



Общество с ограниченной ответственностью
«МагМеталлПак»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ООО «МагМеталлПак»
на 2021 – 2024 годы

г. Магнитогорск

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

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

1.1 Сторонами настоящего коллективного договора являются:

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

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

Коллективный договор подписывается:

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

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

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

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

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

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

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.

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

2.1 Настоящий коллективный договор заключен на 2021-2024 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, их представителями, органами по труду.

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

2.7 Информация о выполнении коллективного договора по итогам полугодия и за год доводится до сведения работников ООО «МагМеталлПак».

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

Обеспечения конфиденциальности персональных данных не требуется:

- 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, доходы.

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

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

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

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

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

4.3 Стороны признают, что обеспечение занятости – важнейшее условие благополучия работников. В целях стабилизации занятости работодатель совместно с профсоюзным комитетом принимает меры по формированию новых производственных структур, развитию действующих производств и созданию новых рабочих мест.

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

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

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

4.6 Работодатель для обеспечения занятости обязуется:

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

4.7 Стороны договорились в случаях временного снижения объемов производства для усиления социальной защищенности работников предпенсионного возраста по возможности обеспечивать работу по режиму полной рабочей недели.

При сокращении численности или штата работников работодатель по возможности воздерживается от увольнения работников, которым не назначена пенсия по старости, за 5 лет до достижения ими общеустановленного возраста, дающего право выхода на пенсию.

4.8 Работодатель обеспечивает проведение аттестации работников в соответствии с вводимыми локальными нормативными актами.

В состав аттестационных комиссий включаются представители профсоюзных органов.

4.9 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.

4.10 Работодатель организует труд работников в соответствии с законодательством о труде, утвержденными Правилами внутреннего трудового распорядка и данным коллективным договором. Изменение существующих и введение новых графиков работы производится старшим менеджером группы труда и кадров по согласованию с ведущим специалистом по охране труда, с учетом мнения профсоюзного комитета и в соответствии с медицинским заключением АНО «ЦКМСЧ». Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

В ООО «МагМеталлПак» применяется суммированный учет рабочего времени по всем графикам сменности. Графики сменности вводятся приказом директора ООО «МагМеталлПак» с учетом мнения профсоюзного комитета с указанием продолжительности учетного периода. 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.

4.11 Стороны договорились:

- время, затраченное на проведение предсменных инструктажей, не входит в рабочее и оплачивается согласно стандарта «Стандарт организации. Персонал. Организация оплаты труда и премирования работников ООО «МагМеталлПак»».

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

Кроме того, работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

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

Для установления продолжительности оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день используется ПД П 3-3-2021 «Положение о предоставлении отпусков работникам ООО «МагМеталлПак»». При этом 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 и 4 степени или к опасным условиям труда (4 класс).

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

- класс условий труда 3.2 – 7 календарных дней;
- класс условий труда 3.3 – 10 календарных дней;
- класс условий труда 3.4 – 11 календарных дней;
- класс условий труда 4 – 12 календарных дней.

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

Список профессий и должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день устанавливается локальным нормативным актом.

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.

4.13 Порядок предоставления ежегодных отпусков регулируется ПД П 3-3-2021 «Положение о предоставлении отпусков работникам ООО «МагМеталлПак».

4.14 По письменному заявлению работника работодатель предоставляет дополнительный краткосрочный оплачиваемый отпуск согласно Положению (Приложение 2.5).

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

4.16 Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда (класс 4), устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая может быть увеличена с письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, оговоренных в Приложении 2.7.

4.17 При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе при прочих равных условиях, установленных трудовым законодательством, предоставляется:

- работникам, семьи которых потеряли кормильца в связи с несчастным случаем на производстве в ООО «МагМеталлПак»;
- работникам, в семьях которых имеются инвалиды 1 или 2 группы (супруг, дети, иждивенцы), получившие трудовое увечье (профессиональное заболевание), связанное с работой в ООО «МагМеталлПак»;
- работникам, супруг/супруга, которого уже получил(а) уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата. Данное преимущество распространяется при условии, что супруг/супруга являются работниками ООО «МагМеталлПак».
- 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).

4.18 Работодатель отдает предпочтение в приеме на работу лицам, уволенным из ООО «МагМеталлПак» 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 работников, включая индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, при безубыточной деятельности ООО «МагМеталлПак», наличии источников для повышения зарплаты и сопоставимых темпах роста производительности труда и заработной платы, в соответствии с порядком индексации заработной платы, установленным локальным нормативным актом.

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

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

5.3 Обеспечить минимальный месячный размер заработной платы работникам, имеющим допуск к самостоятельной работе, отработавшим месячную норму рабочего времени, и выполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), - не ниже 1,8 величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Челябинской области.

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

5.4 Производить выплату заработной платы два раза в месяц согласно графику (Приложение 2.2). Оплату времени отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

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

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

5.7 Применять тарифные сетки и ставки (оклады) в соответствии с приказом «Об индексации тарифных ставок (окладов)».

5.8 Производить оплату труда, начисление доплат стимулирующего и компенсационного характера, надбавок в соответствии с утвержденным стандартом по организации оплаты труда и премирования работников.

5.8.1 Работникам производится начисление дополнительного вознаграждения за нерабочие и 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 «МагМеталлПак» на условиях внешнего совместительства, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение на условиях, указанных выше, в размере часовой тарифной ставки установленного разряда (установленного оклада), пропорционально установленной продолжительности рабочей смены.

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

5.9 Устанавливать, в соответствии с утвержденными в ООО «МагМеталлПак» локальными нормативными актами, надбавки к тарифным ставкам за профессиональное мастерство рабочим, а также персональные надбавки руководителям, специалистам и служащим.

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

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 и т.д.).

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

5.12 Оплачивать время простоя:

- по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника;

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

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

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

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

5.13.2 По письменному заявлению работника и на основании распоряжения директора ООО «МагМеталлПак» 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.

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

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

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

Профсоюзный комитет обязуется:

5.16 Осуществлять контроль правильности тарификации работ и присвоения квалификационных разрядов.

5.17 Участвовать в процессе специальной оценки условий труда для дальнейшего применения ее результатов при установлении 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 оказание услуг.

6.2 Работодатель совместно с профсоюзным комитетом разрабатывает и утверждает Соглашение по охране труда (мероприятия по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков и профилактике профессиональных заболеваний).

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

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

6.4 Работодатель обязуется:

6.4.1 Создавать необходимые условия для работы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда, проводить обучение уполномоченных (в т.ч. освобождать на обучение, проводимое профсоюзным комитетом), с обеспечением их нормативными и справочными материалами по охране труда. Оплата за весь период освобождения не уменьшается.

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

6.4.2 Обеспечивать работников в соответствии с типовыми нормами и фактическими условиями труда спецодеждой корпоративного стиля, спецобувью и другими видами СИЗ, прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия и комиссионную приемку качества. При выполнении работ по совмещаемым профессиям, обеспечивать работников дополнительными средствами защиты, спецодеждой, если ранее выданные средства защиты не соответствуют по защитным свойствам, выполняемым работам.

Обеспечивать своевременную стирку, сушку и ремонт спецодежды.

В подразделениях для проведения неотложных аварийных работ создавать резервный фонд дежурной спецодежды, спецобуви и других СИЗ.

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

6.4.3 Проводить подготовку подразделений к работе в летних условиях до 1 июня и работе в зимних условиях до 1 декабря текущего года.

6.4.4 Проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу.

Обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, а также проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

6.4.5 Проводить за счет средств работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры 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, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающим в условиях повышенной опасности, проводить обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.4.6 В целях выявления работников, которые по медицинским показаниям не могут быть допущены к исполнению трудовых обязанностей, обеспечить проведение предсменных медицинских осмотров в цеховых здравпунктах ПАО «ММК».

6.4.7 Обеспечивать питьевой режим, снабжение подсолонной газированной водой и чаем, выделяя для этой цели по 3 грамма сухого чая на человека в смену для работников, работающих на работах предусмотренных «Списком №1 производств, работ, профессий, должностей и показателей на подземных работах, на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях» и 1,5 грамма для работников, работающих на работах предусмотренных «Списком №2 производств, работ, профессий, должностей и показателей с вредными и тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях».

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

6.4.8 Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, выдавать бесплатно по установленным нормам пищевой продукт (продукты для диетического (лечебного и профилактического) питания).

6.4.9 Работникам, занятым на работах с особо вредными условиями труда, предоставлять бесплатно, по установленным нормам, лечебно-профилактическое питание.

6.4.10 Для проведения санитарно-бытового обслуживания и медицинского обеспечения работников в ООО «МагМеталлПак» 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.

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

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

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

6.4.13 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.

6.4.14 Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах.

6.4.15 Обеспечить функционирование системы управления промышленной безопасностью и охраной труда.

6.4.16 Предусмотреть необходимые средства для обеспечения проведения работ по специальной оценке условий труда.

6.4.17 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.

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

7 СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ КОЛЛЕКТИВА

Затраты на социальную сферу производятся в соответствии с утвержденным бюджетом.

7.1 Организация питания.

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

7.1.2 Работодатель совместно с профсоюзным комитетом осуществляет контроль организации питания и работы столовых.

7.2 Трудовое соревнование.

Стороны договорились:

7.2.1 Развивать активность и творческую инициативу работников для реализации целей ООО «МагМеталлПак» через организацию:

-соревнования коллективов подразделений ООО «МагМеталлПак» за повышение экономической эффективности производства с подведением итогов;

-соревнования работников за присуждение звания «Лучший рабочий ООО «МагМеталлПак»», «Лучший мастер ООО «МагМеталлПак»» с подведением итогов;

-смотров-конкурсов среди коллективов подразделений, работников и творческих групп за разработку и внедрение мероприятий по повышению эффективности производства, экономии материально-технических и топливно-энергетических ресурсов.

7.2.2 Осуществлять поощрение победителей в соответствии с условиями Положения о соревновании.

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 Реализовывать 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 производственными факторами, согласно заключительных актов периодического медицинского осмотра;

-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 «МагМеталлПак» в пределах средств бюджета на текущий год.

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

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

7.3.4 Работодатель совместно с профсоюзным комитетом осуществляет контроль организации предоставления медицинской помощи, работы здравпунктов и обслуживающей работников Общества поликлиники.

7.4 Гарантии и льготы работникам.

Работодатель обязуется:

7.4.1 В случае смерти работника (пенсионера) ООО «МагМеталлПак» производить предоставление ритуальных услуг семье умершего через организацию, с которой у БФ «Металлург» заключен договор.

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

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

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

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

Работницам:

– оказывать единовременную материальную помощь в размере 19 000 рублей при рождении ребенка (при условии постоянного наблюдения в женской консультации, еженедельного посещения центра «Материнство» в течение беременности и обращения за выплатой в течение 6 месяцев после рождения ребенка).

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

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

– в размере 4 000 рублей в возрасте ребенка от 1,5 до 3 лет.

Оказывать семье, имеющей ребенка-первоклассника, единовременную материальную помощь в размере 3 000 рублей 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».

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

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

Осуществлять дополнительную выплату женщинам-работницам ООО «МагМеталлПак», воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, обучающегося в учебных заведениях или на домашнем обучении (при предоставлении справки о прикреплении к общеобразовательному учреждению) в размере 3 000 рублей перед началом учебного года.

7.4.4 Оказывать поддержку деятельности кассы взаимопомощи совместно с профсоюзным комитетом.

7.5 Социальная защита неработающих пенсионеров и инвалидов.

Стороны договорились:

7.5.1 Проводить социальную поддержку неработающих (согласно трудовой книжке) пенсионеров и инвалидов (имеющих статус пенсионера ООО «МагМеталлПак» в соответствии с Приложением 3) в виде «адресной» социальной помощи по их заявлениям в соответствии с благотворительной программой ПАО «ММК» и ООО «МагМеталлПак».

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

Осуществлять поддержку неработающих пенсионеров в рамках благотворительной программы «Забота».

7.6 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:

7.6.1 Своевременно производить:

– сбор и оформление необходимых документов для комплектования новых дел пострадавших и передачу их 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 Федеральным законом №125-ФЗ 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.

7.6.2 Оказывать дополнительную социальную и материальную поддержку в соответствии с благотворительной программой ООО «МагМеталлПак», 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 ООО «МагМеталлПак», 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 12 000 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.

7.6.3 Выплачивать компенсацию морального вреда в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием:

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

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

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

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

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

7.6.4 Предоставлять работнику, пострадавшему в результате тяжелого несчастного случая на производстве по вине работодателя, дополнительный оплачиваемый отпуск, компенсирующий утраченный за период временной нетрудоспособности ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (часть

отпуска) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Основанием для предоставления отпуска служит решение комиссии ООО «МагМеталлПак» 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 «МагМеталлПак» 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.

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

7.7 Культурное обслуживание и организация физкультурно-оздоровительной работы.

Стороны договорились 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 «МагМеталлПак», средств профсоюзного комитета и собственных средств работников.

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

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

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

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

- полная или частичная оплата занятий работников физической культурой и спортом в спортивно-оздоровительных организациях (индивидуальных и групповых), с которыми ООО «МагМеталлПак» заключило договоры на оказание спортивно-оздоровительных услуг;

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

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

- для завершивших сдачу нормативов после 1 апреля 2021 года в зависимости от категории знака отличия:

- 4000 рублей – золотой знак отличия;
- 3000 рублей – серебряный знак отличия;
- 2000 рублей – бронзовый знак отличия.

Материальное поощрение выплачивается:

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

- для обладателей золотых знаков отличия ГТО, завершивших сдачу нормативов после 1 апреля 2021 года, – бесплатная путевка на доп. место в номере в санатории ПАО «ММК».

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

7.8 Предоставлять на основании личного письменного заявления работника (при предъявлении подтверждающих документов) социальный отпуск в случаях:

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

- регистрации собственного брака (при вступлении в брак в первый раз) – с оплатой отпуска 3 календарных дня;

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

Работникам (в т.ч. опекунам), имеющим детей-учеников 1 класса, предоставлять, по их заявлению:

- дополнительный оплачиваемый день отдыха, работающим в дневную смену, в первый день учебного года (1 сентября либо иной первый день учебного года) и отпуск без сохранения заработной платы со второго дня на срок не более 14 календарных дней.

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

8 РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ В ООО «МагМеталлПак»

8.1 Работа с молодежью в ООО «МагМеталлПак» строится на принципе взаимного сотрудничества ООО «МагМеталлПак», профсоюзного комитета и Магнитогорской городской молодежной общественной организации «Союз молодых металлургов».

8.2 Целью работы с молодежью является привлечение, отбор и закрепление молодых работников в ООО «МагМеталлПак», содействие повышению профессиональной квалификации, карьерного роста, социальной защищенности и создание условий для самореализации.

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

8.4 Молодыми работниками ООО «МагМеталлПак» являются работники в возрасте, установленном законодательством РФ.

8.5 Работодатель обязуется:

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

8.5.2 При сокращении численности или штата работников, по возможности воздерживаться от увольнения работников в возрасте до 30 лет (включительно) по следующим критериям:

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

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

8.5.4 Назначать распоряжением ответственного за работу с молодежью в ООО «МагМеталлПак».

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

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

8.5.7 В соответствии с постановлением Правительства РФ №1394 от 25.11.1998 г. предоставлять материальную помощь в размере 6 000 рублей молодым работникам, принятым на работу после увольнения с военной службы. Материальная помощь оказывается по личному заявлению работника, обратившемуся в группу труда и кадров не позднее трех месяцев со дня приема на работу.

8.5.8 МГМОО "Союз молодых металлургов" вправе подводить итоги работы среди молодёжи за определенный период и рекомендовать к объявлению благодарности, награждению почетной грамотой и ценным подарком (в рамках утвержденного бюджета) наиболее проявивших себя молодых работников за текущий год.

8.6 Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

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

9 СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

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

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

9.2 Социальное партнерство осуществляется в формах:

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

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

- выделение помещений для работы выборных профсоюзных органов ООО «МагМеталлПак» и оборудованных помещений для проведения собраний (конференций);

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

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

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

- предоставление необходимой информации по социально-трудовым вопросам;

- функционирование системы безналичной уплаты членских профсоюзных взносов, членских взносов членов кассы взаимопомощи и сумм задолженности по займам, полученным через кассу взаимопомощи (при наличии письменных заявлений работников), перечисление удержанных по заявлениям сумм членских взносов членов кассы взаимопомощи и сумм задолженностей по займам, полученным через кассу взаимопомощи, производится в день, следующий за последним днем графика выдачи заработной платы и сумм членских профсоюзных взносов производится

ежемесячно и бесплатно на расчетный счет профсоюзного комитета. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

9.4 Работодатель признает, что:

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

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

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

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

Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных в профсоюзные органы ООО «МагМеталлПак», засчитывается в трудовой стаж в соответствии с законодательством РФ.

9.4.3 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 профсоюзных организаций подразделений ООО «МагМеталлПак» (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, доверенных лиц членов профсоюза, а также уполномоченных профсоюза по охране труда и членов комиссии по трудовым спорам, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа.

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

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

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

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

Директор Общества с ограниченной
ответственностью МагМеталлПак»

Председатель
Первичной профсоюзной организации
Группы ПАО «ММК» ГМПР

И.В.Казаков

Б.М. Семенов

Приняты на конференции трудового коллектива
ООО «МагМеталлПак» от _____

ПРАВИЛА

Внутреннего трудового распорядка для работников ООО «МагМеталлПак»

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 «МагМеталлПак» определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

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

2 Правила внутреннего трудового распорядка вывешиваются на информационных стендах в структурных подразделениях ООО «МагМеталлПак».

Порядок приема и увольнения работников

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

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

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

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

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

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или сотрудник поступает на работу на условиях совместительства;

- документ, который подтверждает 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, и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

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

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

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

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

10 При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под 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 образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

Днем увольнения считается последний день работы, за исключением случаев, когда сотрудник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством сохранялось место работы (должность).

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) оформляется на имя директора ООО (или лица, которому делегированные данные полномочия согласно локальных нормативных актов), регистрируется в журнале.

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 день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку (сведения о трудовой деятельности). По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанные с работой.

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

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, на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

Основные права и обязанности работника

18 Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда;

- 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, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, 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;
- на защиту своих персональных данных.

19 Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка ООО «МагМеталлПак»
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, требования пропускного режима ПАО «ММК», ООО «ММК-ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ПАРК»;
- бережно относиться к имуществу ООО «МагМеталлПак» и ПАО «ММК» (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщать непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества ООО «МагМеталлПак» (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- проходить обязательные медицинские осмотры;
- в десятидневный 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 ПАО «ММК» или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию. Основания и порядок направления работников на медицинское освидетельствование для установления факта алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения регламентируются локальным нормативным актом.

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

Права и обязанности работодателя

20 Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом 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 ООО «МагМеталлПак» и ПАО «ММК» (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 для работников ООО «МагМеталлПак»;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

21 Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- 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 денежной форме в рублях путем перечисления на банковский лицевой счет работников не реже чем два раза в месяц. Заработная плата за первую половину месяца (далее- аванс) выплачивается 27 числа каждого месяца, а заработная плата за вторую половину месяца выплачивается 12 числа каждого месяца, следующего за расчетным. В случаях, когда указанные числа приходятся на выходные или праздничные дни, днями выплаты зарплаты следует считать рабочие дни, непосредственно предшествующие выходным (праздничным дням);
- осуществлять обязательное социальное страхование сотрудников в порядке, установленном федеральными законами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами, коллективным договором.

Рабочее время

22 Рабочее время – время, в течение которого работник, в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка ООО «МагМеталлПак» и условиями трудового договора, должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды

времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором.

23 Продолжительность ежедневной работы, перерывов для отдыха и приема пищи определяются графиками сменности. Время начала и окончания смены, перерывов для отдыха и питания, устанавливаются по графикам сменности приказом (распоряжением) директора ООО (или лица, уполномоченного на это).

24 В ООО «МагМеталлПак» 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 1 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 3 месяца. При изменении учетного периода не допускается снижение заработной платы работников по профессиям и должностям.

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

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

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

25 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 и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке 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.

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

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

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

27 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 структурного подразделения (непосредственного руководителя) об окончании временной нетрудоспособности.

В случае, если рабочий день (смена) либо его часть приходится на день закрытия листка нетрудоспособности, работник должен согласовать дату и время выхода на работу с руководителем структурного подразделения.

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, когда часть рабочего дня (смены) приходится на день закрытия листка нетрудоспособности, работник вправе выйти на работу с начала рабочего дня (смены) либо по соглашению с руководителем структурного подразделения на часть рабочего дня (смены), приходящегося на следующие сутки, оформить отпуск без сохранения заработной платы.

В случае, когда часть рабочего дня (смены) приходится на день закрытия листка нетрудоспособности и работник не вышел на работу с начала смены, не оформил отпуск без сохранения заработной платы, он обязан выйти на работу с 00 часов дня, следующего за днем окончания временной нетрудоспособности.

Время отдыха

28 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) работодатель предоставляет работнику перерыв для отдыха и питания.

Перечень работ, где по условиям производства (работы) предоставление перерывов для отдыха и питания невозможно, работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени.

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

Время предоставления перерыва для отдыха и питания, а также его конкретная продолжительность устанавливаются приказом (распоряжением) директора ООО.

Перерыв для отдыха и питания может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

29 Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года, и доводится до сведения всех работников структурных подразделений.

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

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

Поощрения за труд

К работникам, добросовестно исполняющим свои трудовые обязанности, работодатель может применять следующие меры поощрения:

- объявлять благодарность;
- выдавать премию;
- награждать ценным подарком;
- награждать грамотой;
- представлять к званию «Лучший по профессии»;
- представлять к награждению государственными или иными наградами.

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

Дисциплинарные взыскания

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

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

К дисциплинарным проступкам относятся:

- прогул, то есть 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);

- отказ или уклонение без уважительных причин от периодического медицинского осмотра (обследования), психиатрического освидетельствования работников, для которых они обязательны;

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

- несоблюдение обязанностей в области охраны труда;

- 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;

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

- пронос, продажа, приобретение, употребление алкогольной продукции, наркотических средств, психотропных и токсических веществ на территорию ПАО «ММК», ООО «ММК-ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ПАРК» или территорию, где по поручению работодателя работник выполняет трудовую функцию;

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

- 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;

- установление комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда факта нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине других обязательных для всех работников правил поведения, определенных в соответствии с

Трудовым кодексом РФ, иными законами, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами ООО «МагМеталлПак» и ПАО «ММК».

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

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

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

34 Дисциплинарное взыскание может быть наложено директором ООО (лицом, исполняющего его обязанности), а также лицами, имеющими полномочия на право совершения таких действий.

35 Дисциплинарное взыскание применяется не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске.

36 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.

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

Ответственность

38 Стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии ООО "МагМеталлПак" по социальному страхованию

1 Общие положения

1.1 Комиссия по социальному страхованию образуется в ООО «МагМеталл» (далее- Общество) для обеспечения контроля за правильным исчислением и своевременной выплатой пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам.

1.2 Состав комиссии утверждается конференцией из равного количества представителей работодателя и профсоюза. В составе комиссии избираются председатель и два заместителя.

1.3 Председатель руководит работой комиссии.

1.4 Комиссия подотчетна в своей работе конференции.

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

2 Функции комиссии

2.1 Комиссия осуществляет контроль за правильностью исчисления и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам.

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

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

2.4 Оценивает эффективность организации профилактической работы в Обществе.

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

3 Права и обязанности комиссии

3.1 Комиссия вправе запрашивать у работодателя и органов общественного 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 Обществе.

3.3 Комиссия вправе проводить иные мероприятия и осуществлять деятельность, направленную на развитие социального страхования работников Общества.

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

4.2 Все вопросы, связанные с исчислением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, решаются на заседании комиссии и протоколируются.

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

Приложение 2
Сборник документов, регламентирующих вопросы оплаты труда и
внутреннего трудового распорядка

Приложение 2.1.

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

Кандидатуры работников, подлежащих увольнению, определяются директором Общества совместно с комитетом профсоюза.

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата каждый работник персонально предупреждается не менее чем за два месяца письменным распоряжением. Распоряжение должно быть объявлено работнику под подпись. В распоряжении работнику предлагается другая имеющаяся работа (как вакантная должность или работа, соответствующая квалификации работника, так и вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа). В случае отказа работника от предложенной работы этот факт должен быть удостоверен актом.

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

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

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

- семейным – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

-лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

-работникам, получившим в ООО «МагМеталлПак» трудовое увечье или профессиональное заболевание;

-инвалидам боевых действий по защите Отечества;

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

-работникам, получившим или перенёсшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

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

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

Не допускается увольнение в случае сокращения численности или штата работников:

-беременной женщины;

-женщины, имеющей ребенка в возрасте до трех лет;

-одинокой матери, воспитывающей ребенка- инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка в возрасте до 14 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 малолетних детей, если другой родитель или иной законный представитель ребенка не состоит в трудовых отношениях.

-другого лица, воспитывающего указанных детей без матери.

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

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

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

Увольнение лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается после получения согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а доверенных лиц членов профсоюза и членов профсоюзных органов в Обществе – 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 работников по сокращению численности или штата производится с учетом мнения профсоюзного комитета. Директор Общества обязан сообщить об этом в письменной форме 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.

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

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

- приказ директора об изменении структуры (схемы управления, штатной численности);

- штатные расписания (при сокращении штата работников), утратившие силу и вновь утвержденные;

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

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

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

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

Выплата выходного пособия и сохраняемого среднего заработка производится по месту работы. Двухнедельный срок со дня обращения в орган по трудоустройству продлевается в случае болезни уволенного работника, или наличия других, не

зависящих от него, уважительных причин. В соответствии с принятым решением орган по трудоустройству выдает уволенному работнику справку, которая является основанием сохранения за ним средней заработной платы за 3-й месяц со дня увольнения. Выплата сохраненного среднего заработка за период трудоустройства производится после увольнения работника по предъявлению паспорта и трудовой книжки, а за третий месяц со дня увольнения – по предъявлению паспорта, справки органа по трудоустройству. Основанием для производства выплат являются распоряжения директора.

График выдачи заработной платы по ООО «МагМеталлПак»

№	Виды выплат	Числа месяца
1	Заработная плата	12
2	Заработная плата за первую половину месяца (аванс)	27
3	Отпускные	не позднее 3 дней до начала отпуска
4	Заработная плата при увольнении	в день увольнения

**Перечень
профессий и должностей работников ООО «МагМеталлПак», которым может
устанавливаться дополнительный оплачиваемый отпуск за
ненормированный рабочий день**

№ п/п	Наименование должностей	Количество календарных дней
1	Директор	10
2	Начальник производства	10
3	Старший менеджер	10
4	Механик	7
5	Энергетик	7
6	Ведущий специалист по охране труда	3
7	Ведущий специалист технологической группы	3

Примечание: Работникам ООО «МагМеталлПак», имеющим право на дополнительный отпуск за работу во вредных условиях труда, не допускается установление режима ненормированного рабочего дня.

Графики работ

В ООО «МагМеталлПак» применяются следующие графики сменности:

№ графика	Характеристика графика	Продолжительность смены	Длительность обеденного перерыва
2-а	Непрерывный 4-бригадный, 2-сменный	11час.30мин.	30 мин.
5-б-1	Прерывный, 1-сменный, 5-дневный	Пн.-чт-8 час. 15 мин.	30 мин.
		Пт.- 7час.	
9	Прерывный, 1-сменный, 2-бригадный	11 час.	1 час
2	Непрерывный 4-бригадный, 2-сменный	12 час. 00 мин.	-

Характеристика графика № 2-а:

-Работа производится четырьмя бригадами в две смены. В каждой бригаде устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 мин.

-Ежедневно работают две бригады, а две отдыхают.

-Каждая бригада работает один день в первой (ночной) смене, после чего отдыхает 48 часов, затем работает во второй смене и отдыхает 24 часа, потом снова работает в первой смене и т.д.

-По данному графику осуществляется суммированный учет рабочего времени в рамках учетного периода.

Характеристика графика № 5-Б-1:

-График применяется на таких участках и в отделах, где работа производится в одну смену в сутки.

-Выходные дни в каждую неделю устанавливаются подряд, как правило, по субботам и воскресеньям, но могут устанавливаться и в иные дни недели в зависимости от производственно-технических и организационных условий.

-Во все рабочие дни в каждой смене устанавливаются перерывы для отдыха и питания продолжительностью 30 мин.

-В нерабочие праздничные дни работа не производится.

-Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

Характеристика графика № 9:

-Этот график применяется на участках и агрегатах, где по условиям производства необходимо присутствие работников каждый день на протяжении длительного времени.

-Работа производится ежедневно в одну смену, двумя бригадами поочередно, в том числе в воскресенье и нерабочие праздничные дни, при этом каждая бригада работает два дня подряд, затем два дня отдыхает.

-В предпраздничные дни продолжительность смены не уменьшается.

-Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час.

-По данному графику осуществляется суммированный учет рабочего времени в рамках учетного периода.

Характеристика графика № 2:

-Работа производится четырьмя бригадами в две смены.

-Ежедневно работают две бригады, а две отдыхают.

-Каждая бригада работает один день в первой (ночной) смене, после чего отдыхает 48 часов, затем работает во второй смене и отдыхает 24 часа, потом снова работает в первой смене и т.д.

-По данному графику осуществляется суммированный учет рабочего времени в рамках учетного периода.

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 ПАО «ММК» независимо от основного отпуска в пределах этих пяти дней, предоставляется краткосрочный оплачиваемый отпуск сроком до трех календарных дней подряд (отпуск «социальный») в следующих случаях:

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

- регистрации собственного брака (при вступлении в брак в первый раз) – с оплатой отпуска 3 календарных дня.

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

Работникам (в т.ч. опекунам), имеющим детей-учеников 1 класса, предоставлять, по их заявлению:

-дополнительный оплачиваемый день отдыха работающим в дневную смену в первый день учебного года (1 сентября либо иной первый день учебного года) и отпуск без сохранения заработной платы со второго дня на срок не более 14 календарных дней.

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

3 Основанием предоставления данного отпуска является заявление работника и предъявление им соответствующих документов в течение 5 рабочих дней после окончания отпуска.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке определения непрерывного стажа работы в ООО «МагМеталлПак»

1 Непрерывный стаж работы в ООО «МагМеталлПак» (далее по тексту – стаж) определяется группой труда и кадров ООО «МагМеталлПак».

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

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 Размер доплаты устанавливается в процентах к тарифной ставке/окладу, установленной в трудовом договоре (договоре о приеме в штат к трудовому договору) по присвоенному разряду оплаты труда, в зависимости от непрерывного стажа работы:

- от **1 года** до **3 лет** **5 %** тарифной ставки, оклада
- от **3 лет** до **5 лет** **10 %** тарифной ставки, оклада
- от **5 лет** до **10 лет** **15 %** тарифной ставки, оклада
- свыше **10 лет** **20 %** тарифной ставки, оклада

6 Непрерывный стаж работы определяется согласно записям в трудовой книжке.

7 В непрерывный стаж работы, дающий право на получение доплаты, включается время непрерывной работы в ОАО «ММК», в ООО «Центр упаковки», в филиале ООО «Европак Торговый Дом» в г. Магнитогорск, в филиале ООО «Европак» в г. Магнитогорск, в филиале АО «ЕВРОПАК МДЛ» в г.Магнитогорск (при условии приема в штат по переводу от предыдущего работодателя), в ПАО «ММК», в других предприятиях Группы ПАО «ММК» (при условии приема в штат ООО «МагМеталлПак» по переводу от другого работодателя).

8 Условия не начисления или начисления доплаты в уменьшенном размере:

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

8.2 Доплата не начисляется в течение двенадцати месяцев с момента применения к работнику дисциплинарного взыскания (начиная со следующего месяца после издания распоряжения о применении дисциплинарного взыскания к работнику) по основаниям:

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

–появления на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации – работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

–совершения 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.

8.3 Доплата не начисляется или начисляется в уменьшенном размере за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей (нарушение пропускного и внутриобъектового режимов, нарушение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, технологических инструкций, положений, приказов (распоряжений) работодателя, технических правил), на основании распоряжения директора ООО, в котором указывается размер доплаты (в случае ее уменьшения) и период не начисления или начисления доплаты в уменьшенном размере, но не более двенадцати месяцев от даты издания распоряжения о применении дисциплинарного взыскания.

ПОЛОЖЕНИЕ

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

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

1 Компенсация устанавливается в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

2 Компенсация начисляется ежемесячно.

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

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

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

5.1 Увеличение продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов и установление денежной компенсации осуществляется на основании соглашения об изменении условий трудового договора, заключённого в письменной форме.

5.2 Вновь принимаемым работникам, получение письменного согласия работника на увеличение продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов с выплатой денежной компенсации осуществляется при заключении трудового договора.

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

**ПОЛОЖЕНИЕ
О статусе пенсионера ООО «МагМеталлПак»**

Пенсионерами ООО «МагМеталлПак» считаются лица, проработавшие в «ММК» (все формы собственности), в ООО «Центр упаковки», в филиале ООО «Европак Торговый Дом» в г. Магнитогорск, в филиале ООО «Европак» в г. Магнитогорск, в филиале АО «ЕВРОПАК МДЛ» в г.Магнитогорск (при условии приема в штат по переводу от предыдущего работодателя), в ООО «МагМеталлПак» в совокупности не менее 15 лет непрерывного стажа:

- уволившиеся по собственному желанию на пенсию или по соглашению сторон по достижению возраста, дающего право на назначение трудовой пенсии по старости (досрочной трудовой пенсии), из ООО «МагМеталлПак»;

- уволившиеся из ООО «МагМеталлПак» в связи с инвалидностью (1, 2 группы) и не приступившие к работе в других организациях;

- уволившиеся из ООО «МагМеталлПак» по уходу за детьми-инвалидами и до достижения ими пенсионного возраста, не возобновившие работы в других организациях.

Работники, получающие трудовую пенсию и продолжающие работать в ООО «МагМеталлПак», при расторжении трудового договора в связи с уходом на пенсию встают на учет в качестве пенсионера ООО «МагМеталлПак».

Право на получение статуса пенсионера ООО «МагМеталлПак» имеют бывшие работники Общества.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате путевок в дома отдыха, санатории, детские оздоровительные лагеря

Путевки в дома отдыха, санатории, профилактории, детские оздоровительные лагеря приобретаются Обществом за полную стоимость в Учреждениях ПАО «ММК»: ООО «ОСК «Абзаково», ООО «Санаторий «Юбилейный», ООО, ООО «Санаторий-профилакторий «Южный», ООО «Санаторий «Ассы» (РБ), ООО «Дом отдыха «Березки», ООО «Санаторий «Металлург» (г.Ессентуки), АО «Санаторий «Ай-Петри»(г.Ялта), ЧУ ДО ПАО «ММК» «ДООК» и предоставляются работникам на следующих условиях:

1 право на получение всех видов путевок у работника наступает в зависимости от поданного им в группу труда и кадров заявления и разрядки выделенных путевок для ООО «МагМеталлПак» (по согласованию с профсоюзным комитетом Общества).

2 Работнику предоставляется право оплачивать путевку на свое имя в размере 30% от полной стоимости; на детей до 13 лет - 30% и 50% от полной стоимости путевки – на члена семьи и ребенка старше 13 лет.

Выдача путевок работнику Общества и членам его семьи чередуется посезонно:

- 1 раз в летний период (апрель-сентябрь);
- 1 раз в зимний период (октябрь-март).

Оплата стоимости путевки производится работником либо за наличный расчет, либо путем удержания из заработной платы согласно личному заявлению в течение одного месяца с момента приобретения путевки.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСЛОВИЯХ И ПОРЯДКЕ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПЛАТНОЙ МЕДИЦИНСКОЙ
ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ ООО «МагМеталлПак»**

1 Общие положения

1.1 Настоящее положение определяет условия и порядок получения платной медицинской помощи, в том числе направление на лечение в лечебно-профилактические учреждения, независимо от ведомственной подчиненности и формы собственности на территории России, работникам ООО «МагМеталлПак» с заболеваниями не входящими в базовую программу ОМС, радикальное или эффективное лечение которых невозможно в условиях г. Магнитогорск.

1.2 ООО «МагМеталлПак» за счет средств, предусмотренных бюджетом страховых платежей, производит корпоративное добровольное медицинское страхование работников ООО «МагМеталлПак» через страховую компанию согласно заключенному договору в соответствии с представленными списками работников.

2 Условия и льготы предоставления платной медицинской помощи

2.1 Оказание платной медицинской помощи и проведение лечения производится согласно Положению по системе корпоративного добровольного медицинского страхования в пределах средств, предусмотренных бюджетом на эти цели, через страховую компанию, только застрахованным работникам ООО «МагМеталлПак».

2.2 В соответствии с Положением предоставление медицинской помощи работнику производится с полной или частичной оплатой стоимости медицинских услуг за счет средств ООО «МагМеталлПак».

2.3 Решение о размере оплаты компенсации определяется с учетом следующих факторов:

непрерывный стаж работы в ООО «МагМеталлПак» (стаж определяется на основании Приложения 2.6 Коллективного договора):

- до 10 лет - 50%,
- от 10 до 15 лет - 75%,
- свыше 15 лет - 100%.

2.4 Работник имеет право воспользоваться медицинской помощью в соответствии с Положением один раз в три года. В исключительных случаях, связанных с острыми формами заболевания, директор Общества может принять решение о направлении работника с другой периодичностью.

3 Порядок оформления документов для предоставления медицинской помощи и организация направления на лечение:

3.1 Основанием для направления на лечение в лечебно-профилактические учреждения независимо от ведомственной подчиненности и формы собственности на территории России, а также предоставление медицинской помощи по системе корпоративного медицинского добровольного страхования (через страховую компанию) являются:

-личное заявление работника (инвалида) с обязательным указанием паспортных данных,

-ходатайство администрации ООО «МагМеталлПак»,

-заключение специалистов объединенной АНО "ЦМСЧ" о невозможности эффективного лечения в рамках гарантированного объема бесплатной медицинской помощи.

3.2 Организация выезда больных в лечебно- профилактические учреждения, независимо от ведомственной подчиненности и формы собственности на территории

России осуществляется администрацией ООО «МагМеталлПак», во взаимодействии со страховой компанией.

3.2.1 Организация проезда к месту лечения осуществляется страховой компанией или производится работником самостоятельно.

4 Ответственность

4.1 Учет заявлений, хранение документов, ответственность за расходование средств на лечение из бюджета ООО «МагМеталлПак» возлагается на администрацию ООО «МагМеталлПак».

4.2 Необходимые консультации и помощь в оформлении документов возлагается на главного врача АНО "ЦМСЧ" и профком ООО «МагМеталлПак».

4.3 Контроль качества предоставляемых медицинских услуг в соответствии с договором корпоративного медицинского страхования осуществляет страховая компания.

ПРОГРАММА «МОЛОДЁЖЬ» ООО «МагМеталлПак»

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

1 Выявление перспективных молодых работников с целью их дальнейшего профессионального роста, формирование качеств лидера.

2 Нравственное, профессиональное, эстетическое воспитание молодежи в духе корпоративных ценностей общества.

3 Создание условий для профессионального общения и обучения молодых работников.

4 Содействие в продвижении творческих разработок молодых работников.

5 Содействие в решении социальных, бытовых условий молодых семей.

6 Содействие здоровому образу жизни молодежи, совершенствование системы работы с молодыми работниками, проживающими в общежитиях.

7 Содействие гражданско-патриотическому воспитанию молодежи и адаптации после службы в армии.

Работа с молодежью ООО «МагМеталлПак»

1 Общая часть

Работа с молодежью в ООО «МагМеталлПак» строится по принципу взаимного сотрудничества администрации Общества, профсоюзного комитета и молодёжной городской магнитогорской общественной организацией Союз Молодых Металлургов, далее по тексту (МГ МОО СММ).

Целью работы с молодежью является привлечение, отбор и закрепление молодых работников на предприятии.

Основой работы с молодежью является развитие индивидуальных форм работы с каждым молодым работником по формированию его моральных, интеллектуальных и профессиональных качеств.

Индивидуальная работа с молодежью осуществляется через руководителей участков общества и шефов-наставников.

Молодыми работниками являются молодые специалисты и молодые рабочие в возрасте до 30 лет.

2 Организация работы с молодежью в ООО «МагМеталлПак»

Ответственность за организацию работы с молодежью возлагается на директора ООО «МагМеталлПак».

Старший менеджер группы труда и кадров курирует вопросы работы с учебными заведениями, привлечения молодежи для работы в Обществе, создания условий для профессионального роста и развития интеллектуальных способностей молодых работников.

Работа с молодежью на каждом участке общества осуществляется начальником участка на основе выполнения нормативных документов, регламентирующих работу с молодыми работниками.

Начальник участка несет ответственность за развитие трудовых традиций и формирование преемственности поколений в коллективе, способствующих раскрытию деловых, творческих способностей молодежи и закреплению ее в подразделении.

Формы и методы индивидуальной работы руководителей всех уровней с молодежью определяются конечным результатом работы – привлечение молодежи в

обществе, ее закрепление, профессиональный рост и получение за счет этого лучших производственных показателей, укрепление трудовой дисциплины.

Финансирование различных форм и методов работы с молодежью производится согласно утвержденному бюджету и утвержденному календарному плану проведения мероприятий для молодежи.

3 Комиссия по работе с молодежью

3.1 Работу с молодежью в ООО «МагМеталлПак» возглавляет комиссия профсоюзного комитета по работе с молодежью под председательством директора ООО «МагМеталлПак».

В состав комиссии по работе с молодежью включаются представители Общества (молодые работники и наставники, избранные в подразделениях Общества) и представители профсоюзного комитета. Периодичность работы Комиссии утверждаются по мере необходимости, при планировании работы на предстоящий календарный год.

3.2 Комиссия по работе с молодежью:

- определяет приоритетные направления в молодежной политике Общества;
- разрабатывает план работы с молодежью в Обществе, осуществляет контроль за его выполнением;
- ежемесячно заслушивает руководителей и наставников об индивидуальной работе с закрепленными за ними молодыми работниками.

3.3 Представители молодежи выносят на решение комиссии, вопросы взаимодействия с руководителями подразделений, решения проблемных вопросов по реализации намеченного плана работы, выходят с инициативными предложениями по оптимизации, усовершенствованию работы на производстве, организации обучающих мероприятий, по организации шефской помощи ветеранам производства, подшефной школе (при наличии), волонтерскому движению и другие вопросы.

3.4 Для исполнения своих обязанностей члены комиссий по необходимости имеют право использовать не более двух часов в неделю рабочего оплачиваемого времени.

3.5 Комплекс мероприятий для реализации программы «Молодежь» разрабатывается ежегодно и утверждается директором Общества (в рамках утвержденного бюджета).

**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 (на предприятии).

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 ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР.

Профсоюзный комитет ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР организует выборы уполномоченных по охране труда в каждом подразделении и в организации в целом. Для координации деятельности уполномоченных по охране труда в организации и (или) в подразделении могут быть избраны старшие уполномоченные 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) подразделения (организации), профсоюзной группы структурного подразделения на срок полномочий профсоюзного комитета ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР.

1.7 Уполномоченные по охране труда работают во взаимодействии с руководителями соответствующих подразделений, председателями профсоюзных комитетов подразделений ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР и доверенными лицами членов профсоюза, службой охраны труда организации, совместным комитетом (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 на уровне подразделения осуществляет председатель профсоюзного комитета (доверенное лицо членов профсоюза), старший уполномоченный по охране труда, избираемый на профсоюзном собрании (конференции) данного подразделения.

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 или профсоюзного комитета ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР 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.

2 Права уполномоченного по охране труда

Уполномоченные по охране труда имеют право:

2.1 Проверять соблюдение требований охраны труда в подразделении, профсоюзная конференция (собрание) которого избрала уполномоченного.

2.2 Осуществлять надзор за выполнением соглашения по охране 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 организации, 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 установленные сроки 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 коллективных договоров 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 ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР.

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 ППО Группы ПАО «ММК» выдается удостоверение установленного образца.

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