

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ООО «САНАТОРИЙ «МЕТАЛЛУРГ»

***на период
с апреля 2023 по апрель 2026 гг.***

Оглавление

1. Общие положения	2
2. Взаимные обязательства сторон	3
3. Рабочее время	4
4. Время отдыха	5
5. Оплата и нормирование труда	9
6. Охрана труда	12
7. Социальные программы	16
8. Обеспечение занятости и развитие кадрового потенциала работников общества	16
9. Гарантии и компенсации работникам при ликвидации общества, сокращении численности или штата работников общества	17
10. Гарантии деятельности первичной профсоюзной организации	21
11. Заключительные положения	22
Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка».....	24
Приложение № 2 «Положение о корпоративных социальных программах»	38

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Стороны договора

- 1.1.1 Сторонами настоящего коллективного договора являются:
общество с ограниченной ответственностью «Санаторий «Металлург» в лице директора ООО «Санаторий «Металлург», действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем «работодатель»;
работники ООО «Санаторий «Металлург», в лице Первичной профсоюзной организации Группы публичного акционерного общества «Магнитогорский металлургический комбинат» Горно-металлургического профсоюза России, действующего на основании Устава ГМПР и устава ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР, в дальнейшем «профсоюзный комитет».
- Коллективный договор подписывается:
от работодателя — директором ООО «Санаторий «Металлург» Лукьяновым Сергеем Анатольевичем.
от работников — председателем ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР Семеновым Борисом Михайловичем.

1.2 Статус договора

- 1.2.1 Настоящий коллективный договор (далее – договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ООО «Санаторий «Металлург» (далее – общество) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем.
- 1.2.2 Договор заключен в порядке, соответствующем трудовому законодательству.
- 1.2.3 Отмена или признание недействительными нормативных правовых актов, в соответствии с которыми в настоящем договоре установлены взаимные обязательства сторон, не может служить основанием для отказа от выполнения данных обязательств в течение срока действия договора. Новые федеральные законы (новые редакции федеральных законов), а также новые нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, улучшающие положение работников, действуют с момента своего вступления в силу вне зависимости от того, указаны или нет в тексте настоящего договора соответствующие нормы и ссылки на данные федеральные законы и иные нормативные правовые акты.
- 1.2.4 Во исполнение договора в обществе принимаются локальные нормативные акты (с учетом мнения профсоюзной организации в случаях прямо предусмотренных Трудовым кодексом РФ), в порядке, установленном трудовым законодательством РФ. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению настоящим договором, как документом вышестоящего уровня.
- 1.2.5 Коллективный договор в течение 7 (семи) дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

1.3 Цели договора

- 1.3.1 Настоящий договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, направлен на обеспечение стабильности и эффективной работы общества, на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение действующего законодательства и согласованных социально-экономических интересов.
- 1.3.2 Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом.
- 1.3.3 В совместной деятельности стороны выступают равноправными партнерами.

- 1.3.4 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 общества.

1.4 Срок действия договора, сфера действия договора

- 1.4.1 Настоящий договор заключен на период с апреля 2023 года по апрель 2026 года. Договор вступает в силу с момента подписания и действует до апреля 2026 года. В части выполнения обязательств, реализация которых требует более длительных сроков, договор действует до завершения этих обязательств. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.
- 1.4.2 Действие коллективного договора в полном объеме распространяется на всех работников общества и бывших работников состоящих в обществе на пенсионном учете (неработающих пенсионеров общества).

2. ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

- 2.1 Заключив настоящий договор, стороны обязуются обеспечить его выполнение.
- 2.2 В своей деятельности, направленной на создание условий для осуществления деятельности профсоюзного комитета общества, объединяющих его работников, **работодатель** руководствуется статьей 377 ТК РФ и **обязуется:**
- 2.2.1 разрабатывать и осуществлять социальные программы для работников и пенсионеров общества в пределах средств, предусмотренных бюджетом, при условии выполнения доходной части;
- 2.2.2 по запросу профсоюзного комитета оказывать ему содействие в его непосредственной работе;
- 2.2.3 представлять в профсоюзный комитет информацию о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- 2.2.4 рассматривать представления профсоюзного комитета о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанному профсоюзному комитету в письменном виде;
- 2.2.5 предоставлять в профсоюзный комитет информацию по социально-трудовым вопросам;
- 2.2.6 своевременно производить оплату труда работникам общества;
- 2.2.7 ежемесячно перечислять (бесплатно) на счет ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР удержанные из заработной платы работников, являющихся членами профсоюзного комитета общества, членские взносы в размере 1%. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств;
- 2.2.8 выполнять иные обязанности, предусмотренные действующим трудовым законодательством, в том числе, законодательством о специальной оценке условий труда.
- 2.3. Профсоюзный комитет обязуется:**
- 2.3.1 содействовать эффективной работе общества присущими профсоюзам методами и средствами, не вмешиваясь в хозяйственную деятельность;
- 2.3.2 защищать законные права и интересы работников членов профсоюза по вопросам условий труда и безопасности на рабочем месте, а также другим вопросам охраны труда и окружающей среды в соответствии с действующим законодательством, принимать участие в работе комиссии по охране труда;
- 2.3.3 организовывать, совместно с работодателем, проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы (в том числе – организовывать массовые

- корпоративные мероприятия) пропагандировать и внедрять принципы здорового образа жизни;
- 2.3.4 способствовать трудовой стабильности и согласию, поддерживать и повышать имидж общества;
- 2.3.5 содействовать выполнению включенных в договор обязательств, разрешению проблем и конфликтов на принципах конструктивного согласия, социального партнерства и достигнутых договоренностей;
- 2.3.6 защищать интересы работников в органах по рассмотрению трудовых споров;
- 2.3.7 проводить работу в трудовом коллективе по укреплению дисциплины труда;
- 2.3.8 предотвращать забастовки и другие действия работников, наносящие вред работодателю, при условии соблюдения работодателем положений настоящего договора;
- 2.3.9 обеспечивать конфиденциальность персональных данных работников, то есть не допускать их распространение без письменного согласия объекта персональных данных или наличия иного законного основания;
- 2.3.10 участвовать в процессе специальной оценки рабочих мест по условиям труда для дальнейшего применения ее результатов при установлении оплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.
- 2.3.11 отчитываться трудовому коллективу и членам профсоюза об исполнении сметы доходов и расходов данного профсоюзного комитета, о проделанной работе и выполнении коллективного договора 2 (два) раза в год и представлять отчеты по требованию администрации об использовании денежных средств, направленных на эти цели.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

- 3.1 Работодатель организует труд работников в соответствии с утвержденными Правилами внутреннего трудового распорядка (далее ПВТР, приложение №1), с учетом требований Трудового кодекса РФ, Постановления Правительства РФ от 14.02.03 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», Постановления Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС № 298/П-22 от 25.10.1974 (с изм. на 29.05.91) «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» и других нормативных действующих актов законодательства РФ.
- 3.2 Продолжительность рабочего времени**
- 3.2.1 Работодатель гарантирует нормальную продолжительность рабочего времени не более 40 (сорока) часов в неделю.
- 3.2.2 Сокращенная продолжительность рабочего времени с сохранением полной оплаты труда установлена для следующих категорий работников:
инвалидов I или II группы - 35 часов в неделю.
- 3.2.3 По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.
- 3.2.4 Суммированный учет рабочего времени вводится при выполнении отдельных видов работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени.
- 3.2.5 Учетный период, принимается равным календарному году (с 01 января по 31 декабря). При этом продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального количества рабочих часов. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

- 3.2.6 Изменение существующих и введение новых графиков работы утверждается директором с учетом мнения профсоюзного комитета.
- 3.2.7 Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.3. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени

- 3.3.1 По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу в обществе по другому трудовому договору по иной или той же профессии, специальности или должности в свободное от основной работы время в порядке внутреннего совместительства. Также работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем (другими работодателями) для работы на условиях внешнего совместительства. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 (четырёх) часов в день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.
- 3.3.2 Работники могут привлекаться к сверхурочным работам в случаях, определенных ст. 99 ТК РФ. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных трудовым кодексом РФ.

3.4. Режим рабочего времени

- 3.4.1 Режим рабочего времени в Обществе устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка. Особенности режима рабочего времени указываются в трудовых договорах работников или в дополнительных соглашениях к ним.
- 3.4.2 На отдельных должностях (рабочих местах) устанавливается режим работы на условиях ненормированного рабочего дня (особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени). Перечень профессий и должностей работников, которым может быть установлен режим рабочего времени с ненормированным рабочим днем устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 4.1 Время отдыха в Обществе регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка с учетом требований Трудового кодекса РФ, Постановления Правительства РФ от 14.02.03 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», Постановления Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС № 298/П-22 от 25.10.1974 (с изм. на 29.05.91) «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» и других нормативных действующих актах законодательства РФ.
- 4.2 **Перерывы в работе**
 - 4.2.1 Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.
 - 4.2.2 Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже, чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут

каждый (ст. 258 ТК РФ). При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

4.3 Выходные и нерабочие праздничные дни

4.3.1 Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

4.3.2 Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд. Работникам, для которых установлен многосменный режим работы, выходные дни устанавливаются графиками сменности.

4.3.3 Привлечение к работе и оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка и Положением об оплате труда.

4.3.4 Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

В обществе на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

4.3.5 С 01 сентября 2023 года одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до 24 (двадцати четырех) дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации. Основание: статья 262 ТК РФ, Федеральный закон от 05.12.2022 №491-ФЗ (вступает в силу с 01 сентября 2023 года).

4.4 Отпуска

4.4.1 Работникам общества предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней.

4.4.2 Ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 (двадцати восьми) календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

- 4.4.3 Помимо ежегодного основного оплачиваемого отпуска в Обществе устанавливаются следующие виды отпусков, гарантированных законодательством:
ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ);
дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ);
дополнительные отпуска работникам, совмещающим работу с обучением (с сохранением и без сохранения заработной платы) (ст. 173-177 ТК РФ);
социальные отпуска (отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком и пр.) (ст. 255, 256, 257 ТК РФ).
- 4.4.4 В обществе установлены дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с Коллективным договором, которые предоставляются работникам по согласованию с работодателем. Порядок оплаты определен в Положении о корпоративных социальных программах общества (Приложение №2).
- 4.4.5 Некоторым категориям работников общества, работающим во вредных условиях труда, установлены дополнительные оплачиваемые отпуска, предоставляются по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным (3 класс) 2, 3 и 4 степени или к опасным условиям труда (4 класс), а также Постановления Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС № 298/П-22 от 25.10.1974 (с изм. на 29.05.91) «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (Положение об охране труда).
- 4.4.6 Дополнительные отпуска, указанные в Положении об охране труда, предоставляются работникам в полном объеме при условии их работы во вредных условиях труда полный рабочий день и не менее 11 (одиннадцать) месяцев в году. При работе во вредных условиях не полный рабочий день, расчет отпуска производится за фактически отработанное время.
- 4.4.7 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.
Продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем (с учетом максимальной продолжительности отпуска, предоставление которого по заявлению работника является обязанностью Работодателя, установленной ТК РФ).
- 4.4.8 Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:
работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.
- 4.4.9 Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска

- не включаются. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.
- 4.4.10 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором общества с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее чем за 2 (две) недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за 2 (две) недели до его начала.
- 4.4.11 Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. Например: по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в обществе. Работник, который имеет право на отпуск в удобное для него время, должен подать заявление на согласование непосредственному руководителю. Согласованное заявление работник или его непосредственный руководитель передает менеджеру по персоналу, причем работник должен подавать заявление не позднее чем за четыре календарных дня до даты начала отпуска.
- 4.4.12 Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за 2 (две) недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.
- 4.4.13 В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы общества, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.
- 4.4.14 Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2 (двух) лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 (восемнадцати) лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 4.4.15 По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 (четырнадцать) календарных дней. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности работника и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.
- 4.4.16 Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.
- 4.4.17 Отпуск за второй и последующие годы может предоставляться в даты, отличные от графика отпусков, по заявлению работника или письменному предложению работодателя. Работник, который по закону не имеет права на отпуск в удобное для него время, при необходимости может подать заявление о переносе отпуска непосредственному руководителю. Согласованное заявление передается менеджеру по персоналу не позднее чем за четыре календарных дня до даты начала отпуска.
- 4.4.18 Оплата ежегодного отпуска производится не позднее чем за 3 (три) дня до его начала.
- 4.4.19 Замена отпуска денежной компенсацией производится в следующих случаях:

- часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 (двадцать восемь) календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией может быть заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 (двадцать восемь) календарных дней, или любое количество дней из этой части. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении);
- при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1 Системы оплаты труда

5.1.1 В обществе установлена повременно-премиальная и сдельно-премиальная системы оплаты труда. В отдельных случаях используется контрактная и индивидуальная система оплаты труда.

Повременно-премиальная оплата труда – это начисление по установленному работнику окладу за фактически отработанное им время и начисление премии за месяц в соответствии с Положением о премировании.

Сдельно-премиальная оплата труда - это начисление по фактическим, количественно и материально измеримым результатам труда и переменная (премиальная) часть в соответствии с Положением о премировании.

5.1.2 Работникам общества устанавливается оклад (должностной оклад) и сдельные расценки за единицу оказанных услуг. Оклад – это фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Сдельная расценка - размер оплаты по установленным нормам за выполнение определенных услуг при сдельной системе заработной платы.

5.1.3 Работодатель обязуется обеспечить повышение уровня реального содержания заработной платы, включая индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, с учетом финансово-экономического состояния общества, в рамках реализации Политики взаимоотношений в Группе ПАО «ММК».

Размер и сроки индексации заработной платы с учетом прогноза роста потребительских цен на товары и услуги планируются при составлении бюджета на планируемый период.

Повышение уровня реального содержания заработной платы в соответствии со статьей 134 ТК РФ может производиться следующими способами:

путем изменения размеров доплат или переменной части оплаты труда (премии);

изменения структуры заработной платы — ввода доплат или премий за дополнительные услуги и работы;

изменения тарифных ставок и окладов работников (сдельных расценок) при сохранении прочих условий труда.

5.1.4 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

5.2 Порядок и сроки выплаты заработной платы

- 5.2.1 Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.
- 5.2.2 Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.
- 5.2.3 Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. (не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена). Выдача заработной платы за первую половину месяца осуществляется 29-го числа текущего месяца, выплата заработной платы за вторую половину месяца осуществляется 14-го числа следующего месяца.
- 5.2.4 При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 5.2.5 О составных частях заработной платы работодатель извещает работника ежемесячно при выплате заработной платы путем направления расчетного листка посредством электронной почты на электронный адрес работника, указанный работником в заявлении, не позднее установленного срока для выплаты заработной платы в соответствии с п.п. 5.2.3 настоящего договора.

5.3 Расчет выплат сотруднику при увольнении

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

5.4 Базовая заработная плата

- 5.4.1 Базовая заработная плата - это элемент постоянной части общего вознаграждения, величина которого напрямую зависит от затраченного труда, его сложности и квалификации работника, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
- 5.4.2 Базовая заработная плата используется как исходная величина (база) для расчета других выплат: дополнительных выплат, премий и ряда социальных выплат.
- 5.4.3 Порядок расчета в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда приведен в Положении об оплате труда общества.

5.5 Дополнительные выплаты

- 5.5.1 Под дополнительными выплатами понимается элемент постоянной части общего вознаграждения, наличие которого обусловлено особенностями труда работников и их достижениями.
- 5.5.2 Дополнительные выплаты выплачиваются работникам с целью: компенсировать дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, особенностями трудовой деятельности и характером отдельных видов труда; стимулировать работников к выполнению дополнительных функций, обязанностей и объемов работ в пределах нормальной продолжительности рабочего времени.
- 5.5.3 Этот тип начислений делится на два вида:

дополнительные выплаты, учитывающие специфику труда;
дополнительные выплаты, учитывающие специфику рабочего времени.

5.5.4 Порядок расчета дополнительных выплат регулируется Положением об оплате труда.

5.6 Оплата простоя

5.6.1 Время простоя (статья 72.2 Трудового кодекса РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

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

Время простоя по вине работника не оплачивается.

5.6.2 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.

5.7 Оплата дополнительного вознаграждения (в соответствии со статьей 112 Трудового кодекса РФ)

5.7.1 Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются Положением об оплате труда, принимаемым с учетом мнения профсоюзной организации.

5.7.2 Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

5.8 Премияльные выплаты (переменная часть заработной платы)

5.8.1 Под премиальными выплатами понимается переменная часть общего вознаграждения, связанная с наличием достижений в труде и носящая стимулирующий характер.

5.8.2 Премирование – это выплата работникам денежных сумм сверх основного заработка в целях поощрения за достижение определенных результатов, а также в целях стимулирования дальнейшего возрастания этих результатов. Премирование - это один из видов поощрения работников, которые добросовестно исполняют трудовые обязанности.

5.8.3 Премияльные выплаты вводятся в систему оплаты и стимулирования труда в целях усиления материальной заинтересованности работников в достижении показателей деятельности и улучшения качества работы на индивидуальном уровне и уровне общества в целом, а также создания условий для проявления творческой активности каждого работника в рамках целей и задач, стоящих перед обществом.

5.8.4 В обществе существуют следующие виды премиальных выплат:
премиальные выплаты по результатам текущей деятельности;
специальные премиальные выплаты.

5.8.5 Порядок расчета премиальных выплат регулируется Положением о премировании общества.

5.9 Нормирование труда

5.9.1 Нормирование труда в обществе осуществляется в соответствии с главой 22 Трудового кодекса РФ.

Нормы труда - нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы - устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий,

обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

5.9.2 Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

5.9.3 Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. К таким условиям, в частности, относятся:

- исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;
- своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;
- надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;
- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

5.9.4 Тарификация работ в обществе основывается на описании и оценке рабочих мест, позволяющей через компенсируемые факторы определить ценность всех рабочих мест в компании и, соответственно, определить возможные диапазоны окладов по всем рабочим местам в обществе. Конкретизируется локальным нормативным актом общества.

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1 Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников и выделять на эти цели средства в соответствии с утвержденным бюджетом.

6.1.1 Охрана труда дистанционных работников обеспечивается работодателем с учетом требований ст. 312.7 ТК РФ.

6.2 Работодатель обеспечивает:

6.2.1 Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

6.2.2 Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.2.3 Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

6.2.4 Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.2.5 Разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест.

6.2.6 Соответствие нормативно-технической документации Работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

6.2.7 Оснащение средствами коллективной защиты.

- 6.2.8 Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.
- 6.2.9 Своевременное, не реже одного раза в пять лет (с учетом декларации), проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.
Проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства.
- 6.2.10 Информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.
- 6.2.11 Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.
- 6.2.12 Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа).
- 6.2.13 Доступ работников к актуальным редакциям нормативных правовых актов по охране труда.
- 6.2.14 Соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 6.2.15 Приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.
- 6.2.16 При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.
- 6.2.17 Предоставление работникам спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты. Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.
- 6.2.18 Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.
- 6.2.19 Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

- 6.2.20 Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).
- 6.2.21 Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 6.2.22 Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.
- 6.2.23 Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения.
- 6.2.24 Обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, снабжение их нормативно-технической литературой, обеспечение беспрепятственного доступа к правилам и инструкциями по охране труда.
- 6.2.25 Сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине работников.
- 6.2.26 Устанавливать дополнительные компенсации (сокращенный рабочий день, дополнительный отпуск, доплата) работникам.
- 6.2.27 Обеспечивать функционирование санитарно-бытовых помещений и комнат для приема пищи.
- 6.3. Внедрение здоровьесберегающих технологий.**
- 6.3.1 Разрабатывать мероприятия по поддержанию здоровья на рабочем месте и профилактике ВИЧ/СПИДа. Проводить просветительские мероприятия по ВИЧ и СПИД, касающиеся профилактики на рабочих местах, в том числе системное обучение в трудовых коллективах, системное обучение руководителей, специалиста по охране труда, профсоюзных активистов по вопросам ВИЧ.
- 6.4 Работодатель имеет право:**
- 6.4.1 Использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации.
- 6.4.2 Вести электронный документооборот в области охраны труда.
- 6.4.3 Предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов Работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).
- 6.4.4 Отстранить работника от выполнения обязанностей в случае выявления несоблюдения действующих норм и правил по охране труда.
- 6.5. Работник имеет право:**
- 6.5.1 На рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.
- 6.5.2 Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

- 6.5.3 Получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.
- 6.5.4 Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.
- 6.5.5 Обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке.
- 6.5.6 Обучение по охране труда за счет средств Работодателя.
- 6.5.7 Личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

- 6.6 Работник обязан:**
 - 6.6.1 Соблюдать требования охраны труда.
 - 6.6.2 Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию.
 - 6.6.3 Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.
 - 6.6.4 Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
 - 6.6.5 Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.
 - 6.6.6 Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения.
 - 6.6.7 Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности Работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.
 - 6.6.8 В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ

- 7.1 Под социальными программами в настоящем договоре понимаются выплаты в рамках социальной поддержки работников и членов их семей, направленные на создание условий для поддержания работоспособности работников и социальную поддержку неработающих пенсионеров, состоящих в обществе на пенсионном учете.
- 7.2 Затраты на социальную сферу производятся в соответствии с утвержденными бюджетом и могут пересматриваться в зависимости от финансово-экономического состояния общества, в т.ч. в сторону уменьшения в случае невыполнения доходной части бюджета.
- 7.3 В обществе существуют следующие виды социальных программ:
государственные социальные программы - часть социальных программ, обеспечиваемая обществом в рамках требований законодательства, действующего на территории хозяйствования общества, к которым относятся выплаты по листкам временной нетрудоспособности, по беременности и родам и др.;
корпоративные социальные программы - часть социальных программ, принятая работодателем в дополнение к обязательным (государственным) социальным программам, устанавливаются Положением о корпоративных социальных программах общества.
- 7.4 Общество осуществляет корпоративное добровольное медицинское страхование работников в пределах средств, предусмотренных бюджетом на эти цели. В соответствии с утвержденным Положением об условиях и порядке предоставления платных медицинских услуг работникам ООО «Санаторий «Металлург» по системе коллективного добровольного страхования установлен порядок и условия предоставления работникам общества платных медицинских услуг (дополнительно к гарантированному объему бесплатной медицинской помощи) в виде профилактической, лечебно-диагностической, амбулаторно-поликлинической, стоматологической помощи и реабилитационно-восстановительного лечения.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РАБОТНИКОВ ОБЩЕСТВА

- 8.1 Работодатель строит взаимоотношения с работниками, исходя из общих интересов обеспечения производственного и социального развития, на основе повышения производительности труда.
- 8.2 Стороны признают, что обеспечение занятости - важнейшее условие благополучия работников. В целях стабилизации занятости работодатель совместно с профсоюзным комитетом принимает меры по формированию новых структур, развитию действующих объектов и созданию новых рабочих мест.
- 8.3 Стороны согласились, что при временном снижении объемов оказания услуг применяются следующие меры:
- временное приостановление приема работников на вакантные рабочие места;
 - предоставление отпуска без сохранения заработной платы (по заявлению работника);
 - предоставление работнику возможности, с учетом интересов предприятия, установления графика работы с неполной рабочей неделей или неполным рабочим днем;
 - временный перевод работника на другие работы в соответствии с ТК РФ;
 - предоставление работнику с его согласия ежегодного отпуска в период, не предусмотренный графиком;
 - расторжение трудового договора по соглашению сторон.
- 8.4 Работодатель для обеспечения занятости обязуется не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест.
- 8.5 Гарантии общества в области обеспечения занятости и развития кадрового потенциала направлены на:

- обеспечение равных возможностей всем работникам общества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости;
 - создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека;
 - развитие кадрового потенциала работников общества.
- 8.6 Гарантии общества в области развития кадрового потенциала направлены на: развитие трудовых ресурсов, повышение их трудовых и профессиональных качеств; поддержку трудовой инициативы работников, содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду.
- 8.7 Работодатель самостоятельно определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования (повышение квалификации, профессиональная переподготовка), а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд.
- 8.8 Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (с письменного согласия работника), определяются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.
- 8.9 Отдельным категориям работников работодатель обязан предоставить возможность пройти профессиональное обучение либо получить дополнительное профессиональное образование (ч.4 ст. 196 ТК РФ). К таким категориям, в частности, относятся медицинские работники (пп. 8 п. 1 ст. 79 Федерального закона от 21.11.2011 N 323-ФЗ);
- 8.10 Работникам, проходящим подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставляет гарантии, установленные ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 8.11 При направлении работника на прохождение независимой оценки квалификации работодатель предоставляет ему гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 8.12 Работодатель имеет право заключать с работником общества ученический договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы. Ученический договор с работником общества является дополнительным к трудовому договору. Ученический договор должен быть оформлен в соответствии со ст. 199 ТК РФ. Ученический договор может включать условия компенсации расходов, понесенных работодателем в связи с обучением работника, в случае его увольнения по причинам, указанным в договоре.
- 8.13 Работодатель обязуется создать условия необходимые для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью, а также организовать профессиональное обучение (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, включая информирование о возможности профессионального обучения указанной категории женщин.

9. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ ПРИ ЛИКВИДАЦИИ ОБЩЕСТВА, СОКРАЩЕНИИ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ

- 9.1 При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ

- работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзному комитету не позднее, чем за 2 (два) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за 3 (три) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются Федеральным отраслевым соглашением. В случае если территориальное соглашение предусматривает условия, улучшающие положение работников, по сравнению с отраслевыми, применяется территориальное соглашение.
- 9.2 Кандидатуры работников, подлежащих увольнению, определяются руководителем структурного подразделения.
- 9.3 О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией общества, сокращением численности или штата работников общества работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за 2 (два) месяца до увольнения. Отказ от личной подписи на предупреждении подтверждается актом комиссии представителей работодателя в составе не менее 3 (трех) человек.
- 9.4 При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников общества работодатель предлагает работнику другую имеющуюся работу в обществе (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.
- 9.5 До истечения двухмесячного срока со дня предупреждения, увольнение работника, по инициативе работодателя по указанному основанию, не допускается. В течение этого срока работник должен выполнять свои обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.
- 9.6 С письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в п.п. 9.4 коллективного договора, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.
- 9.7 Все вопросы, связанные с изменением структуры в обществе, его реорганизацией, влекущие за собой сокращение численности или штата, рассматриваются предварительно с участием профсоюзного комитета, при этом тщательно учитываются все обстоятельства необходимости сокращения персонала.
- 9.8 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 о каждом сокращаемом работнике (абз. 1 п. 2 ст. 25 Закона о занятости). В случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников уведомить центр занятости необходимо не позднее чем за три месяца до начала проведения мероприятий
- 9.9 При увольнении работников в связи сокращением численности или штата преимущественное право на оставлении 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 или 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 период работы в обществе трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

9.10 Не допускается увольнение в случае сокращения численности или штата работников:

- беременной женщины;
- женщины имеющей ребенка в возрасте до трех лет;
- с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до 14 лет;
- с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери;
- с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях;
- одновременно двух работников из одной семьи (в рамках общества).

К лицам, воспитывающим детей без матери, может быть отнесен 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, в иных ситуациях.

К одинокой матери может быть отнесена 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 частности, 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.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником не допускается:

- в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске;
- в период приостановления действия трудового договора, за исключением случаев ликвидации организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

9.11 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.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в профсоюзный комитет проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения (приказ об изменении структуры, штатной численности; штатные расписания (утратившие силу и вновь утвержденные); уведомление о предупреждении работника о предстоящем увольнении; информация о предложенных работах, имеющихся в обществе, которые работник может выполнять с учетом его состояния здоровья и т.д.).

Профсоюзный комитет в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При не достижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение десяти 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 мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. 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).

9.12 Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 или п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, может предоставляться один рабочий день (не более 8 рабочих часов) в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка. Конкретный день недели для поиска работы определяется на основании личного заявления работника, согласованного работодателем. Предоставлять по письменному заявлению работника, согласованного работодателем, отпуск без сохранения заработной платы, не менее двух дней в месяц, необходимых для поиска работы.

9.13 При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников общества (п. 2 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

9.14 В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства,

9.15 В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально

периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

- 9.16 В случае, предусмотренном п.п. 9.14 настоящего коллективного договора, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном п.п. 9.15 настоящего коллективного договора, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.
- 9.18. Основанием для производства выплат указанных в п.п. 9.14, 9.15, 9.16 настоящего коллективного договора являются приказы директора общества.

10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

- 10.1 Интересы работников общества в социальном партнерстве представляет профсоюзный комитет.
- 10.2 Работодатель, руководствуясь Федеральным законом от 12.01.1996 «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.
- 10.3 При принятии локальных нормативных актов работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета (статья 371, 372 ТК РФ) в следующих случаях:
- при привлечении работников к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных законодательством (статья 99, 113, 153 ТК РФ);
 - при составлении графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
 - при принятии локального нормативного акта, определяющего размер и порядок выплаты дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни (статья 112 ТК РФ);
 - при составлении графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
 - при установлении системы оплаты, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования (статья 135 ТК РФ);
 - при утверждении формы расчетного листка работника (статья 136 ТК РФ);
 - при установлении конкретных размеров повышения оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ);
 - при установлении конкретных размеров повышения оплаты труда в ночное время (статья 154 ТК РФ);
 - при введении, замене и пересмотре норм труда, а также при применении систем нормирования труда (статья 159, 162 ТК РФ);
 - при утверждении Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
 - при определении форм профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечня соответствующих профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
 - при разработке и утверждении правил и инструкций по охране труда, норм обеспечения работников средствами индивидуальной защиты (статья 214, 221 ТК РФ);

- при рассмотрении вопросов, влекущих за собой сокращение численности или штата, увольнение по инициативе работодателя, (статья 180, 373 ТК РФ);
 - и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.
- 10.4 В целях реализации настоящего договора работодатель и профсоюзный комитет обязуются совместными усилиями осуществлять следующие меры:
- создавать условия для развития производства;
 - проводить политику, обеспечивающую рост эффективности труда, качества предоставляемых услуг;
 - повышать уровень жизни работников общества;
 - обеспечивать профессиональную подготовку и переподготовку работников;
 - отстаивать общие интересы в органах государственной власти и местного самоуправления, во внебюджетных фондах;
 - осуществляют через специалиста по охране труда и председателя профсоюзного комитета контроль за состоянием охраны труда в обществе;
 - рассматривают результаты проверок состояния охраны труда в структурных подразделениях на совместных заседаниях администрации и профсоюзного комитета;
 - включают в состав комиссии для расследования несчастного случая на производстве представителя профсоюзного комитета и специалиста по охране труда.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1 Контроль выполнения и ответственность за нарушение условий договора

- 11.1.1 Работодатель доводит договор до сведения работников в течение одного месяца после его подписания. До сведения всех вновь принимаемых на работу граждан доводится содержание действующего коллективного договора менеджерами по персоналу, под подпись до подписания ими трудового договора.
- 11.1.2 Итоги выполнения настоящего договора подводятся сторонами на общем собрании работников общества.
- 11.1.3 Контроль выполнения условий настоящего договора осуществляется сторонами, а также федеральными органами исполнительной власти, уполномоченными на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (при осуществлении полномочий указанных органов, в соответствии с главой 57 ТК РФ).
- 11.1.4 Лица, представляющие работодателя либо работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством.
- 11.1.5 Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного договора, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществлению контроля по соблюдению коллективного договора, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством.
- 11.1.6 При возникновении разногласий по вопросам выполнения условий коллективного договора спор рассматривается в соответствии с действующим законодательством РФ.

11.2 Порядок внесения изменений и дополнений

- 11.2.1 В течение установленного срока действия настоящего договора ни одна из заключивших его сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

11.2.2 В договор, в течение периода его действия, могут быть внесены дополнения и изменения только по взаимной договоренности сторон. Обсуждение и внесение изменений и дополнений в настоящий договор осуществляется на общем собрании работодателя и председателя профсоюзного комитета в целях заключения коллективного договора, а также внесения в него изменений и дополнений.

11.3 Порядок заключения нового договора

11.3.1 Подготовка проекта коллективного договора общества и его принятие проводится в порядке, установленных законодательством РФ, в целях заключения коллективного договора, а также внесения в него изменений и дополнений.

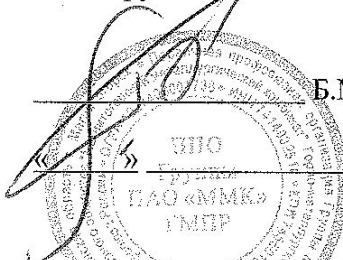
11.3.2 По истечении установленного срока действия настоящий договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

11.3.3 Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового договора, изменению или пролонгации настоящего договора не менее чем за 3 (три) месяца до окончания срока действия настоящего договора.

ПОДПИСИ СТОРОН

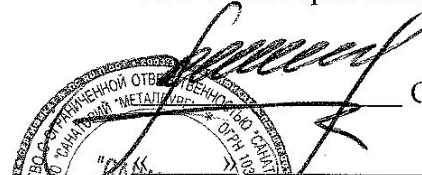
Представитель работников:

Председатель
ППО Группы ЦАО «ММК» ГМПР


Б.М.Семенов
_____ 20__ г.

Представитель работодателя:

Директор
ООО «Санаторий «Металлург»


С.А.Лукьянов
_____ 20__ г.



**Приложение № 1
к Коллективному договору на период
с апреля 2023 г. по апрель 2026 г.**

**Общество с ограниченной ответственностью
«Санаторий «Металлург»**

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1 Настоящие правила разработаны в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), определяют внутренний трудовой распорядок ООО «Санаторий «Металлург» (далее - общество) с целью укрепления трудовой дисциплины, совершенствования организации труда, рационального использования рабочего времени.
- 1.2 Правила внутреннего трудового распорядка (далее правила) распространяются на всех работников общества.

2. ПОРЯДОК ПРИЁМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

- 2.1 В соответствии с ТК РФ трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании заключенного в письменном виде трудового договора.
- 2.2 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 законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие в обществе.
- 2.3 При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, должно предъявить работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ следующие документы:
 - паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
 - трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
 - документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
 - документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
 - документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.
 - в отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, 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 лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

- 2.4 При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.
- 2.5 В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется). В случае, если при приеме работник не предоставил трудовую книжку, работодатель вправе запросить у него сведения о трудовой деятельности по формам СТД-Р или СТД-СФР. Если в форме стоит отметка «Подано заявление о предоставлении сведений о трудовой деятельности», то новый работодатель продолжает их вести и не заводит новую трудовую книжку.
- 2.6 При приеме на работу медицинскому освидетельствованию подлежат следующие лица:
- работники, занятые на работах, предусмотренных перечнем контингентов, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам, утвержденным работодателем и согласованным с местным органом Роспотребнадзора и председателем профсоюзного комитета;
 - поступающие на работу в подразделения общественного питания, в порядке, установленном для работников предприятий общественного питания;
 - работники медицинских организаций;
 - лица, принимаемые на работу в возрасте до 18 лет.
- 2.7 Все работники, которые при выполнении своих трудовых обязанностей будут работать со сведениями, составляющими коммерческую тайну, при поступлении на работу подписывают обязательство о неразглашении сведений ограниченного распространения.
- 2.8 Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.
- 2.9 При приеме на работу до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под подпись с настоящими правилами, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.
- 2.10 Менеджер по персоналу обязан ознакомить работника с его должностной инструкцией под подпись, руководитель структурного подразделения в которое

- принимается работник должен ознакомить работника с его должностной инструкцией и один экземпляр выдать на руки работнику.
- 2.11 Специалист по ОТ обязан произвести с вновь принятыми сотрудниками вводный инструктаж по охране труда, производственной санитарии, пожарной безопасности и другим правилам охраны труда под подпись.
- 2.12 Руководители структурных подразделений не имеют права допускать к работе лиц до оформления трудового договора.
- 2.13 При приёме на работу лиц на должности, связанные с обеспечением сохранности материальных ценностей, передаваемых им для хранения, обработки, продажи (отпуска), перевозки или применения в процессе производства, а также на работы, связанные с приёмом от населения всех видов платежей через кассу, с ними заключается договор о полной материальной ответственности, в соответствии с установленным законодательством порядком.
- 2.14 При принятии работника на работу руководители структурных подразделений обязаны:
- ознакомить его с порученной работой, условиями труда, разъяснить работнику его права и обязанности;
 - ознакомить с положением о подразделении и другими локальными нормативными актами общества, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;
 - провести первичный инструктаж по охране труда.
- 2.15 При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Для принятия решения о продолжении трудовых отношений либо их прекращении руководители структурных подразделений обязаны осуществлять контроль за выполнением работником трудовых обязанностей и соблюдением данных правил. При невыполнении работником вышеперечисленных обязанностей по каждому факту должны быть оформлены соответствующие документы (акты, письменные объяснения и т.п.).
- 2.16 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 (часть вторая статьи 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.
- 2.17 Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.
- 2.18 Испытание при приеме на работу не устанавливается для:
- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
 - беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
 - лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
 - лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
 - лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
 - лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
 - иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.
- 2.19 При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.
- При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.
- 2.20 Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.
- 2.21 Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.
- 2.22 Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.
- 2.23 Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.
- 2.24 Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.
- 2.25 Условия трудового договора могут быть изменены:
- при переводе работника на другую работу (ст. 72.1 ТК РФ);

- при временном переводе на другую работу (ст.72.2 ТК РФ);
 - при переводе работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением (ст.73 ТК РФ);
 - при изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст.74 ТК РФ).
- 2.26 Не требует согласия работника при перемещении его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.
- Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй статьи 72.2 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника
- 2.27 Работодатель обязан соблюдать общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (глава 14 ТК РФ).
- 2.28 Трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ (ст.77 ТК РФ) и иными федеральными законами.
- 2.29 Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.
- 2.30 Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.
- По соглашению сторон трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.
- В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.
- 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 ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.
- По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику

трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

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

- 2.31 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 3 (три) календарных дня до увольнения за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.
- 2.32 Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя в случаях указанных в статье 81 ТК РФ.
- 2.33 Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.
- 2.34 Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.
С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись. 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 подпись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.
- 2.35 Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).
- 2.36 В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет (статья 140 ТК РФ). По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА РАБОТНИКА

- 3.1 **Работник имеет право на:**
- 3.1.1 заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.1.2 предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- 3.1.3 рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- 3.1.4 своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 3.1.5 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;
- 3.1.6 полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- 3.1.7 профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.1.8 объединение, включая право на создание профессиональных комитетов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 3.1.9 участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- 3.1.10 ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- 3.1.11 защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами;
- 3.1.12 разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.1.13 обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

4.1 Работник обязан:

- 4.1.1 добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя;
- 4.1.2 соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- 4.1.3 соблюдать трудовую дисциплину, не допускать появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также употребления на рабочем месте алкогольных напитков;
- 4.1.4 выполнять установленные нормы труда;
- 4.1.5 соблюдать требования по охране труда, обеспечению безопасности труда, пожарной безопасности;
- 4.1.6 бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- 4.1.7 незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о несчастном случае на производстве, ухудшении здоровья, связанному с профессиональной деятельностью, о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

5. ОСНОВНЫЕ ПРАВА РАБОТОДАТЕЛЯ

5.1 Работодатель имеет право:

- 5.1.1 заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- 5.1.2 вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- 5.1.3 поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- 5.1.4 требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда;
- 5.1.5 привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 5.1.6 принимать локальные нормативные акты;
- 5.1.7 создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- 5.1.8 реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;
- 5.1.9 проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

6. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

6.1 Работодатель обязан:

- 6.1.1 соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- 6.1.2 предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором и должностной инструкцией.
- 6.1.3 обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 6.1.4 обеспечивать работников оборудованием, инструментами, положенной по нормам спецодеждой и средствами индивидуальной защиты, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 6.1.5 выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, данными Правилами, трудовыми договорами;
- 6.1.6 вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- 6.1.7 предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- 6.1.8 знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- 6.1.9 своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 6.1.10 рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать

- меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- 6.1.11 создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- 6.1.12 обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 6.1.13 осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 6.1.14 исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

7. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 7.1 Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка общества и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.
- 7.2 Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.
- 7.3 Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором.
- 7.4 Продолжительность ежедневной работы, перерывов для отдыха и приема пищи определяется графиками сменности, утвержденными в установленном порядке.
- 7.5 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников общества устанавливаются настоящими правилами.
- 7.6 Для сменных работников режим рабочего времени устанавливается графиками сменности, которые являются локальными нормативными актами и принимаются с учетом мнения соответствующего профсоюзного комитета.
- 7.7 При сменной работе работникам общества устанавливается годовой суммированный учет рабочего времени. Суммированный учет рабочего времени для работников общества при ином режиме рабочего времени вводится локальным нормативным актом, который подписывается директором общества.
- 7.8 Графики работы конкретного сменного персонала составляются на каждый месяц с соблюдением установленной нормы рабочего времени за учетный период.
- 7.9 В исключительных случаях, вызываемых производственной необходимостью, допускается изменение графиков на протяжении учетного периода с учетом мнения профсоюзного комитета.
- 7.10 Выходные дни сменному персоналу предоставляются в соответствии с утвержденным директором общества графиком.
- 7.11 При суммированном учете рабочего времени сверхурочной работой является работа, выполняемая работником сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.
- 7.12 Непрерывная длительность работы (смены) устанавливается в зависимости от применяемого графика работы.
- 7.13 Работа в течение двух смен подряд запрещается.
- 7.14 Ночным временем является время с 22 часов до 6 часов.

- 7.15 С учетом специфики и интересов производства для отдельных работников или групп работников работодателем, по соглашению сторон, могут быть установлены гибкие графики рабочего времени.
- 7.16 В каждом подразделении работодатель организует ежедневный табельный учет использования рабочего времени. В конце месяца табель учета использования рабочего времени подписывается сотрудниками, ответственными за ведение табеля и сдается в отдел кадров и бухгалтерию для начисления заработной платы.
- 7.17 На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работнику обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.
- 7.18 Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе, предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время.
- 7.19 В целях уменьшения воздействия на работников неблагоприятных факторов при работе с видеодисплейными терминалами и персональными компьютерами устанавливаются регламентированные перерывы в зависимости от продолжительности рабочей смены, вида и категории трудовой деятельности. Порядок предоставления перерывов указывается в инструкциях по охране труда и оформляется приказом, который подготавливается специалистом по ОТ, и подписывается директором общества.
- 7.20 Если нормальное рабочее время работника не заполнено выполнением обязанностей по занимаемой должности (профессии), в заключенный трудовой договор с согласия работника могут быть внесены изменения, касающиеся трудовых функций работника, увеличения круга его обязанностей, либо установлено совмещение профессий (должностей) в порядке, установленном ТК РФ.
- 7.21 В рабочее время запрещается:
- заниматься на рабочих местах делами, не соответствующими должностным обязанностям;
 - использовать (не только в рабочее время) технологические средства связи, автотранспорт общества и вести международные и междугородные телефонные переговоры в личных целях.
- 7.22 Работников можно привлекать к работе в выходные, праздничные дни и сверхурочно:
- для предотвращения или устранения последствий катастроф, аварий, предотвращения несчастных случаев, в чрезвычайных ситуациях (согласие работника не требуется);
 - для выполнения срочных задач, от которых зависит дальнейшая работа общества (необходимо получить письменное согласие работника и учесть мнение профсоюзного комитета).
- Запрещается привлечение к работе выходные, праздничные дни беременных женщин и работников в возрасте до 18 лет.
- Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, и других категорий работников имеющих право могут отказаться от работы, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. До начала работы в выходной или праздничный день работник дает свое согласие на такую работу посредством проставления личной подписи в служебной записке о привлечении к работе в выходные, праздничные дни, на основании которой издается приказ директора общества, с которым работник ознакомливается под подпись.

При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет и другие работники, имеющие право в соответствии с ТК РФ отказаться от работы в выходной, праздничный день могут отказаться от работы, передав заявление с отказом своему непосредственному руководителю. Отказ не будет считаться нарушением трудовой дисциплины и не повлечет применение дисциплинарного взыскания.

В случае если работник дал согласие на привлечение к работе, был ознакомлен с приказом и не вышел на работу без уважительной причины, его отсутствие расценивается как прогул.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

- 7.23 Нерабочие праздничные дни устанавливаются ст.112 Трудового кодекса РФ (в случае внесения изменений в статью 112 Трудового кодекса РФ в части определения нерабочих праздничных дней применяются положения указанной статьи с внесенными изменениями).
- 7.24 В случае привлечения работника для работы в выходные и нерабочие праздничные дни по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха в течение календарного месяца. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 7.25 Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьями 101, 119 Трудового кодекса РФ.
- 7.26 Сокращенная продолжительность рабочего времени, а также дополнительный оплачиваемый отпуск работникам Общества, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается согласно ст. 92, ст. 117, ст. 147 Трудового кодекса РФ, Списку профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденному Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС № 298/П-22 от 25.10.1974 г. (с изм. на 29.05.91 г.) «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день». Данный перечень должностей и профессий работников, приведен в Положении об охране труда.
- 7.27 Условия и порядок предоставления сокращенной продолжительности рабочего времени, а также дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда определены Положением об охране труда.

8. ДИСПАНСЕРИЗАЦИЯ

- 8.1 Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 8.2 Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

- 8.3 Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления. Работник должен подать заявление на согласование своему непосредственному руководителю или лицу, которое временно исполняет его обязанности. Согласованное заявление работник передает менеджеру по персоналу. При этом если непосредственный руководитель работника или директор Общества не согласится с датой освобождения от работы, указанной в заявлении, работнику предлагается выбрать другую дату.
- 8.4 Результаты рассмотрения заявления директор Общества и руководитель подразделения оформляют в виде резолюцией на заявлении.
- 8.5 Работник обязан документально подтвердить, что проходил диспансеризацию в день, когда его освободили от работы. Медорганизация выдает работнику медицинское заключение или справку, копию которого он обязан предоставить менеджеру по персоналу. Если работник не предоставит медицинское заключение или справку, работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности в порядке, предусмотренном в разделе 10 настоящих правил и в соответствии с ТК РФ.

9. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

- 9.1 К работникам, добросовестно исполняющим свои трудовые обязанности работодатель применяет следующие меры поощрения:
- благодарность;
 - премия;
 - Почетная грамота общества;
 - представление к награждению ведомственным, региональным и государственным наградам.
- 9.2 Допускается использование нескольких мер поощрения, которые выплачиваются за счет прибыли общества.
- 9.3 Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника в соответствии с ТК РФ.

10. ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ

- 10.1 За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право, в соответствии и в порядке, установленном ст.192 и ст.193 Трудового кодекса РФ, применить следующие дисциплинарные взыскания:
- замечание;
 - выговор;
 - увольнение по соответствующим основаниям.
- При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.
- 10.2 Применение дисциплинарного взыскания не освобождает работника от материальной ответственности за ущерб, причиненный организации по его вине, в случаях, предусмотренных действующим законодательством.
- 10.3 Наложение дисциплинарного взыскания оформляется приказом директора, который объявляется под подпись в течение 3 (трех) рабочих дней со дня его издания.

11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

- 11.1 Стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

- 11.2 Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.
- 11.3 Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.
- 11.4 При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.
- 11.5 Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.
- 11.6 Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.
- 11.7 За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами (статья 241 ТК РФ).
- 11.8 Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю (статья 248 ТК РФ).
- 11.9 В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении (статья 249 ТК РФ).

**Приложение № 1
к Правилам внутреннего
трудоустройства
ООО «Санаторий «Металлург»**

Перечень профессий и должностей работников ООО «Санаторий «Металлург», которым установлен режим рабочего времени с ненормированным рабочим днем

Перечень должностей сотрудников, которым устанавливается режим ненормированного рабочего времени в соответствии с ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 11.12.2002 № 884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем» устанавливаются дополнительные дни к отпуску:

№ п/п	Наименование должности	Календарные дни
1.	Директор	10
2.	Главный врач	10
3.	Главный бухгалтер	10
4.	Главный инженер	10
5.	Старшая медицинская сестра	7
6.	Ведущий экономист	5
7.	Старший менеджер (по снабжению)	5
8.	Старший менеджер (по реализации путевок и организации проживания)	5
9.	Старший менеджер по персоналу	5
10.	Заведующий производством	5

Примечание: На отдельных должностях (рабочих местах) устанавливается режим работы на условиях ненормированного рабочего дня (особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени). При этом им устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск. Распоряжение директора о необходимости выполнения трудовой функции за пределами установленной продолжительности рабочего времени доводится до сведения работника по электронной почте. Работник может привлекаться к выполнению трудовых функций как до начала рабочего дня, так и после его окончания. В выходные и нерабочие праздничные дни сотрудники с ненормированным днем отдыхают. Порядок их привлечения к работе в такие дни не зависит от режима работы и всегда оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Приложение № 2
к Коллективному договору на период
с апреля 2023 г. по апрель 2026 г.

Общество с ограниченной ответственностью
«Санаторий «Металлург»

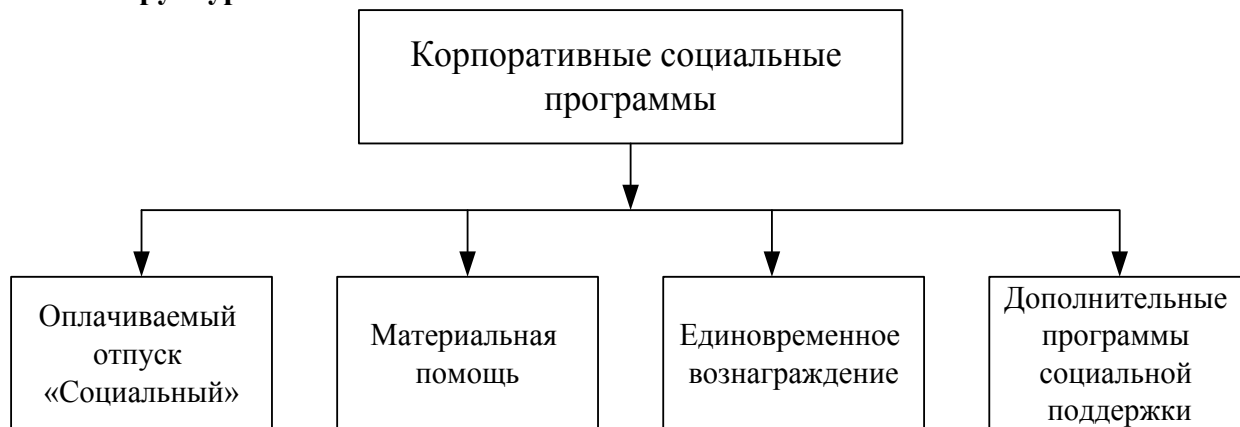
ПОЛОЖЕНИЕ
О КОРПОРАТИВНЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОГРАММАХ

1. ХАРАКТЕРИСТИКА КОРПОРАТИВНЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОГРАММ

1.1. Цели

- 1.1.1 Корпоративные социальные программы – выплаты в рамках добровольно взятых на себя работодателем обязательств в области социального обеспечения работников и бывших работников (неработающих пенсионеров) общества для достижения следующих целей:
- повышение корпоративного духа и укрепление приверженности работников целям и ценностям общества;
 - поддержка работников общества при наступлении в их жизни социально значимых событий;
 - обеспечение социальных нужд и потребностей, поддержка здоровья работников общества средствами и возможностями работодателя для повышения производительности труда;
 - социальная поддержка бывших работников (неработающих пенсионеров) общества.
- 1.1.2 Корпоративные социальные программы направлены на создание благоприятных условий труда и жизни работников общества, способствующих привлечению и закреплению персонала.
- 1.1.3 Корпоративные социальные программы в полном объеме распространяется на бывших работников (неработающих пенсионеров) общества и на всех работников общества.
- 1.1.4 Механизм формирования выплат и льгот, входящих в корпоративные социальные программы, а также условия их предоставления и размер установлены работодателем добровольно с учетом мнения представителей работников (Профсоюзной организации).
- 1.1.5 Для объективного принятия решения по выплатам в рамках корпоративных социальных программ в обществе создана и работает комиссия по социальным вопросам.

1.2. Структура



2. ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК «СОЦИАЛЬНЫЙ»

2.1 Условия предоставления

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

- смерти супруга(и), родителей (в т.ч. опекунов, попечителей) работника или супруги(а), детей, родных братьев, сестер работника – **3 календарных дня**, с обязательным предоставлением в течение 5 рабочих дней после окончания социального отпуска - свидетельства о смерти, документов, подтверждающих родственные отношения. При этом дни отпуска можно использовать в течение 40 дней со дня смерти родственника, даты предоставления отпуска должны быть согласованы с работодателем.
- регистрации собственного брака (при вступлении в брак в первый раз) – **3 календарных дня**. При этом дни отпуска можно использовать непосредственно накануне или после дня свадьбы.
- рождения ребенка - **1 календарный день**, при этом день отпуска можно использовать в течение месяца со дня рождения ребенка 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, предоставлять:

- дополнительный **оплачиваемый 1 день** отдыха работающим в дневную смену в первый день учебного года (1 сентября либо иной первый день учебного года) (работникам, имеющим детей, обучающихся в начальной школе (1-4 классы));
- дополнительный **оплачиваемый 1 день** отдыха работающим в дневную смену в **день последнего звонка** (работникам, имеющим детей обучающихся в выпускных классах (9, 11 классы).

Неиспользованные дни отпуска «Социальный» не суммируются и не заменяются денежной компенсацией.

2.2 Порядок предоставления

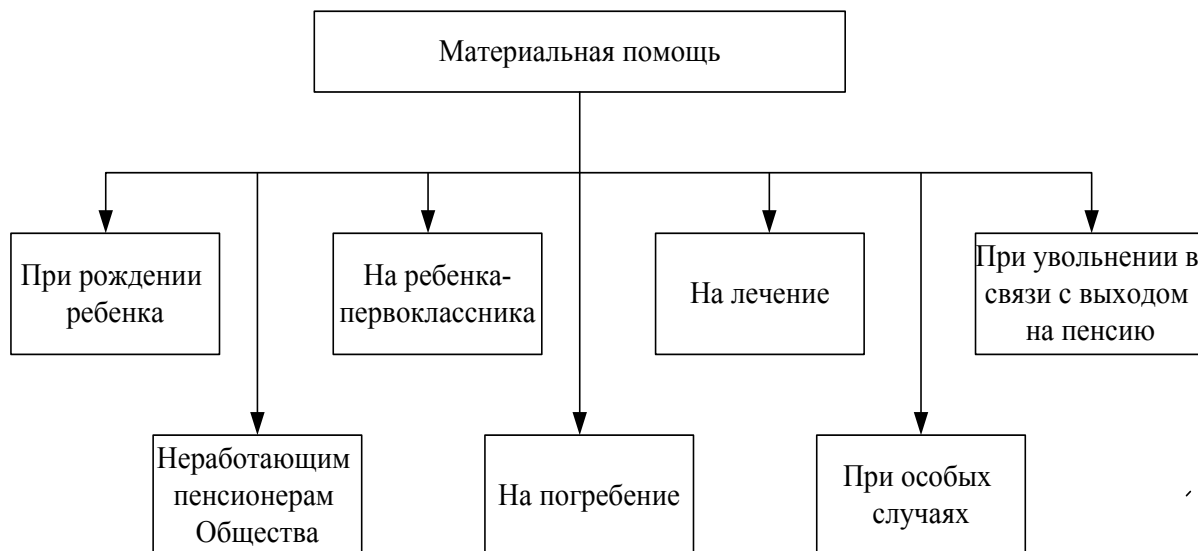
2.2.1 Отпуск предоставляется на основании письменного заявления работника и предъявление им соответствующих документов в течение 5 рабочих дней после окончания отпуска.

2.2.2 Оплата отпуска производится на основании приказа директора общества в сроки, установленные для выплаты заработной платы. Расчет средней заработной платы, сохраняемой за работником для оплаты отпуска «Социальный» осуществляется в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса.

3. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

3.1 Материальная помощь – денежные суммы, выплачиваемые работникам общества сверх установленных законодательством выплат и бывшим работникам (неработающим пенсионерам) общества, в целях социальной поддержки.

3.2 Общим условием выплаты материальной помощи является наличие финансовой возможности для ее выплаты в пределах средств, предусмотренных бюджетом общества.



3.1 Материальная помощь работнику при рождении ребенка

3.1.1 Условия предоставления

Материальная помощь предоставляется при рождении ребенка одному из родителей - работнику общества в размере **3 000 (Три тысячи) рублей** на каждого ребенка.

3.1.2 Порядок предоставления

Материальная помощь предоставляется на основании письменного заявления работника и предоставленной копии свидетельства о рождении (при обращении не позднее **3 месяцев** после рождения ребенка).

Выплата материальной помощи производится на основании приказа директора общества в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

3.2 Материальная помощь работнику на ребенка – первоклассника

3.2.1 Условия предоставления

Материальная помощь предоставляется одному из родителей - работнику общества (в т.ч. опекуну), имеющему ребенка — первоклассника в размере **2 500 рублей** (на каждого ребенка) для подготовки ребенка к школе

3.2.2 Порядок предоставления

Материальная помощь предоставляется на основании письменного заявления работника (опекуна).

Выплата материальной помощи производится на основании приказа директора общества в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

3.3 Материальная помощь работнику на лечение

3.3.1 Условия предоставления

Материальная помощь на лечение предоставляется в следующих случаях:

- оперативное лечение работника - **5 000 рублей;**
- длительное лечение работника (более 30 дней одновременно) - **3 000 рублей;**
- оперативное лечения ребенка до 14 лет
(детей-инвалидов до 16 лет) работника - **3 000 рублей.**

3.3.2 Порядок предоставления

Материальная помощь предоставляется на основании письменного заявления работника и других документов (копий листков нетрудоспособности, выписок из лечебного учреждения, истории болезни и т.д.), удостоверяющих потребность в данной материальной помощи.

Целесообразность материальной помощи на лечение рассматривается комиссией по социальным вопросам под руководством директора общества.

Материальная помощь выплачивается не чаще чем один раз в шесть месяцев по каждому основанию при наличии финансовой возможности в обществе.

Выплата производится на основании приказа директора общества в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

3.4 Материальная помощь работнику при увольнении в связи с выходом на пенсию

3.4.1 Условия предоставления

Материальная помощь предоставляется работнику при увольнении по собственному желанию в связи с выходом на пенсию в сроки не ранее даты наступления законодательно установленного пенсионного возраста и не позднее **1 (одного) месяца** со дня наступления законодательно установленного пенсионного возраста.

Материальная помощь предоставляется работнику, достигшему законодательно установленного пенсионного возраста во время его работы в обществе и имеющего непрерывный стаж работы в обществе **не менее 10 лет**.

Размер материальной помощи - **2 оклада**.

3.4.2 Порядок предоставления

Материальная помощь предоставляется на основании письменного заявления работника.

Выплата производится однократно на основании приказа директора общества в день увольнения.

3.5 Материальная помощь неработающим пенсионерам общества

3.5.1 Условия предоставления

Материальная помощь предоставляется **неработающим** пенсионерам общества, имеющим законодательно установленную дату назначения пенсии во время работы в обществе и непрерывный стаж работы в обществе на момент увольнения **не менее 10 лет**.

Материальная помощь неработающим пенсионерам общества предоставляется в связи со следующими праздничными и юбилейными датами:

- Новый Год - **500 рублей;**
- День Победы (ветеранам ВОВ и труженикам тыла, без учета стажа работы в обществе) - **3 000 рублей;**
- День Победы - **500 рублей;**
- День Медицинского работника - **500 рублей;**
- День Пожилого человека (1 октября) - **500 рублей;**
- Юбилейная дата достижения возраста 60 лет, 70 лет, 80 лет и т.д. каждые 10 лет - **1 000 рублей.**

Материальная помощь неработающим пенсионерам общества из числа бывших руководителей (директор, главный врач, главный бухгалтер, главный инженер, ведущий экономист) предоставляется в связи со следующими праздничными и юбилейными датами:

- Новый Год - **1 000 рублей;**
- День Победы - **1 000 рублей;**

- День Медицинского работника - 1 000 рублей;
- День Пожилого человека (1 октября) - 1 000 рублей;
- Юбилейная дата достижения возраста 60 лет, 70 лет, 80 лет и т.д. каждые 10 лет - 2 000 рублей.

3.5.2 Порядок предоставления

Материальная помощь предоставляется на основании приказа директора общества. Выплата производится к соответствующей дате.

3.6 Материальная помощь на погребение

3.6.1 Условия предоставления

Материальная помощь предоставляется сверх установленного законодательством пособия на погребение в следующих случаях:

- в связи со смертью работника - 7 000 рублей;
- в связи со смертью неработающего пенсионера общества - 5 000 рублей;
- в связи со смертью близкого родственника работника (отец, мать, муж, жена, дети, родной брат/сестра) - 5 000 рублей.

3.6.2 Порядок предоставления

Материальная помощь предоставляется на основании:

- письменного заявления близкого родственника либо лица, взявшего на себя ответственность за организацию похорон (в случае смерти работника либо неработающего пенсионера общества), с обязательным предоставлением свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родственные отношения;
- письменного заявления работника (в случае смерти близкого родственника работника (отец, мать, муж, жена, дети, родной брат/сестра) с обязательным предоставлением свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родственные отношения.

Выплата производится на основании приказа директора общества в сроки, установленные для выплаты заработной платы:

3.7 Материальная помощь при особых случаях

3.7.1 Условия предоставления

Материальная помощь при особых случаях направлена на поддержку работников и бывших работников (неработающих пенсионеров) общества в критических жизненных ситуациях.

Материальная помощь предоставляется в случае повреждения, порчи или уничтожения имущества (за исключением транспортных средств) вследствие стихийных бедствий, катастроф, пожара и иных чрезвычайных и непредотвратимых обстоятельств.

Размер материальной помощи - 5 000 рублей.

3.7.2 Порядок предоставления

Материальная помощь предоставляется на основании письменного заявления работника или бывшего работника (неработающего пенсионера) общества и других документов (выданных правоохранительными органами), удостоверяющих факт порчи или утраты имущества.

Целесообразность материальной помощи при особых случаях рассматривается комиссией по социальным вопросам под руководством директора общества.

Выплата производится на основании приказа директора общества в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

4. ЕДИНОВРЕМЕННОЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ

4.1 С целью поощрения передовых работников и актива профсоюзной организации за образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшения качества продукции и услуг, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе настоящим положением предусмотрено применение единовременных вознаграждений работников в связи с присвоением званий (наград), поощрений почетными грамотами и благодарственными письмами.

4.1.1. Условия предоставления и размер единовременного вознаграждение

- выполнение и перевыполнение производственных заданий;
 - отсутствие у работника нарушений трудовой и технологической дисциплины, дисциплинарных взысканий;
 - наличие у работника непрерывного стажа работы в обществе от 1 до 10 лет.
- Размер единовременного вознаграждения зависит от важности награды (поощрения) и непрерывного стажа в обществе работника представляемого к соответствующей награде (поощрению), в соответствии с таблицей:

№ пп	Наименование награды (звания), поощрения	Непрерывный стаж	Величина единовременного вознаграждения
1	Звание "Заслуженный работник ", "Почетный работник" и другие государственные официально установленные звания и награды, связанные с трудовыми достижениями в обществе;	Не менее 10 лет	10 000 руб.
2	Почетная грамота ПАО «ММК», региональные и отраслевые официально установленные звания и награды, связанные с трудовыми достижениями в обществе	Не менее 5 лет	5 000 руб.
3	Почетная грамота, благодарственное письмо представителя собственника ПАО «ММК», курирующего социальную сферу, в т.ч. ООО «Санаторий «Металлург»	Не менее 3 лет	4 000 руб.
4	Почетная грамота, Благодарственное письмо ООО «Санаторий «Металлург»	Не менее 1 года	3 000 руб.

4.1.2. Порядок предоставления

По представлению руководителя структурного подразделения готовятся документы на награждение работников соответствующими наградами (поощрениями).

Единовременное вознаграждение предоставляется на основании информации (документов, приказов) о присвоении работнику звания (награды), другого вида поощрения.

Выплата единовременного вознаграждения производится на основании приказа директора общества в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Награждение проводится в честь торжественных и юбилейных дат общества и ПАО «ММК», в торжественной обстановке директором общества или доверенным лицом профсоюзной организации.

4.2. Условия предоставления и размер единовременного вознаграждения работника к юбилейной дате

4.2.1. При достижении работником возраста 50, 55, 60, 65 лет и наличии непрерывного стажа работы в обществе не менее 1 года работник имеет право на получение единовременного вознаграждения к юбилейной дате.

Размер вознаграждения зависит от непрерывного стажа работы в обществе:

- при стаже от 1 года до 5 лет - **3 000 рублей;**
- при стаже от 5 до 10 лет - **5 000 рублей;**
- при стаже от 10 до 20 лет - **10 000 рублей;**
- при стаже 20 лет и более - **15 000 рублей.**

4.2.2. Порядок предоставления

Выплата единовременного вознаграждения к юбилейной дате производится на основании приказа директора общества в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

5. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

5.1 Условия предоставления

К дополнительным программам социальной поддержки работников общества относятся:

- 5.1.1 Приобретение новогодних подарков работникам общества имеющему ребенка до 14 лет (ребенка — инвалида до 16 лет) один раз в год (декабрь) на каждого ребенка, каждому родителю, в случае если в санатории работают оба родителя ребенка. Стоимость одного подарка формируется в соответствии с финансовым состоянием общества.
- 5.1.2 Проведение в летний период мероприятий по оздоровлению детей сотрудников общества в возрасте до 14 лет (детей — инвалидов до 16 лет). Объем предоставляемых процедур по оздоровлению устанавливается программой лечения, разработанной главным врачом по согласованию с директором общества. Стоимость программы лечения формируется в соответствии с финансовым состоянием и утвержденным бюджетом общества.
- 5.1.3 Обеспечение доставки к месту работы (с работы) работников общества, работающих на следующих режимах работы:
 - с 05:00 - повара, кухонные рабочие;
 - с 07:00 - официанты, мойщики посуды, уборщики производственных и служебных помещений, санитарки;
 - до 20:00 - горничные, библиотекарь, инструкторы по лечебной физкультуре, медицинские сестры по массажу, официанты, мойщики посуды, уборщики производственных и служебных помещений,
 - до 23:30 - работники досугового центра.

Доставка осуществляется в пределах города Ессентуки и станицы Ессентукской.

5.2 Порядок предоставления

Дополнительные программы социальной поддержки предоставляются на основании:

- утвержденного директором общества списка детей работников на получение подарков к Новому году, подготовленного менеджером по персоналу;
- письменных заявлений работников на проведение оздоровления детей, на основании которых менеджер по персоналу подготавливает список детей с разбивкой по периодам;
- списков работников, которым необходима доставка на работу/с работы, подготовленных руководителями структурных подразделений, переданных начальнику гаража для составления, согласования и утверждения директором общества маршрута движения транспортных средств.