

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ООО «АТУ» на 2025–2027 годы

Количество работающих – 2058

Юр. адрес: 455000, Челябинская область,
г. Магнитогорск, ул. Пржевальского, 4,
Телефон (3519) 24-61-93
Факс (3519) 24-01-28

г. Магнитогорск
2025

Содержание

1	Стороны, заключившие коллективный договор, их полномочия и ответственность сторон. Сфера действия коллективного договора	3
2	Срок действия коллективного договора. Контроль выполнения коллективного договора. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор	4
3	Взаимные обязательства сторон	4
4	Регулирование трудовых отношений. Занятость и подготовка кадров. Рабочее время и время отдыха	6
5	Оплата труда	9
6	Охрана труда и окружающей среды	12
7	Социальное развитие коллектива	15
8	Работа с молодежью в ООО «АТУ»	27
9	Социальное партнерство. Гарантии прав профсоюзных органов	28
Приложение 1		
	Правила внутреннего трудового распорядка ООО «Автотранспортное управление»	31
Приложение 2		
	Соглашение по охране труда (организационно-технические мероприятия по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков и профилактике профессиональных заболеваний в ООО «Автотранспортное управление»)	42
Приложение 2.1		
	График ремонта санитарно-бытовых помещений в производственных структурных подразделениях ООО «АТУ» на 2025 год	45
Приложение 3		
	Положение о комиссии ООО «АТУ» по социальному страхованию	46
Приложение 4		
	Положение об уполномоченном по охране труда от ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР	48
Приложение 5		
	Сборник документов, регламентирующих вопросы оплаты труда и внутреннего трудового распорядка	52
Приложение 6		
	Положение о порядке предоставления краткосрочного оплачиваемого отпуска сроком до 3-х дней (отпуск «социальный»)	60
Приложение 7		
	Положение о порядке определения непрерывного стажа работы в ПАО «ММК»	62
Приложение 8		
	Положение о порядке проводов работников на пенсию	63
Приложение 9		
	Положение о награждении работников ООО «АТУ» ценным подарком (или денежным вознаграждением) по достижении юбилейных дат и при увольнении на пенсию по возрасту	64
Приложение 10		
	Положение о почетном звании «Трудовая династия ПАО «ММК»	65
Приложение 11		
	Положение о статусе пенсионера ООО «АТУ»	67
Приложение 12		
	Положение об оплате путевок в дома отдыха, санатории, детские оздоровительные лагеря	68
Приложение 13		
	Положение о порядке выплаты денежной компенсации в связи с увеличением продолжительности рабочей недели с 36 до 40 часов, работникам ООО «АТУ», занятым на рабочих местах с вредными условиями труда 3 или 4 степени или опасными условиями труда	69

1 СТОРОНЫ, ЗАКЛЮЧИВШИЕ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР, ИХ ПОЛНОМОЧИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ.

СФЕРА ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

1.1 Сторонами настоящего Коллективного договора ООО «АТУ» (далее – Коллективный договор) являются:

- Общество с ограниченной ответственностью «Автотранспортное управление» (далее – Общество), именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора, действующего на основании Устава;

- работники ООО «АТУ» в лице Первичной профсоюзной организации Группы Публичного акционерного общества «Магнитогорский металлургический комбинат» Горно-металлургического профсоюза России, действующей на основании Устава ГМПР и Устава Первичной профсоюзной организации Группы Публичного акционерного общества «Магнитогорский металлургический комбинат» Горно-металлургического профсоюза России (далее-профсоюзный комитет).

Коллективный договор подписывается:

- от Работодателя – директором ООО «АТУ»;

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

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

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

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- стремление к достижению компромисса;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения Коллективного договора, соглашений;
- контроль выполнения принятого Коллективного договора, соглашений;

- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине Коллективного договора, соглашений.

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

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

1.6 Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного Коллективного договора, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством.

1.7 Данный Коллективный договор распространяется на работников Общества и лиц, обладающих статусом пенсионера ООО «АТУ» (Приложение 11).

2 СРОК ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

2.1 Настоящий Коллективный договор заключен на 2025-2027 годы. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

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

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

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

2.5 Контроль выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, органами по труду.

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

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

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

3 ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

Заключив настоящий Коллективный договор

3.1 Работодатель обязуется:

- своевременно производить оплату труда работникам;
- разрабатывать и осуществлять социальные программы для работников и пенсионеров ООО «АТУ» в пределах средств, предусмотренных бюджетом, при условии выполнения доходной части. При этом в соответствии с процентом невыполнения доходной части уменьшаются расходные части бюджетов по всем направлениям;

- предоставлять в профсоюзный комитет информацию о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях, случаев наступления смерти на рабочем месте от общего заболевания;
- своевременно рассматривать представления профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекать к ответственности виновных лиц и сообщать в профсоюзный орган о принятых мерах;
- предоставлять в профсоюзный комитет (по запросу) информацию по социально-трудовым вопросам;
- выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе, законодательством о специальной оценке условий труда.

3.2 Профсоюзный комитет обязуется:

- принимать участие в разработке и осуществлении социальных программ Общества;
- проводить работу в Обществе по укреплению дисциплины труда;
- защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам условий труда и безопасности на производстве (работе), возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе), а также по другим вопросам охраны труда и окружающей среды в соответствии с федеральным законодательством;
- организовать, совместно с Работодателем, оздоровление и отдых работников, членов их семей, пенсионеров в санаториях, санаториях-профилакториях, детских оздоровительных центрах и т.д.;
- не допускать забастовки в трудовых коллективах в случае невыполнения условий Коллективного договора без предварительного проведения процедур, предусмотренных действующим законодательством РФ;
- пропагандировать и внедрять принципы здорового образа жизни;
- защищать интересы работников в органах по рассмотрению трудовых споров;
- обеспечивать конфиденциальность персональных данных работников, то есть не допускать их распространения без письменного согласия субъекта персональных данных или наличия иного законного основания;
- принимать необходимые организационные и технические меры для защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним, уничтожения, изменения, блокирования, копирования, распространения персональных данных, а также от иных неправомерных действий.

Обеспечение конфиденциальности персональных данных не требуется:

- 1) в случае обезличивания персональных данных;
- 2) в отношении общедоступных персональных данных.

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

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

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

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

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

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

Работодатель для обеспечения занятости обязуется:

- не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест;

- предлагать появляющиеся вакансии в первую очередь работникам, трудовой договор с которыми расторгается по инициативе работодателя в случае сокращения численности или штата работников (при наличии соответствующей квалификации);

- предоставлять работнику, с момента получения им предупреждения о предстоящем увольнении в случае сокращения численности или штата, отпуск без сохранения заработной платы не менее двух дней в месяц (по его желанию), необходимый для поиска работы;

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

- временное приостановление приема работников на вакантные рабочие места;

- предоставление работникам приоритетного права на выполнение работ вместо подрядных организаций;

- предоставление отпуска без сохранения заработной платы (по заявлению работника);

- предоставление работнику возможности, с учетом интересов производства, установления графика работы с неполной рабочей неделей или неполным рабочим днем;

- временный перевод работника на другие работы в соответствии с Трудовым кодексом РФ;

- предоставление работнику, с его согласия, ежегодного отпуска в период, не предусмотренный графиком;

- расторжение трудового договора по соглашению сторон.

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

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

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

4.6 Работодатель обеспечивает проведение аттестации работников в соответствии с локальными нормативными актами Общества.

В состав аттестационных комиссий включаются представители профсоюзных органов.

4.7 Работодатель утверждает годовую программу профессиональной подготовки (профессионального образования и профессионального обучения) и дополнительного профессионального образования работников, обеспечивает ее безусловное выполнение, выделяя на эти цели сумму в размере до 2% от расходов на оплату труда. Порядок заключения ученических договоров на получение образования работников ООО «АТУ» без отрыва от работы представлены в Приложении 5.4.

4.8 Работодатель организует труд работников в соответствии с законодательством о труде, утвержденными Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1) и данным Коллективным договором. Изменение существующих и введение новых графиков работы производится директором Общества по согласованию со службой охраны труда, промышленной безопасности, безопасности движения и экологии ООО «АТУ» с учетом мнения профсоюзного комитета и в соответствии с медицинским заключением автономной некоммерческой организации «Центральная клиническая медико-санитарная часть» (АНО «ЦКМСЧ»). Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

4.8.1 В ООО «АТУ» применяется суммированный учет рабочего времени по всем графикам сменности. Учетный период для всех категорий работников (руководители, специалисты, служащие) по всем видам работ устанавливается равным трем месяцам. При изменении учетного периода не допускается снижение заработной платы работников по профессиям и должностям. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.8.2 В ООО «АТУ» применяется гибкий график работы, с разделением рабочего дня (смены) на части:

4.8.2.1 Водителям автомобиля, занятым на перевозках, интенсивность которых неодинакова в течении рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части. Разделение рабочего дня (смены) производится на основании локального нормативного акта работодателя, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.8.2.2 Перерыв между частями рабочего дня (смены) устанавливается не позже, чем через пять часов после начала работы.

4.8.2.3 При разделении рабочего дня (смены) на части суммарное время перерывов между частями рабочего дня (смены) не может превышать 5 часов.

4.8.2.4 Время перерыва между частями рабочего дня (смены) в рабочее время не включается.

4.8.3 В ООО «АТУ» применяется гибкий график работы для водителей автомобилей, перерыв между двумя частями рабочего дня более пяти часов, водитель автомобиля освобождается от своих трудовых обязанностей и использует его на свое усмотрение. Доплата в этом случае не производится.

4.9 Стороны договорились:

- для производства сверхурочных работ во вредных и (или) опасных условиях труда могут привлекаться работники, имеющие стаж работы по данной специальности не менее одного года;
- время, затраченное на проведение предсменных инструктажей, не входит в рабочее и оплачивается согласно стандарту по организации оплаты труда работников Общества.

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

Кроме того, работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

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

Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день по конкретным должностям устанавливается на основании изучения фактической переработки сверх нормальной продолжительности рабочего дня. При этом продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день не может быть менее трех календарных дней (Приложение 5.3).

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

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

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

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

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск на данном рабочем месте представлялся по состоянию на 01.01.2014;
- по результатам СОУТ (специальной оценки условий труда) на данном рабочем месте сохранились вредные условия труда.

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

Список профессий и должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда и дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день утверждается директором ООО «АТУ» с учетом мнения профсоюзного комитета.

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

4.11 Порядок предоставления ежегодных отпусков регулируется локальным нормативным актом ООО «АТУ».

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

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

4.12 По письменному заявлению работника Работодатель предоставляет дополнительный краткосрочный оплачиваемый отпуск согласно Положению (Приложение 6).

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

4.14 Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда (класс 4), устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая может быть увеличена с письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, оговоренных в Приложении 13.

4.15 При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе при прочих равных условиях, установленных трудовым законодательством, предоставляется лицам, указанным в Приложении 5.1.

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

5 ОПЛАТА ТРУДА

Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

5.4 Производить выплату заработной платы два раза в месяц согласно графику (Приложение 5.2). Оплату времени отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

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

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

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

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

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

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

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

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

- работникам, труд которых оплачивается по месячным тарифным ставкам (окладам), в том числе по контрактам и ИСОТ, - за каждый нерабочий праздничный день, приходящийся на период ежегодного оплачиваемого отпуска (но не более количества предоставленных дней отпуска, приходящихся на нерабочие праздничные дни, не включенные в число календарных дней отпуска), в размере часовой тарифной ставки присвоенного разряда, исходя из восьмичасовой рабочей смены. Если работнику, труд которого оплачивается по контракту, не установлен разряд оплаты труда, то начисление дополнительного вознаграждения производится исходя из тарифной ставки 18 разряда;

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

5.8.2 Производить оплату за работу в День металлурга (третье воскресенье июля) в двойном размере. Производить оплату за работу в День работников автомобильного транспорта (последнее воскресенье октября) в двойном размере.

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

5.10 Применять, в целях достижения необходимого уровня производственных и экономических показателей (снижение издержек производства, экономию материально-технических ресурсов и др.), различные премиальные системы и выплачивать премии (переменную часть оплаты труда) в соответствии с утвержденными положениями и стандартом по порядку начисления премии работникам.

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

5.11 Оплачивать сверхурочную работу за первые два часа работы в полutorном, а последующие часы в двойном размере. Компенсировать по желанию работника сверхурочную работу вместо повышенной оплаты предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера зарплаты, установленного в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.12 Оплачивать время простоя:

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

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

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

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

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

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

5.14 Работнику, нуждающемуся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех

месяцев и отстраненному от выполнения трудовых функций из-за отсутствия соответствующей работы, выплачивать заработную плату из расчета минимального размера оплаты труда в РФ за все время отстранения, но не более указанного срока. На основании письменного заявления работника и приказа директора Общества работник, отстраненный от выполнения трудовых функций, может отсутствовать на рабочем месте в течение всего срока отстранения его от работы.

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

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

Профсоюзный комитет обязуется:

5.16 Осуществлять контроль правильности тарификации работ и присвоения квалификационных разрядов;

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

6 ОХРАНА ТРУДА И ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Стороны договорились:

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

6.2 Работодатель совместно с профсоюзным комитетом разрабатывает и утверждает Соглашение по охране труда (мероприятия по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков и профилактике профессиональных заболеваний). Работодатель выполняет Соглашение по охране труда, а также утвержденные графики по ремонту санитарно-бытовых помещений (в том числе здравпунктов и столовых) (Приложение 2).

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

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

6.4 Работодатель обязуется:

6.4.1 Создавать необходимые условия для работы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда, в том числе предоставлять гарантии в соответствии с Положением (Приложение 4). Организовывать обучение уполномоченных по охране труда профсоюзного комитета по программам обучения требованиям охраны труда с обеспечением их нормативными и справочными материалами по охране труда. Освобождать от работы на время обучения, проводимого профсоюзным комитетом с сохранением заработной платы за весь период освобождения.

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

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

6.4.3 Обеспечивать своевременную стирку, сушку и ремонт спецодежды.

6.4.4 Создавать резервный фонд дежурной спецодежды, спецобуви и других СИЗ в Обществе, для проведения неотложных аварийных работ.

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

6.4.6 Разрабатывать, утверждать и выполнять мероприятия по подготовке подразделений к работе в летних условиях до 1 июня и работе в зимних условиях до 1 декабря текущего года.

6.4.7 В соответствии с локальным нормативным актом:

- организовывать обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ (обучение требованиям охраны труда), обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты и проверку знания требований охраны труда;

- проводить инструктажи по охране труда с последующей проверкой знания требований охраны труда;

- проводить стажировку на рабочем месте.

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

В случае необходимости дополнительного медицинского обследования работникам, занятым на работах во вредных или опасных условиях труда, обследование проводится за счет средств работодателя, при наличии письменного заключения АНО «ЦКМСЧ» о невозможности оказания данных медицинских и диагностических услуг на базе АНО «ЦКМСЧ».

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

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

6.4.10 Обеспечивать питьевой режим, снабжение в летний период бутылированной водой работников, работающих вне участков ООО «АТУ». Осуществлять контроль качества питьевой воды в разводящих сетях и источниках систем питьевого водоснабжения.

6.4.11 Работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, выдавать бесплатно по нормам и условиям, установленным федеральным органом исполнительной власти, пищевой продукт (равноценный молоку).

Работникам, выполняющим отдельные виды работ из перечня, утвержденного федеральным органом исполнительной власти, предоставлять бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание, в том числе витаминные препараты. Выдача пищевого продукта (равноценного молоку) работникам, получающим лечебно-профилактическое питание, не производится.

Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов. Компенсационная выплата должна производиться не реже 1 раза в месяц. Индексация компенсационной выплаты производится пропорционально росту цен на молоко или другие равноценные пищевые продукты в розничной торговле.

6.4.12 Для проведения санитарно-бытового обслуживания и медицинского обеспечения работников Общества предусмотреть функционирование санитарно-бытовых помещений, помещений для приема пищи, помещений для оказания медицинской помощи, комнат для отдыха в рабочее время, и санитарных постов с медицинскими аптечками.

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

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

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

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

- по тяжелым несчастным случаям – территориальному органу Профсоюза;

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

6.4.15 Если при расследовании несчастного случая комиссией по расследованию несчастного случая установлено, что грубая неосторожность пострадавшего содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, то степень вины пострадавшего устанавливается комиссией с учетом заключения профсоюзного комитета.

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

6.4.17 Обеспечить функционирование системы управления промышленной безопасностью и охраной труда в соответствии с требованиями стандарта ISO 45001.

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

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

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

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

7 СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ КОЛЛЕКТИВА

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

7.1 Организация питания

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

7.1.2. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом осуществляет контроль организации питания и работы столовых, выполнение договорных обязательств.

7.2 Трудовое соревнование

Стороны договорились:

Развивать активность и творческую инициативу работников для реализации целей Общества.

Проводить соревнования коллективов ООО «АТУ» за повышение экономической эффективности производства с подведением итогов за год.

Проводить соревнования за присуждение звания «Лучший рабочий за экономию топлива», «Лучший рабочий за содержание рабочего места» по каждому структурному подразделению ООО «АТУ» с подведением итогов за месяц.

Осуществлять поощрение победителей в соответствии с условиями соревнования.

7.3 Социальные программы

7.3.1 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 Общества.

7.3.2 В ООО «АТУ» существуют следующие виды социальных программ:

- государственные социальные программы - часть социальных программ, обеспечиваемая Обществом в рамках требований законодательства, действующего на территории хозяйствования Общества;

- корпоративные социальные программы - часть социальных программ, принятая Работодателем в дополнение к обязательным (государственным) социальным программам.

7.4 Государственные социальные программы реализуются по следующим направлениям:



7.4.1 Социальная защита уровня жизни работников.

Стороны договорились:

- Обеспечивать выполнение законодательства РФ об обязательных видах социального страхования;
- Осуществлять выплату пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам на условиях, в размерах и порядке, определенном законодательством РФ.

7.4.2 Социальные программы, направленные на поддержание здоровья работников:

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

ООО «АТУ» оплачивает путёвку полностью за свой счёт, согласовывает сумму финансирования с ФСС и подает заявление на возмещение потраченных средств.

ООО «АТУ» приобретает путевки в санаторно-курортные организации России, соответствующие правилам, утв. Приказом Минздрава № 279н от 5 мая 2016 г.

7.4.3 Гарантии и льготы работникам

Работодатель обязуется:

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

- беременным женщинам (по заявлению женщины) устанавливать неполный рабочий день.
- беременных женщин, в соответствии с медицинским заключением по распоряжению руководителя подразделения, переводить на другую работу,

исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. Перевод осуществляется по заявлению женщины.

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет; ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, предоставлять в удобное для них время дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней. Указанная гарантия также распространяется на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

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

Работодатель обязуется:

Своевременно производить:

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

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

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

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

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

7.4.5 Компенсация морального вреда

Работодатель обязуется:

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

- со смертельным исходом **без учета вины сторон** в размере годового заработка погибшего - супруге (супругу), на каждого ребенка до 18-ти лет (при

обучении в учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования по очной форме обучения – до 23-х лет), каждого ребенка погибшего независимо от возраста, в случае установления такому ребенку инвалидности с ограничением способности к трудовой деятельности 3 степени, и каждому из родителей, **но не менее 1 500 000 рублей** на всех указанных лиц;

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

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

- при отсутствии утраты профессиональной трудоспособности **без учета вины сторон** в размере 10% годового заработка на момент подачи заявления.

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

Компенсация морального вреда, причиненного в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, осуществляется в порядке, установленном Положением о комиссии по вопросам компенсации морального вреда в ООО «АТУ».

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

7.4.5.2 Предоставлять работнику, пострадавшему при тяжелом несчастном случае на производстве по вине Работодателя, дополнительный оплачиваемый отпуск, компенсирующий утраченный за период временной нетрудоспособности ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (часть отпуска) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Основанием для предоставления отпуска служит решение комиссии ООО «АТУ» по социальному страхованию о возможности предоставления данного отпуска, основанное на акте о несчастном случае на производстве (формы Н-1) и подтвержденном периоде временной нетрудоспособности, за который работнику должен быть предоставлен дополнительный оплачиваемый отпуск.

Рассмотрение данного вопроса комиссией ООО «АТУ» по социальному страхованию проводится на основании заявления работника (Приложение 3).

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

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

7.5 Корпоративные социальные программы



7.5.1 Программа КДМС

Стороны договорились:

7.5.1.1 Реализовывать программы, направленные на поддержание здоровья работников:

- реабилитационно-восстановительное лечение работников, находящихся в оплачиваемом ежегодном отпуске, отпуске по беременности и родам и отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, членов их семей за счет средств обязательного и добровольного медицинского страхования, за счет средств фонда социального страхования и личных средств работников в соответствии с социальным заказом в организациях, осуществляющих деятельность в области предоставления рекреационных услуг (в первую очередь в организациях социальной сферы ПАО «ММК»). Устанавливать размер компенсаций работникам и членам их семей по оплате за путевки с учетом сезонности, роста «реального» дохода работников и наличия средств, предусмотренных бюджетом на реабилитационно-восстановительное лечение по согласованию с профсоюзным комитетом;

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

- реализация мероприятий по профилактике профессиональных и производственно-обусловленных заболеваний.

Финансирование данных программ осуществляется за счет источников, предусмотренных действующим законодательством РФ и локальными нормативными актами Общества в пределах средств бюджета Общества на текущий год.

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

7.5.1.3 Осуществлять контроль организации предоставления медицинской помощи, работы здравпунктов и поликлиники №1, выполнения договорных обязательств с АНО «ЦКМСЧ».

7.5.1.4 Осуществлять частичную компенсацию затрат на лечение и зубопротезирование зубов работникам ООО «АТУ».

7.5.2 Благотворительные программы ООО «АТУ», реализуемые совместно с БФ «Металлург»

7.5.2.1 Благотворительная программа «Охрана материнства и детства»

Работодатель обязуется:

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

- беременных женщин в соответствии с медицинским заключением по распоряжению директора переводить на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

Перевод осуществляется по заявлению женщины. Начиная с 13 недели беременности, до возникновения права на отпуск по беременности и родам, женщина освобождается от работы с сохранением средней заработной платы за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств ООО «АТУ» при условии еженедельного посещения центра «Материнство».

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

Работницам:

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

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

- в размере 2 000 рублей до достижения ребёнком возраста 1,5 лет;
- в размере 5 000 рублей в возрасте ребенка от 1,5 до 3 лет.

Работодатель обязуется:

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

- оказывать семье, имеющей ребенка-первоклассника, единовременную материальную помощь в размере 4 000 рублей для подготовки ребенка к школе;

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

- указанную гарантию также распространять на отцов, воспитывающих детей без матери, а также опекунов (попечителей) несовершеннолетних;

- осуществлять дополнительные выплаты одиноким матерям, в виде материальной помощи по их заявлениям.

7.5.2.2 Благотворительная программа «Дружная семья»

Работодатель обязуется:

- оказывать дополнительную социальную и материальную поддержку в соответствии с благотворительной программой ООО «АТУ», семье работника, имеющей 3-х и более детей (включая усыновленных, находящихся под опекой) в возрасте до 18 лет, в которой ежемесячный совокупный доход на одного члена семьи ниже стоимости фиксированного набора потребительских товаров и услуг по Челябинской области, рассчитанной Федеральной службой государственной статистики, умноженной на коэффициент 2,28. Оказание перечисленных видов помощи производится по заявлению в соответствии с благотворительной программой ООО «АТУ», реализуемой совместно с БФ «Металлург».

7.5.2.3 Благотворительная программа «Сохрани свое здоровье», «Старшее поколение», «Досуг людей пожилого возраста»

Стороны договорились:

Проводить социальную поддержку неработающих пенсионеров и инвалидов в виде «адресной» социальной помощи по их заявлениям. Благотворительная программа Общества разрабатывается и утверждается ежегодно в пределах средств бюджета по статье благотворительность.

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

- ежеквартальная «адресная» помощь остро нуждающимся неработающим пенсионерам согласно заявления и ходатайства помощника председателя профкома ООО «АТУ» по работе с пенсионерами (Совета Ветеранов);

- единовременная материальная помощь (полная или частичная компенсация) на оказание высокотехнологичной медицинской помощи, проведение дорогостоящих хирургических операций, полная или частичная компенсация затрат на приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов, согласно ходатайству помощника председателя профкома ООО «АТУ» по работе с пенсионерами (Совета Ветеранов).

- единовременная материальная помощь в экстренных случаях согласно заявления и ходатайства помощника председателя профкома ООО «АТУ» по работе с пенсионерами (Совета Ветеранов);

- лечебные и оздоровительные услуги ветеранам (в центре медико-социальной защиты БФ «Металлург», гериатрическом центре АНО «ЦКМСЧ»)-один человек 1 раз в квартал;

- лечение и протезирование зубов в стоматологических центрах;

- предоставление путевок на санаторно-курортное лечение и отдых преимущественно в период с сентября по май в санатории и прочие оздоровительные организации социальной сферы ПАО «ММК». Предоставление данной помощи производится по направлениям помощника председателя профкома ООО «АТУ» по работе с пенсионерами (Совета Ветеранов) в соответствии и в пределах средств, предусмотренных благотворительной программой на текущий год.

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

Работодатель обязуется:

Оказывать материальную помощь неработающим пенсионерам ООО «АТУ».

Материальная помощь предоставляется неработающим пенсионерам ООО «АТУ», имеющим законодательно установленную дату назначения пенсии во время работы в Обществе и непрерывный стаж работы в ПАО «ММК» и Группе ПАО «ММК» не менее 15 лет.

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

- День Победы
Ветеранам Великой Отечественной войны, труженикам тыла - 1 000 рублей;
- День Metallурга
Неработающим пенсионерам в количестве 30 чел. - 1 000 рублей;
- День работника автомобильного транспорта
Неработающим пенсионерам в количестве 30 чел. - 2 000 рублей;
- День Пожилого человека
Каждому неработающему пенсионеру - 1 000 рублей;
- Юбилейная дата достижения возраста
60 лет, 65 лет, 70 лет, 75 лет, 80 лет, 85 лет - 1 000 рублей.

7.5.2.4 Ритуальные услуги

Работодатель обязуется:

В случае смерти работника (неработающего пенсионера) ООО «АТУ» производить предоставление ритуальных услуг семье умершего через организацию, с которой у БФ «Металлург» заключен договор согласно действующему в БФ «Металлург» Положению.

7.5.2.5 Благотворительная программа «Мы рядом»

Стороны договорились:

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

Благотворительная программа действует в отношении:

- неработающих инвалидов, пострадавших в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- работников и пенсионеров ООО «АТУ», которым установлена степень (процент) утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- семей, потерявших кормильца в результате несчастного случая на производстве.

Программа реализуется по следующим основным направлениям:

- ежемесячная материальная помощь инвалидам в зависимости от группы инвалидности и степени утраты профессиональной трудоспособности;
- лечебные и реабилитационные услуги инвалидам в центре медико-социальной защиты БФ «Металлург»;
- ежемесячная материальная помощь в размере 15 600 рублей на ребенка в возрасте до 18-ти лет (при обучении в учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования по очной форме обучения – до 23-х лет) из семьи, потерявшей кормильца вследствие несчастного случая на производстве;
- путевки в ДООЦ в летний период детям до 15-ти лет (детям в возрасте от 3-х до 7 лет путевки в санатории или дома отдыха ПАО «ММК» при совместном оздоровлении с родителем) из семей, потерявших кормильца вследствие несчастного случая на производстве;
- дополнительное питание.

7.5.2.6 Благотворительная программа «Готов к труду и обороне»

Работодатель обязуется:

- осуществлять материальное поощрение работников, завершивших сдачу нормативов ВФСК «Готов к труду и обороне» (ГТО) в рамках утвержденного бюджета путем перевода на лицевые счета работникам от ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР:

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

Материальное поощрение выплачивается:

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

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

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

7.5.3 Культурно-массовые мероприятия

Стороны договорились:

- проводить культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу среди работников, членов их семей и пенсионеров в учреждениях этого профиля в соответствии с запланированными программами ООО «АТУ» и профсоюзного комитета за счет средств Общества, средств профсоюзного комитета и собственных средств работников;

- предусмотреть в программе по культурно-массовой работе проведение торжественных вечеров для ООО «АТУ», посвященных их юбилейным датам, профессиональным праздникам и значимым событиям, а также выступление в Обществе творческих коллективов; проведение вечеров отдыха для ветеранов и инвалидов; проведение мероприятий по программе «Молодежь»;

В рамках программы ЗОЖ («Здорового образа жизни») реализуются следующие направления финансирования физической культуры и спорта, участия работников и членов их семей в спортивно-массовых мероприятиях:

- перечисление средств ЧУ ДО «СК «Металлург-Металлург» на организацию мероприятий по занятиям физической культурой и спортом работников и членов их семей (соревнования в рамках спартакиады работников организаций Группы ПАО «ММК»; спортивных праздников для работников Общества и членов их семей; соревнований в рамках турниров, чемпионатов и кубков УрФО, г. Магнитогорска и ПАО «ММК» по различным видам спорта; участие спортивных команд работников ООО «АТУ» в спортивных соревнованиях различного уровня);

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

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

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

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

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

Профсоюзный комитет совместно с Работодателем контролирует выполнение социальных программ по культурно-массовой работе и реализацию программы ЗОЖ.

7.5.4 Социальный отпуск

Предоставлять на основании личного письменного заявления работника (при предъявлении подтверждающих документов) социальный отпуск. (Приложение 6).

7.5.5 Социальные выплаты (материальная помощь)

К социальным выплатам относятся денежные средства, направленные работникам в качестве социальных льгот, не являются стимулирующими или компенсационными, не зависят от квалификации работников, сложности, качества, количества, условий выполнения самой работы, не являются оплатой труда работников (вознаграждением за труд).

Материальная помощь – денежные суммы, выплачиваемые работникам Общества и бывшим работникам (неработающим пенсионерам) Общества, в целях социальной поддержки.

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

7.5.5.1 Материальная помощь работнику в связи с регистрацией брака (впервые).

Предоставляется на основании письменного заявления работника - в размере - 10 000 рублей.

Если регистрация брака (каждый впервые) происходит между работником и работницей ООО «АТУ», то на основании письменного заявления работникам выплачивается материальная помощь по 15 000 рублей каждому.

7.5.5.2 Материальная помощь работнику при рождении ребенка.

Предоставляется на основании письменного заявления работника (одному из родителей) и предоставленной копии свидетельства о рождении (при обращении не позднее 1 месяца после рождения ребенка), в размере – 7 000 рублей. Женщинам, которые воспользовались правом выплаты в соответствии с п.7.5.2.1, также оказывается материальная помощь.

7.5.5.3 Материальная помощь работнику Общества, участнику боевых действий.

Предоставляется на основании ходатайства председателя профсоюзного комитета ООО «АТУ», при наличии удостоверения ветерана боевых действий, в размере – 5 000 рублей к празднику «День памяти о россиянах, исполнявших служебный долг за пределами Отечества» (15 февраля).

7.5.5.4 Материальная помощь работникам ООО «АТУ» (одному из работников, если оба родителя работают в ООО «АТУ»), воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, обучающегося в учебных заведениях или на домашнем обучении.

Предоставляется на основании заявления работника, при предоставлении справки о прикреплении к общеобразовательному учреждению, в размере - 5 000 рублей перед началом учебного года.

7.5.5.5 Условия и размер выплат материальной помощи неработающим пенсионерам осуществляется в соответствии с п.7.5.2.7 настоящего коллективного договора.

7.5.5.6 Условия и размер выплат материальной помощи молодым работникам, принятым на работу после увольнения с военной службы и до призыва работавшим в Обществе, осуществляется в соответствии с п.8.5.6 настоящего коллективного договора.

7.5.5.7 Материальная помощь на отдых и оздоровление детей в детских оздоровительных-образовательных центрах.

Работодатель обязуется:

Организовать ежегодный отдых и оздоровление детей работников Общества в детских оздоровительных лагерях согласно разнарядке, согласованной с Профсоюзным комитетом, за счет средств ПАО «ММК», бюджета ООО «АТУ», материальной помощи от ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР, регионального бюджета и других источников, при условии оплаты родительского взноса не более 30% от стоимости путевки. Профсоюзный комитет ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР и ООО «АТУ» оказывает материальную помощь работнику ООО «АТУ» -членам профсоюза на одного ребенка не более одного раза в летний период на основании личного заявления и полученной путевки в ДДОЦ для своего ребенка.

7.5.5.8 Материальная помощь на похороны родственников работников ООО «АТУ» (супруг/супруга, дети).

Предоставляется на основании письменного заявления работника ООО «АТУ» в размере 10 000 рублей.

7.5.5.9 Условия и размер выплат материальной помощи работнику при увольнении в связи с выходом на пенсию осуществляется в соответствии с Приложением 9 настоящего коллективного договора.

7.5.5.10 Материальная помощь при особых случаях.

Предоставляется на основании письменного заявления работника ООО «АТУ». Целесообразность выплаты материальной помощи при особых случаях рассматривается директором Общества.

7.5.6 Единовременное вознаграждение

7.5.6.1 Единовременное вознаграждение работнику в связи с награждением:

- | | |
|-------------------------------------|------------------|
| • Почетной грамотой ПАО «ММК» | - 15 000 рублей; |
| • Грамота ПАО «ММК» | - 10 000 рублей; |
| • Почетная грамота ООО «АТУ» | - 10 000 рублей; |
| • Благодарственное письмо ООО «АТУ» | - 5 000 рублей. |

Условия награждения Почетной грамотой ПАО «ММК», Почетной грамотой ООО «АТУ»:

- выполнение и перевыполнение производственных заданий;
- отсутствие не снятых дисциплинарных взысканий;
- наличие поощрений за особые трудовые заслуги.

Кандидатуры для награждения согласовываются с начальником отдела организации труда и кадров, председателем профсоюзного комитета, утверждаются директором Общества по представлению руководителя структурного подразделения.

Порядок награждения Почетной грамотой ПАО «ММК», Почетной грамотой ООО «АТУ»:

- награждение проводится ежегодно в честь профессионального праздника День Metallурга, День работника автомобильного транспорта, а также торжественных и юбилейных дат;
- почетная грамота вручается в торжественной обстановке от имени директора и председателя профсоюзного комитета.

7.5.6.3 Единовременное вознаграждение работнику в связи с присвоением почетного звания «Трудовая династия ПАО «ММК».

Порядок присвоения проводится в соответствии с Положением о почетном звании «Трудовая династия» (Приложение 10).

7.5.6.4 Единовременное вознаграждение работников ООО «АТУ» ценным подарком по достижении юбилейных дат и при увольнении на пенсию по возрасту.

Порядок награждения ценным подарком (или денежным вознаграждением) проводится в соответствии с Положением о награждении работников ООО «АТУ» ценным подарком по достижении юбилейных дат и увольнении на пенсию по возрасту (Приложение 9).

7.5.6.5 Единовременное вознаграждение отдельных работников ООО «АТУ» цветочными букетами в связи со следующими событиями:

- день рождения работника, юбилей работника;
- 23 февраля, 8 марта;
- День памяти о россиянах, исполняющих служебный долг за пределами Отечества, День металлургов, День работников автомобильного транспорта, юбилейные даты ООО «АТУ»;
- прочих торжественных мероприятий.

Букеты вручаются в торжественной обстановке от имени директора и председателя профсоюзного комитета по представлению руководителя структурного подразделения.

7.5.7 Другие гарантии и льготы работникам

7.5.7.1 Организовывать по территории ПАО «ММК» доставку работников до места выполнения работ, удаленных от контрольных пропускных пунктов в соответствии с локальным нормативным актом.

7.5.7.2 С целью привлечения кандидатов для работы в ООО «АТУ», закрепления работников в ООО «АТУ», в ООО «АТУ» реализованы программы:

- по приобретению жилья с компенсацией затрат по уплате процентов по ипотечному договору.
- по выплатам работникам в связи с наймом жилого помещения.

7.5.7.3 Оказывать поддержку деятельности кассы взаимопомощи совместно с профсоюзным комитетом

8 РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ В ООО «АТУ»

8.1 Работа с молодежью в ООО «АТУ» строится на принципе взаимного сотрудничества ООО «АТУ», ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР и Магнитогорской городской молодежной общественной организации «Союз молодых металлургов».

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

8.3 Работа с молодежью в ООО «АТУ» осуществляется в соответствии с программой ПАО «ММК».

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

8.5 Работодатель обязуется:

8.5.1 Назначать приказом (распоряжением) ответственного за работу с молодежью в ООО «АТУ».

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

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

8.5.4 При сокращении численности или штата работников, по возможности воздерживаться от увольнения молодых работников по следующим критериям:

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

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

По согласованию с начальником отдела организации труда и кадров освобождать молодых работников ООО «АТУ» от работы для организации и участия в спортивных и культурных мероприятиях в интересах ООО «АТУ», с сохранением заработной платы.

8.5.6 Предоставлять материальную помощь работникам, принятым в течение трех месяцев с даты увольнения в запас после прохождения срочной службы в рядах вооруженных сил Российской Федерации, в следующем порядке:

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

Материальная помощь оказывается по личному заявлению работника, обратившемуся в группу по кадрам ООО «АТУ», исходя из размера МРОТ по Челябинской области, действующего на момент подачи заявления.

8.5.7 Обеспечить прохождение практики студентов средних и высших профессиональных учебных учреждений, заключивших договор с ООО «АТУ», по востребованным профессиям, и принимать их на работу после окончания учебных учреждений при наличии вакансий.

8.5.8 Предоставлять материальную помощь в размере одного минимального размера оплаты труда (МРОТ) работникам, принятым на постоянную работу в

течение трех месяцев с даты выдачи документа о среднем профессиональном или высшем образовании в имеющем государственную аккредитацию образовательном учреждении по очной (дневной) форме обучения, при условии непрерывного стажа работы в Обществе не менее одного месяца. Материальная помощь оказывается по личному заявлению работника не позднее трех месяцев со дня приема на работу. Выплата рассчитывается исходя из размера МРОТ по Челябинской области, действующего на момент подачи заявления».

8.5.9 Подводить итоги работы среди молодежи, объявлять благодарности, награждать почетной грамотой и ценным подарком (в том числе по рекомендациям МГМОО «Союз молодых металлургов») наиболее проявивших себя молодых работников за текущий год, в рамках утвержденного бюджета.

8.6 Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

8.6.4 Привлекать молодых работников к участию в мероприятиях по улучшению условий труда, повышению квалификации, спортивно-оздоровительной и культурной жизни Общества.

9 СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

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

9.1 Для обеспечения согласованных действий при решении совместных вопросов стороны обязуются руководствоваться принципами социального партнерства, в соответствии с законодательством РФ.

Формы социального партнерства:

- коллективные переговоры по подготовке проекта Коллективного договора, соглашений и их заключению;
- взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствовании трудового законодательства;
- участие работников и их представителей в управлении организацией;
- участие представителей работников и Работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

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

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

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

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

- предоставление необходимой информации по социально-трудовым вопросам;

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

9.3 Работодатель признает, что:

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

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

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

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

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

9.3.3 Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций,

выборных коллегиальных профсоюзных организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобождённых от основной работы, а также уполномоченных профсоюза по охране труда и членов комиссии по трудовым спорам, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа.

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

9.3.5 На председателя профсоюзного комитета (не освобожденного от основной работы) распространяются все гарантии и льготы, предусмотренные настоящим Коллективным договором.

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

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

И.о.директора
Общество с ограниченной ответственностью
«Автотранспортное управление»

С.А. Крупнов

Председатель Профсоюзного комитета
Первичной профсоюзной организации
Группы ПАО «ММК» ГМПР

Б.М. Семенов

**ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка
ООО «Автотранспортное управление»**

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

Трудовой распорядок Общества определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

2 Правила внутреннего трудового распорядка размещаются на информационных стендах.

2 ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1 Граждане реализуют право на труд путем заключения трудового договора с Работодателем – ООО «АТУ».

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 кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в Обществе Правила внутреннего трудового распорядка.

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

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

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

2.5 При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

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

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

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

2.7 Приказ (распоряжение) 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 (распоряжения).

2.8 При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под подпись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами,

непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором.

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

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

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для Руководителя организации и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организации – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

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

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

2.10 Трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

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

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

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

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

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

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

2.13 Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем

за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

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

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

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

2.14 Заявление о расторжении трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) оформляется на имя директора ООО «АТУ», регистрируется в специальном журнале, находящемся у инспектора-делопроизводителя, и после получения визы руководителя структурного подразделения и начальника ООТиК направляется в управление кадров работником по труду.

2.15 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.

В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку. По письменному заявлению работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанные с работой.

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

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

Порядок увольнения, трудоустройства работников, предоставления гарантий и компенсаций в случае сокращения численности или штата работников представлены в Приложении 5.1.

3 ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

3.1 Работник имеет право на:

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

3.2 Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка ООО «АТУ»;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Общества (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщать непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Общества (в том числе имущества третьих лиц,

находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

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

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

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

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

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

4 ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1 Работодатель имеет право:

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

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Общества (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка ООО «АТУ»;

- 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»;

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

- принимать локальные нормативные акты;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

4.2 Работодатель обязан:

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

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать работникам заработную плату в соответствии с графиком выдачи заработной платы по ООО «АТУ» (Приложение 5.2)
- знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

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

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором.

5.2 Продолжительность ежедневной работы, перерывов для отдыха и приема пищи определяются графиками сменности, утвержденными в установленном порядке. Время начала и окончания смены, перерывов для отдыха и питания, устанавливаются по графикам сменности приказом директора.

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

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

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

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

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

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

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

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

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

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

Работники после закрытия листка нетрудоспособности медицинской организацией обязаны информировать непосредственного руководителя и работника по труду об окончании временной нетрудоспособности.

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

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

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

6 ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

В течение рабочего дня (смены) Работодатель предоставляет работнику перерыв для отдыха и питания.

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

Перечень таких работ устанавливается Работодателем.

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

Время предоставления перерыва для отдыха и питания, а также его конкретная продолжительность устанавливаются приказом, утвержденной директором и согласованной с руководителями структурных подразделений.

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

6.2 Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

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

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

Список профессий и должностей работников Общества на установление продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска утверждается Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

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

7 ПООЩРЕНИЯ ЗА ТРУД

К работникам, добросовестно исполняющим свои трудовые обязанности, Работодатель применяет следующие меры поощрения:

- объявляет благодарность;
- выдает премию;
- награждает ценным подарком;
- вручает букет цветов или цветы;
- награждает грамотой;
- представляет к званию «Лучший по профессии»;
- представляет к награждению государственными и иными наградами.

По усмотрению администрации ООО «АТУ» могут поощряться работники Общества, по случаю празднования официальных праздников 23 Февраля, 8 марта, Дня Metallурга, Дня работников автомобильного транспорта, Нового Года.

Поощрения объявляются в приказе (распоряжении), доводятся до сведения других работников.

8 ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ

8.1 Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами, Коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами Общества.

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

К дисциплинарным проступкам относятся:

- прогул, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
- отказ или уклонение без уважительных причин от периодического медицинского осмотра (обследования), психиатрического освидетельствования работников, для которых они обязательны;
- отсутствие на рабочем месте без уважительных причин, если это не является прогулом;
- несоблюдение обязанностей в области охраны труда;

- оставление без уважительной причины работы работником, заключившим трудовой договор, без предупреждения Работодателя о его расторжении в письменной форме, а равно до истечения установленного срока предупреждения;

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

- пронос, продажа, приобретение, употребление алкогольной продукции, наркотических средств, психотропных и токсических веществ на территорию ПАО «ММК» и ООО «АТУ»;

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

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

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

- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине других обязательных для всех работников правил поведения, определенных в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, Коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами Общества.

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

8.4 За совершение дисциплинарного проступка Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

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

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

8.7 Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания должен быть объявлен работнику под подпись в течение 3-х рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. В случае отказа

работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется акт за подписью 3-х лиц.

9 ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Приложение 2

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

(организационно-технические мероприятия по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков и профилактике профессиональных заболеваний в ООО «Автотранспортное управление»)

№ п/п	Наименование подразделения	Содержание мероприятий	Стоимость тыс. руб.	Источник финансирования	Срок выполнения	Ответственный за выполнение руководитель подразделения	Ожидаемая социальная эффективность			
							Количество работников, которым улучшаются условия труда	Количество работников, высвобождаемых с тяжелых условий труда		
							Всего	В т.ч. женщин	Всего	В т.ч. женщин
1	Цех перевозок 2	С целью улучшения условий труда провести расширение зала сменно-встречных собраний (соединение с соседним помещением, окраска стен, монтаж потолка)	350	с/с	IV кв. 2025	Начальник ЦП 2	300	110		
2	Цех перевозок 2	С целью улучшения условий труда провести расширение в кабинете механиков на 2 этаже (соединение с соседним помещением, окраска стен, монтаж потолка)	350	с/с	II кв. 2025	Начальник ЦП 2	10	-		
3	Цех перевозок 2	С целью обеспечения требований пожарной безопасности на 1 этаже организовать запасной выход (демонтаж проема, монтаж входной двери, организация крыльца с навесом)	350	с/с	IV кв. 2025	Начальник ЦП 2	300	110		

№ п/п	Наименование подразделения	Содержание мероприятий	Стоимость тыс. руб.	Источник финансирования	Срок выполнения	Ответственный за выполнение руководитель подразделения	Ожидаемая социальная эффективность			
							Количество работников, которым улучшаются условия труда	Количество работников, высвобождаемых с тяжелых условий труда		
							Всего	В т.ч. женщин	Всего	В т.ч. женщин
4	Цех перевозок 5	С целью обеспечения безопасности труда произвести монтаж пожарной автоматики	1 100	Кап/вложения	II кв. 2025	Начальник ЦП 5	250	4		
5	УРЛА ЦР	С целью улучшения условий труда провести ремонт помещения начальника и мастеров УРЛА - (косметический ремонт, замена напольного покрытия ,организация сан/узла)	180	с/с	I кв. 2025	Начальник ЦП 2	4	1		
6	УРГА ЦР	С целью улучшения условий труда произвести замену оконных конструкций основного здания (в ТП и топливном участке)	1 600	с/с	II кв. 2025	Начальник УРГА	5	-		
7	УРГА ЦР	С целью улучшения условий труда произвести косметический ремонт смотровой ямы №2	90	с/с	II кв. 2025	Начальник УРГА	10	-		
8	УРГА ЦР	С целью улучшения условий труда произвести косметический ремонт в комнате приема пищи сварочного участка	180	с/с	I кв. 2025	Начальник УРГА	12	-		

№ п/п	Наименование подразделения	Содержание мероприятий	Стоимость тыс. руб.	Источник финансирования	Срок выполнения	Ответственный за выполнение руководитель подразделения	Ожидаемая социальная эффективность			
							Количество работников, которым улучшаются условия труда	Количество работников, высвобождаемых с тяжелых условий труда		
							Всего	В т.ч. женщин	Всего	В т.ч. женщин
9	УРГА ЦР	С целью улучшения условий труда и обеспечения сохранности имущества произвести ограждение стоянки ТС, ожидающих ремонта (3D забор)	250	с/с	IV кв. 2025	Начальник УРГА	30	-		
10	Диспетчерская	С целью улучшения условий труда произвести косметический ремонт кабинета с реорганизацией пожарно-охранного оборудования	110	с/с	III кв. 2025	Начальник ОП	10	10		

Приложение 2.1

ГРАФИК РЕМОНТА САНИТАРНО-БЫТОВЫХ ПОМЕЩЕНИЙ В ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ ООО «АТУ» НА 2025 ГОД

№ п/п	Подразделение	Наименование объекта, краткий перечень работ	Выполнение по кварталам			
			I кв	II кв	III кв	IV кв
1	2	3	4	5	6	7
1	ЦП 1	С целью улучшения санитарно-гигиенических условий труда провести косметический ремонт душевых цп 1 (2, 3 этаж) - окраска стен, заделка отсутствующих швов кафельной плитки, окраска конструкций душевых кабин			X	
2	ЦП 4	С целью улучшения санитарно-гигиенических условий труда заменить в моечном отделении 3 этажа ПВХ дверь	X			
3	ЦП 5	С целью улучшения санитарно-гигиенических условий труда провести в здании душевых (1 и 2 этажей) - ремонт помещений				X

ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии ООО «АТУ» по социальному страхованию

1 Общие положения

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

1.2 В комиссию по социальному страхованию может входить до 8 членов комиссии (включительно). Члены комиссии по социальному страхованию избираются из числа представителей работодателя и профсоюзного комитета на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

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

1.4 Председатель руководит работой комиссии.

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

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

2 Функции комиссии

Комиссия ООО «АТУ» по социальному страхованию:

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

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

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

2.4 Комиссия проводит анализ использования средств социального страхования в организации, вносит предложения Работодателю и профсоюзному комитету о снижении заболеваемости, улучшении условий труда, оздоровлении работников и членов их семей и проведении других мероприятий по социальному страхованию.

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

3 Права и обязанности комиссии

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

3.2 Комиссия вносит Работодателю предложения по организации работы по социальному страхованию в ООО «АТУ».

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

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

4 Порядок работы комиссии

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

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

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

ПОЛОЖЕНИЕ
Об уполномоченном по охране труда
от ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР

1 Общие положения

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

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

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

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

Профсоюзный комитет организует выборы уполномоченных по охране труда в каждом производственном подразделении Общества и в организации в целом. Для координации деятельности уполномоченных по охране труда в Обществе и (или) в подразделении могут быть избраны старшие уполномоченные по охране труда.

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

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

1.7 Уполномоченные по охране труда работают во взаимодействии с руководителями соответствующих подразделений, председателем профсоюзного комитета, службой охраны труда, промышленной безопасности, безопасности движения и экологии ООО «АТУ».

1.8 Общее руководство деятельностью уполномоченных по охране труда осуществляет ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР. Координацию деятельности уполномоченных по охране труда на уровне организации осуществляет председатель профсоюзного комитета (доверенное лицо членов профсоюза), старший уполномоченный по охране труда, избираемый на профсоюзном собрании (конференции).

1.9 Уполномоченные по охране труда информируют о своей работе на общем собрании профсоюзной организации.

1.10 По решению профсоюзного собрания ООО «АТУ» или профсоюзного комитета ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР уполномоченный по охране труда может быть отозван до истечения срока действия своих полномочий, если он не

выполняет возложенные на него обязанности по защите прав работников на здоровые и безопасные условия труда.

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

2 Права уполномоченного по охране труда

Уполномоченные по охране труда имеют право:

2.1 Проверять соблюдение требований охраны труда в подразделениях ООО «АТУ».

2.2 Осуществлять надзор за выполнением соглашения по охране труда в ООО «АТУ».

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

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

3 Содержание работы уполномоченных по охране труда

Уполномоченный по охране труда осуществляет следующие функции:

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

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

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

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

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

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

4 Содержание работы старшего уполномоченного по охране труда

Старший уполномоченный по охране труда осуществляет следующие функции:

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

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

4.3 Анализирует, представляет Работодателю и профсоюзному комитету предложения по совершенствованию работы в сфере охраны труда. Обобщает и

добивается распространения передового опыта работы уполномоченных по охране труда.

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

4.5 Готовит и представляет профсоюзному комитету и Работодателю предложения о поощрении уполномоченных лиц по охране труда.

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

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

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

4.9 Проверяет выполнение мероприятий коллективных договоров и соглашений по улучшению условий и охраны труда, вносит профсоюзному комитету и работодателю предложения по проектам коллективных договоров и соглашений, локальных нормативных актов об охране труда в организациях.

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

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

4.12 Обращается к директору ООО «АТУ» с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

5 Учёт работы уполномоченных по охране труда

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

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

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

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

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

6 Гарантии деятельности уполномоченных по охране труда

6.1 Право уполномоченного по охране труда на осуществление контроля за соблюдением государственных требований охраны труда гарантируется статьей 20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», статьей 370 Трудового кодекса Российской Федерации, Отраслевым тарифным соглашением, Коллективным договором ООО «АТУ».

6.2 Перевод на другую работу или увольнение по инициативе Работодателя допускается только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

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

6.4 Уполномоченному по охране труда выдается удостоверение установленного образца.

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

6.6 Ежегодно по представлению профсоюзного комитета (выписка из протокола) уполномоченным по охране труда предоставляется дополнительный оплачиваемый день отпуска.

**Сборник документов, регламентирующих вопросы оплаты
труда и внутреннего трудового распорядка**

Приложение 5.1

ПОЛОЖЕНИЕ

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

Кандидатуры работников, подлежащих увольнению, определяются руководителем структурного подразделения ООО «АТУ».

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата каждый работник персонально предупреждается не менее чем за два месяца письменным приказом директора ООО «АТУ». Приказ должен быть объявлен работнику под подпись. В приказе работнику предлагается другая имеющаяся работа (как вакантная должность или работа, соответствующая квалификации работника, так и вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа). В случае отказа работника от предложенной работы этот факт должен быть удостоверен актом.

До истечения двухмесячного срока со дня предупреждения увольнение работника по инициативе работодателя по указанному основанию не допускается. В течение этого срока работник должен выполнять свои обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

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

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

При сокращении численности или штата работников Работодатель по возможности воздерживается от увольнения работников, которым не назначена пенсия по старости, за 5 лет до достижения ими общеустановленного возраста, дающего право выхода на пенсию (п. 4.4 коллективного договора), а также работников в возрасте до 35 лет (включительно), не имеющих не снятых дисциплинарных взысканий и имеющих внедренные рационализаторские предложения (п. 8.5.4 коллективного договора).

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

- семейным – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника

или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

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

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

- инвалидам боевых действий по защите Отечества;

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

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

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

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

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

в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

- работникам, семьи которых потеряли кормильца в связи с несчастным случаем на производстве в Обществе;

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

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

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

- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Не допускается увольнение в случае сокращения численности или штата работников:

- беременной женщины;

- женщины, имеющей ребенка в возрасте до трех лет;

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

- родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до 14 лет, если другой родитель или иной законный представитель ребенка не состоит в трудовых отношениях.

- другого лица, воспитывающего указанных детей без матери.

К лицам, воспитывающим детей без матери, относится отец, лицо, наделенное правами и обязанностями опекуна (попечителя) несовершеннолетнего, в случае, если мать ребенка умерла, лишена родительских прав, ограничена в родительских правах, признана безвестно отсутствующей, недееспособной (ограниченно дееспособной), по состоянию здоровья не может

лично воспитывать и содержать ребенка, отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов либо отказалась взять своего ребенка из образовательной организации, медицинской организации, организации, оказывающей социальные услуги, или аналогичной организации.

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

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

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

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

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

Увольнение работников по сокращению численности или штата производится с учетом мнения ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР (далее - профсоюзный комитет). Директор ООО «АТУ» обязан сообщить об этом в письменной форме профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

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

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

- приказ директора ООО «АТУ» об изменении структуры (схемы, управления, штатной численности);
- штатные расписания, утратившие силу и вновь утвержденные;
- приказ директора ООО «АТУ» о предупреждении работника о предстоящем увольнении;

- информация о предложенных работах (как всех вакантных должностей или работах, соответствующих квалификации работника, так и всех вакантных нижестоящих должностях или нижеоплачиваемых работах), имеющих в данной местности, которые работник может выполнять с учетом его состояния здоровья

- документы, подтверждающие отсутствие у увольняемого работника преимущественных прав на оставление на работе (об образовании, семейном положении и т.д.);

- справка о том, является ли увольняемый работник членом выборного профсоюзного органа.

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

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

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

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

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

**График
выдачи заработной платы в ООО «АТУ»**

Виды выплат	Числа месяца
Заработная плата	10
Заработная плата за первую половину месяца (аванс)	25
Отпускные	В рабочие дни, не позднее 3 дней до начала отпуска
Заработная плата при увольнении	В день увольнения

Приложение 5.3

Перечень профессий и должностей работников ООО «АТУ», которым устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день

№ п/п	Наименование должностей	Количество календарных дней
1	Директор	10
2	Помощник директора по стратегии и развитию	10
3	Начальник управления (в промышленности)	10
4	Начальник отдела (на транспорте, в связи, материально-техническом снабжении и сбыте)	10
5	Начальник службы (на транспорте, в связи, материально-техническом снабжении и сбыте)	10
6	Начальник цеха	10
7	Начальник участка (в прочих отраслях)	10
8	Старший механик автомобильной колонны, старший механик	3
9	Старший мастер	3
10	Механик автомобильной колонны, механик	3
11	Электрик, энергетик	3
12	Старший диспетчер автомобильного транспорта	3
13	Менеджер (на транспорте, в связи, материально-техническом снабжении и сбыте)	3
14	Инженер по безопасности движения	3
15	Ведущий специалист по охране труда	3
16	Специалист по охране труда	3
17	Бригадир на участках основного производства управления карьерного транспорта, управления эксплуатации	3
18	Водитель автомобиля (только на штатных позициях 633763, 633761)	10
19	Водитель автомобиля (только на штатных позициях 633765, 633766)	3

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке заключения ученических договоров на получение
образования работников ООО «АТУ» без отрыва от работы

Настоящее Положение регулирует порядок заключения ученических договоров на получение образования без отрыва от работы работников Общества, в том числе, получивших повреждение здоровья вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, подтвержденное в установленном порядке и повлекшее утрату профессиональной трудоспособности.

1 При наличии в Обществе работы (вакантной должности) начальник ООТиК распоряжением осуществляет направление работника на переобучение без отрыва от работы, с его письменного согласия.

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

2.1 Ученический договор содержит:

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

Ученический договор может содержать иные условия, определенные соглашением сторон.

2.2 Ученический договор заключается на срок, необходимый для получения данной квалификации.

Ученический договор заключается в письменной форме в двух экземплярах и действует со дня, указанного в этом договоре, в течение предусмотренного им срока.

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

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

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

3 На период ученичества работнику выплачивается стипендия либо заработная плата по 2 разряду и стипендия, размер которых определяется ученическим договором и зависит от получаемой квалификации, но не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

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

Для приобретения практических навыков работнику может поручаться работа с оплатой на один разряд ниже установленного для работников той

профессии, которую осваивают ученики в структурном подразделении ООО «АТУ».

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

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

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

4 Суммы затрат по переобучению работников без отрыва от работы планируются и контролируются менеджером группы по оплате труда и ежемесячно расходуются в пределах бюджета.

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

**ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке предоставления краткосрочного оплачиваемого отпуска
сроком до 3-х дней
(отпуск «социальный»)**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке определения непрерывного стажа работы в ПАО «ММК»

1 Непрерывный стаж работы в ПАО «ММК» (Обществе) (далее по тексту – стаж) определяется отделом организации труда и кадров. Для подтверждения непрерывного стажа, ООТиК направляет письмо о сохранении стажа в управление кадров ПАО «ММК».

2 В стаж включается время работы в ПАО «ММК» и других обществах и учреждениях Группы компаний ПАО «ММК» с учетом времени обучения на рабочих местах, на курсах в АНО КЦПК «Персонал», в образовательных учреждениях по направлению Работодателя.

3 Не прерывает и засчитывается в стаж:

- работа в Госприемке;
- работа на выборной должности;
- работа в профсоюзном комитете, в обществах и учреждениях (согласно утвержденному перечню), если работник работал в ООО «АТУ», затем был уволен по переводу в общество, учреждение, указанные в перечне, и вновь принят на работу в ООО «АТУ» по переводу;

- время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- период военной службы по мобилизации в случае призыва или заключения контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ;

- при приеме в ООО «АТУ» по решению начальника ООТиК, непрерывный трудовой стаж сохраняется при условии, что перерыв в работе не превысил одного месяца с даты увольнения по собственному желанию, по соглашению сторон или по сокращению штата или численности работников из ПАО «ММК», обществ и учреждений Группы компаний ПАО «ММК» (согласно утвержденному перечню).

4 Не прерывает, но не засчитывается в стаж:

- военная служба в Вооруженных Силах РФ по призыву, альтернативная гражданская служба;

- время нахождения в заграникомандировках, если заграникомандировка была связана с увольнением из организации;

- период установления работнику группы инвалидности (в случае увольнения работника из ООО «АТУ» и не поступления на работу к другому Работодателю в указанный период). Действие данного пункта не распространяется на работников, уволенных по п.п. 5-11 ст. 81 Трудового кодекса РФ, п. 4 ст. 83 Трудового кодекса РФ.

5 Правила пунктов 3 и 4 настоящего положения действуют при условии увольнения работника из ООО «АТУ» по причинам, указанным в них и приема в ООО «АТУ», если перерыв в работе не превысил сроков, установленных Правилами исчисления непрерывного трудового стажа рабочих и служащих при назначении пособий по государственному социальному страхованию.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке проводов работников на пенсию

Устанавливается следующий порядок проводов на пенсию:

- 1 В конце каждого календарного года в ООТиК составляются списки работников, которые в следующем году получают право на оформление пенсии.
- 2 Увольнение по собственному желанию в связи с выходом на пенсию производится в соответствии с личным заявлением работника.
- 3 Заявление об увольнении по собственному желанию в связи с выходом на пенсию рассматривается руководителем подразделения в присутствии работника.
- 4 При этом обсуждаются следующие вопросы:
 - оценка трудовой и общественной деятельности работника в коллективе, наличие наград и почетных званий;
 - социально-бытовые условия на момент оформления пенсии;
 - формы связи с коллективом после ухода на пенсию с целью продолжения общественно-полезной работы пенсионера;
 - необходимость постоянного пропуска на территорию ООО «АТУ» с учетом дальнейшей общественной работы пенсионера.
- 5 Директором Общества совместно с председателем профсоюзного комитета и начальником ООТиК определяются формы поощрения и оформляются представления на работника, увольняющегося на пенсию, с учетом его заслуг.

ПОЛОЖЕНИЕ
о награждении работников ООО «АТУ» ценным подарком (или денежным вознаграждением) по достижении юбилейных дат и при увольнении на пенсию по возрасту

1. Работники за многолетний и безупречный труд в ООО «АТУ», ПАО «ММК», группы компаний ПАО «ММК» поощряются объявлением благодарности по ООО «АТУ» с награждением ценным подарком (или денежным вознаграждением) стоимостью до 5 500 рублей в зависимости от трудового вклада и заслуг:

1.1 Единовременное вознаграждение работнику к юбилейной дате, при достижении возраста 50, 55, 60, 65 лет и наличии непрерывного стажа работы в Обществе не менее 15 лет.

1.2 Единовременное вознаграждение 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 и имеющего непрерывный стаж работы в Обществе, ПАО «ММК», группы компаний ПАО «ММК» не менее 15 лет, в размере - 20 000 рублей. Порядок проведения на пенсию работников ООО «АТУ» определен в Приложении 8.

2 Оформление необходимых документов и получение ценных подарков осуществляется в следующем порядке:

2.1 Руководитель структурного подразделения оформляет ходатайство об объявлении благодарности и награждении ценным подарком (или денежным вознаграждением) работника, согласовывает его с профсоюзным комитетом и визирует в группе по кадрам, которая подтверждает стаж работы в ООО «АТУ» и ПАО «ММК», отсутствие не снятых дисциплинарных взысканий, фиксирует факт награждения подарком.

Памятный подарок приобретает Группа социальных программ в порядке, установленном локальным нормативным актом. Структурное подразделение проводит мероприятие по торжественному вручению подарка.

ПОЛОЖЕНИЕ
о почетном звании «Трудовая династия ПАО «ММК»

С целью поощрения трудовых традиций коллектива, способствующих закреплению кадров, повышению дисциплины и производительности труда, отсутствию несчастных случаев и аварий, эффективности воспитательной работы в коллективах вводится настоящее Положение.

Трудовой династией считается группа работников ПАО «ММК» (ООО «АТУ», группы компаний ПАО «ММК») в количестве не менее 5 человек, состоящих в близких родственных отношениях (отец, мать, сын, дочь, внук, внучка, а также их мужья и жены), каждый из которых отработал в ПАО «ММК» (ООО «АТУ», группы компаний ПАО «ММК») не менее трех лет непрерывно и продолжает работать.

Общий стаж работы всех членов династии в ПАО «ММК» (ООО «АТУ», группы компаний ПАО «ММК») должен быть не менее 50 лет.

Главой трудовой династии считается член династии, имеющий наибольший непрерывный стаж работы в ПАО «ММК» (ООО «АТУ», группы компаний ПАО «ММК»).

Порядок определения непрерывного стажа работы определяется в Приложении 7.

Условия поощрения

Трудовая династия поощряется при условии:

- 1 Выполнения производственных заданий, высоких достижений в труде каждым членом династии.
- 2 Отсутствия не снятых дисциплинарных взысканий у членов династии.
- 3 Активного участия в движении наставников молодых рабочих.
- 4 Все члены трудовой династии в течение года не должны иметь нарушений правил внутреннего трудового распорядка ПАО «ММК» (ООО «АТУ», группы компаний ПАО «ММК»).

Поощрения трудовых династий

При выполнении условий присвоения почетного звания каждому члену трудовой династии ежегодно выплачивается денежное вознаграждение в размере 10000 рублей, а главе династии в размере 17000 рублей.

Вознаграждение выплачивается по в/о 134.

Порядок присвоения и лишения почетного звания «Трудовая династия ПАО «ММК»

1 Представление на присвоение почетного звания оформляет то подразделение, в котором работает глава династии. Структурное подразделение направляет представление к присвоению почетного звания в управление кадров ежегодно ко Дню металлурга.

2 Управление кадров делает заключение по представлению подразделения и готовит проект совместного Постановления Работодателя и профсоюзного комитета о присвоении почетного звания.

3 Работодатель и профсоюзный комитет рассматривают проект постановления, принимают решение по проекту и направляют в подразделения, где работают члены династии.

4 На основании данного Постановления структурное подразделение оформляет материалы на выплату главе и членам династии денежного вознаграждения.

5 Чествование трудовых династий производится в цехах, управлениях, производствах либо на торжественных мероприятиях ПАО «ММК».

6 Присвоение звания «Трудовая династия ПАО «ММК» приурочено ежегодно ко Дню металлурга.

7 Трудовая династия, которой присвоено это почетное звание, должна ежегодно подтверждать почетное звание безупречной работой и высокой дисциплиной каждого члена династии.

8 Трудовая династия, которой присвоено это почетное звание, по итогам работы за год, имеет право на предоставление вознаграждения, предусмотренного настоящим Положением.

9 Трудовая династия может быть лишена почетного звания, если один и более членов династии допустят нарушение производственной, технологической или трудовой дисциплины.

Лишение почетного звания принимается совместным Постановлением Работодателя и профсоюзного комитета по представлению руководства и профсоюзного комитета подразделения, где работает член династии, совершивший нарушение. Представление направляется в управление кадров.

ПОЛОЖЕНИЕ о статусе пенсионера ООО «АТУ»

1. Пенсионерами ООО «АТУ» считаются лица:

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

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

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

1.4 проработавшие в ПАО «ММК» и ООО «АТУ» не менее пяти лет и уволившиеся по направлению на работу мастерами в подшефные СГПТУ и проработавшие там до достижения возраста, дающего право на назначение трудовой пенсии (в том числе досрочной), уволившиеся из ООО «АТУ» на работу в другие организации по направлению Министерства черной металлургии, и уволившиеся по собственному желанию на пенсию из данной организации.

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

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

2 Работодатель и профсоюзный комитет в индивидуальном порядке рассматривают представление комиссии профсоюзного комитета по работе с пенсионерами (Совета ветеранов) по отдельным обращениям пенсионеров в отношении установления им статуса пенсионера ООО «АТУ».

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

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

Путевки в дома отдыха, санатории, профилактории приобретаются за полную стоимость в Учреждения «Абзаково», «Юбилейный», «Металлург» (Ессентуки), «Ай-Петри», СПК «Южный», «Ассы», для реабилитационно-восстановительного лечения работников ООО «АТУ» и отдыха детей работников, предоставляются работникам на следующих условиях:

1 Право на получение всех видов путевок у работника наступает в зависимости от поданного им в группу социальных программ ООО «АТУ» заявления и разрядки выделенных путевок для ООО «АТУ» в соответствии с Положением о порядке оформления документов работниками ООО «АТУ» для получения путевок в санаторно-курортные и оздоровительные организации.

2 Работнику предоставляется право оплачивать путевку для реабилитационно-восстановительного лечения на свое имя и членов его семьи с учетом действующей сезонности, роста «реального» дохода работников и наличия средств, предусмотренных бюджетом на реабилитационно-восстановительное лечение по согласованию с профсоюзным комитетом: сентябрь-май в размере 20% от полной стоимости; май-сентябрь - 30% от полной стоимости путевки.

3 Выдача путевки работнику ООО «АТУ» и членам его семьи чередуется посезонно:

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

4 Оплата стоимости путевки для реабилитационно-восстановительного лечения производится работником за наличный расчет, в ДОЛ путем удержания из заработной платы согласно личному заявлению в течение одного месяца с момента приобретения путевки, наличного расчета денежными средствами.

ПОЛОЖЕНИЕ

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

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

1 Компенсация устанавливается в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

2 Компенсация начисляется ежемесячно.

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

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

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

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

- готовит проект соглашения об изменении условий трудового договора в двух экземплярах;
- подписывает соглашение об изменении условий трудового договора у работника;
- подписывает соглашение об изменении условий трудового договора у менеджера по персоналу.

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

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

Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

69 (шестьдесят девять) листов
цифрами прописью

Должность доучивателя

Подпись

М.П. М.П.
« 16 » декабря 2024 г.

