушений требований охраны труда.

5.3 При выявлении нарушений требований охраны труда в Журнале фиксируются виды нарушений. Журнал предъявляется руководителю соответствующего подразделения (организации) для ознакомления и принятия мер по устранению выявленных нарушений. Порядок работы с предложениями и нарушениями, внесенными в Журнал, регламентируется локальными документами работодателя.

5.4 Уполномоченный (старший уполномоченный) контролирует устранение нарушений и выполнение предложений, внесенных в Журнал.

5.5 Уполномоченный (старший уполномоченный) предоставляет отчет о своей работе в порядке и сроки, установленные ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР.

6. Гарантии деятельности уполномоченных по охране труда

6.1 Право уполномоченного по охране труда на осуществление контроля за соблюдением государственных требований охраны труда гарантируется статьей 20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», статьей 370 Трудового кодекса Российской

Федерации, Отраслевым тарифным соглашением, коллективным договором организации.

6.2 Перевод на другую работу или увольнение уполномоченного по охране труда по инициативе работодателя допускается только с предварительного согласия профсоюзного комитета ООО «Бускуль».

6.3 Работодатель предоставляет время для выполнения общественных обязанностей не менее 4-х часов в неделю в интересах коллектива, проводит обучение уполномоченных в образовательных центрах за счет средств работодателя, с обеспечением их нормативными и справочными материалами по охране труда. Оплата труда за весь период освобождения не уменьшается.

6.4 Уполномоченному по охране труда выдается удостоверение установленного образца ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР.

6.5 Работодатель и должностные лица несут ответственность за нарушение прав уполномоченного по охране труда или воспрепятствование его законной деятельности в порядке, установленном законодательством.

6.6 Ежегодно по представлению профсоюзного комитета уполномоченным по охране труда предоставляется дополнительный оплачиваемый день отпуска.

ПОЛОЖЕНИЕ **о порядке выплаты денежной компенсации в связи** **с увеличением продолжительности рабочей недели с 36 до 40 часов,** **работникам ООО «Бускуль», 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 вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда.

1. Компенсация устанавливается в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

2. В целях установления денежной компенсации, приказом исполнительного директора по согласованию с профсоюзным комитетом, утверждается Список рабочих мест, условия труда на которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда.

3. Компенсация начисляется ежемесячно.

4. Компенсация устанавливается в размере 5 процентов тарифной ставки (должностного оклада), применяемой для оплаты труда.

5. Начисление компенсации производится по виду оплаты 262 «Компенсация в связи с увеличением продолжительности рабочей недели». Переменная часть оплаты труда за выполнение показателей на компенсацию не начисляется.

6. Установление денежной компенсации в связи с увеличением продолжительности рабочей недели с 36 до 40 часов осуществляется в следующем порядке:

6.1 Увеличение продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов и установление денежной компенсации осуществляется на основании соглашения об изменении условий трудового договора, заключенного в письменной форме. Для этого, инспектор по кадрам:

- подготавливает проект соглашения об изменении условий трудового договора в двух экземплярах;

- подписывает соглашение об изменении условий трудового договора у работника;

- подписывает соглашение об изменении условий трудового договора у директора.

6.2 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.

7. Денежная компенсация может быть отменена в случае, если по результатам специальной оценки условий труда, условия труда на рабочем месте будут признаны оптимальными, допустимыми или вредными 1 или 2 степени.