

Публичное акционерное общество  
«Магнитогорский металлургический комбинат»



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ООО «ОГНЕУПОР»  
на 2025 – 2027 годы**

## СОДЕРЖАНИЕ

|                                                                                                                                                             |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Стороны, заключившие коллективный договор, их полномочия и ответственность.                                                                              | 03 |
| Сфера действия коллективного договора                                                                                                                       | 03 |
| 2. Срок действия коллективного договора                                                                                                                     | 04 |
| Контроль за его выполнением порядок внесения изменений и дополнений                                                                                         | 04 |
| 3. Взаимные обязательства сторон                                                                                                                            | 05 |
| 4. Регулирование трудовых отношений занятость и подготовка кадров.                                                                                          | 08 |
| Рабочее время и время отдыха                                                                                                                                | 10 |
| 5. Оплата труда                                                                                                                                             | 12 |
| 6. Охрана труда и окружающей среды                                                                                                                          | 19 |
| 7. Социальное развитие коллектива                                                                                                                           | 22 |
| 8. Работа с молодежью в ООО «Огнеупор»                                                                                                                      | 23 |
| 9. Социальное партнерство. Гарантии прав профсоюзных органов                                                                                                | 31 |
| 10. Правила внутреннего трудового распорядка ООО «Огнеупор»                                                                                                 | 33 |
| 11. Приложение 1.                                                                                                                                           | 36 |
| Положение о комиссии ООО «Огнеупор» по социальному страхованию                                                                                              | 36 |
| 12. Приложение 2.                                                                                                                                           | 39 |
| Положение об уполномоченном по охране труда ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР                                                                                       | 39 |
| 13. Приложение № 3                                                                                                                                          | 36 |
| Сборник документов, регламентирующих вопросы оплаты труда и внутреннего трудового распорядка                                                                | 36 |
| 14. Приложение 3.1                                                                                                                                          | 39 |
| Положение о порядке увольнения, трудоустройства работников, предоставления гарантий и компенсаций в случае сокращения численности или штата работников      | 39 |
| 15. Приложение 3.2                                                                                                                                          | 39 |
| Перечень профессий и должностей работников ООО «Огнеупор», которым может устанавливаться дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день | 39 |
| 16. Приложение 3.3                                                                                                                                          | 41 |
| Положение о порядке заключения ученических договоров на получение образования работников ООО «Огнеупор» без отрыва от работы                                | 41 |
| 17. Приложение 4                                                                                                                                            | 43 |
| Положение о порядке предоставления краткосрочного оплачиваемого отпуска сроком до 3-х дней (отпуск «социальный»)                                            | 43 |
| 18. Приложение 5                                                                                                                                            | 44 |
| Сборник документов, регламентирующих вопросы определения непрерывного стажа работы в ООО «Огнеупор», поощрения работников и пенсионеров ООО «Огнеупор»      | 44 |
| 19. Приложение 5.1                                                                                                                                          | 44 |
| Положение о порядке определения непрерывного стажа работы в ООО «Огнеупор»                                                                                  | 44 |
| 20. Приложение 5.2                                                                                                                                          | 45 |
| Положение о награждении работников и пенсионеров ООО «Огнеупор» ценным подарком по достижении юбилейных дат и при увольнении на пенсию по возрасту          | 45 |
| 21. Приложение 5.3                                                                                                                                          | 46 |
| Положение о порядке проводов работников на пенсию                                                                                                           | 46 |
| 22. Приложение 5.4                                                                                                                                          | 46 |
| Положение о награждении Почетной грамотой ООО «Огнеупор»                                                                                                    | 46 |
| 23. Приложение 5.5                                                                                                                                          | 47 |
| Положение о почетном звании «Трудовая династия ПАО «ММК»                                                                                                    | 47 |
| 24. Приложение 6                                                                                                                                            | 49 |
| Сборник документов, регламентирующих вопросы оказания поддержки пенсионерам ООО «Огнеупор»                                                                  | 49 |
| 25. Приложение 6.1                                                                                                                                          | 49 |
| Положение о присвоении звания «Почетный пенсионер ООО «Огнеупор»                                                                                            | 49 |
| 26. Приложение 6.2                                                                                                                                          | 51 |
| Положение о статусе пенсионера ООО «Огнеупор»                                                                                                               | 51 |
| 27. Приложение 6.3                                                                                                                                          |    |



Положение о предоставлении льгот неработающим пенсионерам ООО «Огнеупор», награжденным государственными наградами (чей труд отмечен званием «Герой Социалистического Труда» и орденами Трудовой Славы трех степеней) 52

28. Приложение 7

Положение о порядке выплаты денежной компенсации в связи с увеличением продолжительности рабочей недели с 36 до 40 часов работникам ООО «Огнеупор», занятым на рабочих местах с вредными условиями труда 3 или 4 степени или опасными условиями труда 53

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

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

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

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

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

Коллективный договор подписывается:

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

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

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

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

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

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

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

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



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

2.1. Настоящий коллективный договор заключен на 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 «Огнеупор» и ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР.

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

## **3. ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН**

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

### **3.1. Работодатель:**

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

- предоставляет в профсоюзный комитет информацию о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях, случаев наступления смерти на рабочем месте от общего заболевания;

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

- формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, предоставляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации;

- своевременно производит оплату труда работникам;

- предоставляет в профсоюзный комитет (по запросу) информацию по социально-трудовым вопросам;

- выполняет иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда.

### **3.2. Профсоюзный комитет:**

- принимает участие в разработке и осуществлении социальных программ ООО «Огнеупор»;

- проводит работу в структурных подразделениях ООО «Огнеупор» по укреплению дисциплины труда;

- защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам условий труда и безопасности на производстве (работе), возмещения вреда, причиненного их здоровью на



производстве (работе), а также по другим вопросам охраны труда и окружающей среды в соответствии с федеральным законодательством;

- организует, совместно с работодателем, оздоровление и отдых работников, членов их семей, пенсионеров в санаториях, санаториях-профилакториях, домах отдыха, детских оздоровительных центрах и т.д.;

- не допускает забастовки в трудовых коллективах в случае невыполнения условий коллективного договора без предварительного проведения процедур, предусмотренных действующим законодательством РФ;

- пропагандирует и внедряет принципы здорового образа жизни;

- защищает интересы работников в органах по рассмотрению трудовых споров;

- обеспечивает конфиденциальность персональных данных работников, то есть не допускает их распространения без письменного согласия субъекта персональных данных или наличия иного законного основания.

Обеспечения конфиденциальности персональных данных не требуется:

а) в случае обезличивания персональных данных;

б) в отношении общедоступных персональных данных.

Стороны договорились считать конфиденциальной информацию, относящуюся к субъекту персональных данных: фамилия, имя, отчество, год, месяц, дата и место рождения, адрес, семейное, социальное, имущественное положение, образование, профессия, доходы. Условия конфиденциальности распространяются на указанную информацию, переданную в устной, письменной, электронной или в иной форме.

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

\*Далее по тексту Коллективного договора термин «подразделения» обозначает «Структурные подразделения (подразделения) ООО «Огнеупор»

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

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

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;
- 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. 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.

4.8. Работодатель организует труд работников в соответствии с законодательством о труде, утвержденными Правилами внутреннего трудового распорядка и данным коллективным договором. Изменение существующих и введение новых графиков работы производится приказом директора предприятия по согласованию с группой охраны труда и промышленной безопасности, с учетом мнения профсоюзного комитета и в соответствии с медицинским заключением АНО «ЦКМСЧ». Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. В ООО «Огнеупор» применяется суммированный учет рабочего времени по всем графикам сменности. Графики сменности вводятся приказом директора ООО «Огнеупор» с учетом мнения профсоюзного комитета с указанием продолжительности учетного периода. По причинам технологического характера в связи с необходимостью обеспечения непрерывного производства учетный период для всех категорий работников (руководители, специалисты, служащие и рабочие) по всем видам работ и профессиям (за исключением водителей автомобиля) устанавливается равным одному году, в том числе для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Учетный период для водителей автомобиля устанавливается продолжительностью три месяца. При изменении учетного периода не допускается снижение заработной платы работников по профессиям и должностям. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.9. 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 время и оплачивается согласно локальному нормативному акту ООО «Огнеупор».

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, отнесенных к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда.

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

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

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 – 10 календарных дней;

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

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск на данном рабочем месте предоставлялся по состоянию на 01.01.2014;
- по результатам СОУТ на данном рабочем месте сохранились вредные условия труда.

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

4.11. Порядок предоставления ежегодных отпусков регулируется локальным нормативном актом ООО «Огнеупор».

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

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

4.12. По письменному заявлению работника работодатель предоставляет дополнительный краткосрочный оплачиваемый отпуск согласно Положению (Приложение 4).

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, 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 7.



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 3.1.

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

4.17. Работодатель за счет средств ООО «Огнеупор» осуществляет доставку работников на работу и с работы служебными автобусами.

## **5. ОПЛАТА ТРУДА**

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечить повышение уровня реального содержания заработной платы работников, включая индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, при безубыточной деятельности ООО «Огнеупор», 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 совмещение, снижение трудозатрат.

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

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

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

5.4. Производить выплату заработной платы ежемесячно два раза в месяц (12 и 27 числа месяца), 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 «О совершенствовании оплаты труда» и «Об индексации тарифных ставок (окладов)».

5.8. Производить оплату труда, начисление доплат стимулирующего и компенсационного характера, надбавок в соответствии с утвержденным в ООО «Огнеупор» локальным нормативным актом, регулирующим организацию оплаты труда работников.

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

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

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

Работникам, работающим по непрерывным графикам: с повременной формой оплаты труда, труд которых оплачивается по часовым тарифным ставкам, со сдельной формой



оплаты труда, в размере тарифной ставки присвоенного разряда, исходя из восьмичасовой рабочей смены за каждый нерабочий праздничный день, приходящийся на период ежегодного оплачиваемого отпуска.

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

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

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

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

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

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

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

5.12. Оплачивать время простоя:

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

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

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

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

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

Профсоюзный комитет обязуется:

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

5.16. Участвовать в процессе специальной оценки условий труда для дальнейшего применения ее результатов при установлении работникам предусмотренных Трудовым кодексом РФ гарантий и компенсаций.

## **6. ОХРАНА ТРУДА И ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ**

Стороны договорились:

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

6.2. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом разрабатывает и утверждает Соглашение по охране труда (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 по охране труда профсоюзного комитета, в том числе предоставлять гарантии в соответствии с Положением (Приложение 2.3.). 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.

Обеспечивать своевременную стирку, сушку и ремонт спецодежды.



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

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

6.4.3. 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.

6.4.4. В соответствии с локальным нормативным актом:

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

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

- проводить стажировку на рабочем месте.

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

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

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

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

6.4.8. Работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, выдавать бесплатно на смену вместо молока равноценный пищевой продукт лечебно-профилактического питания в количестве не менее 300 мл. в перерасчете на жидкость. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям, может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

6.4.9. 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.

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

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

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

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

- по всем несчастным случаям на производстве и случаям смерти от общего заболевания – в электронном виде в профсоюзный комитет;
- по тяжелым несчастным случаям – территориальному органу профсоюза;
- по групповым (два и более пострадавших) несчастным случаям, несчастным случаям со смертельным исходом, случаям смерти от общего заболевания – ЦС ГМПР, территориальному органу профсоюза.

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

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

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

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

6.4.17. Осуществлять природоохранную деятельность, направленную на снижение уровня негативного воздействия на окружающую среду в сфере охраны атмосферного воздуха и в области обращения с отходами производства и потребления.

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

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

6.4.20. Осуществлять производственно-экологический 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 изменены в случае невыполнения или перевыполнения 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:

7.2.1. Развивать активность и творческую инициативу работников для реализации целей ООО «Огнеупор» через организацию смотров-конкурсов среди коллективов,



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

7.2.2. Осуществлять поощрение победителей в соответствии с условиями соревнования.

7.3. Социальная защита уровня жизни работников.

Стороны договорились:

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

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

Программы включают в себя:

- реабилитационно-восстановительное лечение работников, находящихся в оплачиваемом ежегодном отпуске, отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, и членов их семей за счет средств обязательного и добровольного медицинского страхования и личных средств работников в соответствии с социальным заказом в организациях, осуществляющих деятельность в области предоставления рекреационных услуг (в первую очередь, в организациях социальной сферы ООО «Огнеупор»);

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

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

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

- мероприятия по профилактике профессиональных и производственно-обусловленных заболеваний.

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

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

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

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

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

7.3.5. Осуществлять частичную компенсацию затрат на лечение зубов работникам и зубопротезирование работникам, занятым на работах.

7.4. Гарантии и льготы работникам.

Работодатель обязуется:

7.4.1. В случае смерти работника или пенсионера ООО «Огнеупор», семье умершего оказать частичную компенсацию ритуальных услуг через организацию, с которой заключен договор, согласно Положению.



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

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

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

Перевод осуществляется по заявлению женщины. Начиная с 13 недели беременности, до возникновения права на отпуск по беременности и родам, женщина освобождается от работы с сохранением средней заработной платы за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств ООО «Огнеупор» 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 ребенком и не работающим на условиях неполного рабочего времени, оказывать ежемесячную материальную помощь:

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

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

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

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

7.4.3. Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, предоставлять в удобное для них время дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней. Указанная гарантия также распространяется на отцов, воспитывающих детей без матери, а также опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

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

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

7.4.5. Оказывать поддержку деятельности кассы взаимопомощи совместно с профсоюзным комитетом.

7.5. Социальная защита неработающих пенсионеров и инвалидов.

Стороны договорились:

7.5.1. Проводить социальную поддержку неработающих (согласно трудовой книжке) пенсионеров и инвалидов (имеющих статус пенсионера ООО «Огнеупор» в соответствии с Приложением 6.2) в виде «адресной» социальной помощи по их заявлениям в соответствии с благотворительной программой ООО «Огнеупор».

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



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

- ежемесячная материальная помощь неработающим пенсионерам с учетом стажа работы в ООО «Огнеупор» и наличия заслуг (награждение государственными наградами в период работы в ООО «Огнеупор», наличие звания «Почетный пенсионер ООО «Огнеупор»), уволенным на пенсию до 01.04.2001 г.;
- ежеквартальная «адресная» помощь остро нуждающимся неработающим пенсионерам согласно заявлениям и ходатайству комиссии профсоюзного комитета по работе с пенсионерами (совета ветеранов);
- единовременная материальная помощь на оказание высокотехнологичной медицинской помощи, проведение дорогостоящих хирургических операций, компенсацию затрат на приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов, согласно ходатайству комиссии профсоюзного комитета по работе с пенсионерами (совета ветеранов) и в соответствии с Положением профсоюзного комитета по работе с пенсионерами;
- единовременная материальная помощь в экстренных случаях согласно заявлениям пенсионеров и ходатайству комиссии профсоюзного комитета по работе с пенсионерами (совета ветеранов);
- лечебные и оздоровительные услуги ветеранам (в центре медико-социальной защиты БФ «Металлург», гериатрическом центре АНО «ЦКМСЧ»);
- лечение и протезирование зубов в стоматологических центрах;
- предоставление путевок на санаторно-курортное лечение и отдых преимущественно в период с сентября по май в санатории и прочие оздоровительные организации социальной сферы ООО «Огнеупор». Предоставление данной помощи производится по направлениям комиссии профсоюзного комитета 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.

7.5.2. При прекращении участия ООО «Огнеупор» в дочернем акционерном обществе или учреждении, за неработающими пенсионерами и инвалидами (уволенными на пенсию до 01.04.2001г.) данной организации сохраняется одно направление социальной поддержки – оказание ежемесячной материальной помощи.

В исключительных случаях работодатель может оказывать социальную поддержку пенсионерам данных обществ в полном объеме, предусмотренном благотворительной программой для пенсионеров, обладающих статусом «Пенсионер ПАО «ММК», по ходатайству комиссии профсоюзного комитета по работе с пенсионерами (совета ветеранов).

Бывшим работникам обществ и учреждений, принятым на работу после выделения данного общества из состава ПАО «ММК» и уволившимся на пенсию по возрасту, ООО «Огнеупор» не производит оказание социальной помощи. Оказание помощи данной категории могут производить общества и учреждения, из которых они уволились на пенсию по возрасту.

Отдельным категориям неработающих пенсионеров:

- пенсионерам, проживающим в пределах Челябинской области и близлежащих районах Башкортостана, на которых не распространяется статус пенсионера ООО «Огнеупор» в связи с выездом из г. Магнитогорска или проработавшим непрерывно в ООО «Огнеупор» мужчинам (не менее 25 лет), женщинам (не менее 20 лет), на которых не распространяется статус пенсионера ООО «Огнеупор» по различным причинам, может оказываться разовая помощь в экстренных ситуациях (при обращении с заявлением) по ходатайству комиссии профсоюзного комитета по работе с пенсионерами (совета ветеранов);

- в случае смерти пенсионеров, на которых не распространяется статус пенсионера ООО «Огнеупор», проработавших в ООО «Огнеупор» не менее 15 лет, уволившихся по собственному желанию на пенсию по старости, по соглашению сторон, в случае отсутствия у работодателя соответствующей работы, перевод на которую необходим работнику в соответствии с медицинским заключением или в случае признания работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением и после не приступавших к работе в других организациях, представителю умершего может



оказываться материальная помощь на частичную компенсацию ритуальных услуг через БФ «Металлург», согласно действующему в БФ «Металлург» Положению.

7.5.3. Пенсионерам, имеющим звание «Почетный пенсионер ООО «Огнеупор» и награжденным государственными наградами, предоставлять социальную поддержку согласно Положениям.

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

Работодатель обязуется:

7.6.1. Своевременно производить:

- сбор и оформление необходимых документов для комплектования новых дел пострадавших и передачу их в СФР в кратчайшие сроки;
- своевременную уплату страховых взносов исходя из страховых тарифов, установленных федеральным законом;
- оказание постоянной консультативной помощи пострадавшим на производстве в реализации их прав, предусмотренных Федеральным законом №125-ФЗ от 24.07.1998 г. «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», в том числе в их взаимоотношениях с органами СФР;
- 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 СФР.

7.6.2. Оказывать дополнительную социальную и материальную поддержку в соответствии с благотворительной программой ООО «Огнеупор», 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 ПАО «ММК», 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 ООО «Огнеупор» при совместном оздоровлении с родителем) из семей, потерявших кормильца вследствие несчастного случая на производстве;
- дополнительное питание.

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



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

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

7.6.4. Предоставлять работнику, пострадавшему в результате тяжелого несчастного случая на производстве по вине работодателя, дополнительный оплачиваемый отпуск, компенсирующий утраченный за период временной нетрудоспособности ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (часть отпуска) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Основанием для предоставления отпуска служит решение комиссии ПАО «ММК» по социальному страхованию о возможности предоставления данного отпуска, основанное на акте о несчастном случае на производстве (формы Н-1) и подтвержденном периоде временной нетрудоспособности, за который работнику должен быть предоставлен дополнительный оплачиваемый отпуск.

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

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

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

7.7. Культурное обслуживание и организация физкультурно-оздоровительной работы.

Стороны договорились:

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

7.7.2. Предусмотреть в социальном заказе по культурно-массовой работе проведение в ДКМ им. С. Орджоникидзе торжественных вечеров для подразделений ООО «Огнеупор», посвященных их юбилейным датам, профессиональным праздникам и значимым событиям, а также выступление в ООО «Огнеупор» творческих коллективов;



проведение вечеров отдыха для ветеранов и инвалидов; проведение мероприятий по программе «Молодежь».

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

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

- перечисление средств ЧФСУ «СК «Металлург-Магнитогорск» на развитие (приобретение спортивного оборудования и инвентаря; ремонт и реконструкцию спортивных объектов и сооружений; оплату труда тренеров и физкультурных работников и т.п.) и 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 ООО «Огнеупор» 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 «Огнеупор» в спортивных соревнованиях различного уровня);

- организация и участие Хоккейной команды «Огнеупор» в тренировочных процессах и турнирах, проводимых Федерацией Хоккея Магнитогорска;

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

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

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

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

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

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

Материальное поощрение выплачивается:

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

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

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

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

7.8. Предоставлять на основании личного письменного заявления работника (при предъявлении подтверждающих документов) социальный отпуск согласно Приложению № 4.



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

## **8. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ В ООО «ОГНЕУПОР»**

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

8.2. Целью работы с молодежью является привлечение, адаптация, отбор и закрепление молодых работников в ООО «Огнеупор», 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 «Огнеупор» осуществляется в соответствии с программой, утверждаемой ежегодно совместным постановлением работодателя и профсоюзного комитета.

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

8.5. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

8.5.4. Назначать распоряжением ответственного за работу с молодежью в ООО «Огнеупор» заместителя руководителя структурного подразделения ООО «Огнеупор».

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

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

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

8.5.7. Предоставлять субсидию на приобретение жилья работникам, удовлетворяющим требованиям программы «Помощь молодым семьям ООО «Огнеупор» в приобретении жилья в сочетании со стимулированием у молодых работников творческой активности и роста профессионального мастерства», при условии работы работника в ООО «Огнеупор» не

менее 5 лет с момента заключения договора о предоставлении субсидии и в соответствии с утвержденным бюджетом. Субсидия предоставляется в форме целевого перечисления на погашение ипотечного кредита или первоначального взноса на ипотечный кредит (включая ипотечный кредит на приобретение жилья на вторичном рынке) в соответствии с Положением.

Молодым семьям, имеющим детей и удовлетворяющим остальным условиям программы, дополнительно оказывать единовременную материальную поддержку за счет средств работодателя в форме целевого перечисления на погашение ипотечного кредита или первоначального взноса при оформлении ипотечного кредита (включая жилье, приобретенное на вторичном рынке) в соответствии с Положением.

8.5.8. Проводить конкурсы:

- «Лучший молодой рабочий по профессии» (согласно Положению);



- Научно-техническая конференция молодых специалистов\_(согласно Положению);
- «Лучший молодой рационализатор и изобретатель ООО «Огнеупор» (согласно Положению).

8.5.9. Предоставлять материальную помощь в размере двукратного минимального размера оплаты труда (МРОТ) работникам, принятым на работу после 17.04.2024 года в течение трех месяцев с даты увольнения в запас после прохождения срочной службы в рядах вооруженных сил Российской Федерации. Материальная помощь оказывается по личному заявлению работника, обратившемуся в группу кадров не позднее трех месяцев со дня приема на работу. Выплата рассчитывается исходя из размера МРОТ по Челябинской области, действующего на момент подачи заявления.

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

8.5.11. МГМОО «Союз молодых металлургов» вправе подводить итоги работы среди молодёжи за определенный период и рекомендует к объявлению благодарности, награждению Почетной грамотой и ценным подарком (в рамках утвержденного бюджета) наиболее проявивших себя молодых работников за текущий год.

8.5.12. В случае успешных результатов защиты стажировок молодых специалистов комиссия по работе с молодежью производственных СП(П) вправе рекомендовать дальнейшее обучение работника в «Школе адаптации молодого специалиста», включения работника в план стажировок производственных СП(П).

8.5.13. Предоставлять материальную помощь в размере одного минимального размера оплаты труда (МРОТ) работникам, принятым на работу после 17.04.2024 года 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 ООО «Огнеупор» более одного месяца (или более 31 календарного дня). Материальная помощь оказывается по личному заявлению работника, обратившегося в группу кадров не позднее трех месяцев со дня приема на работу. Выплата рассчитывается исходя из размера МРОТ по Челябинской области, действующего на момент подачи заявления.

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 «Огнеупор» и в ее реализации.

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

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

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

## **9. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ**

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

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

9.2. Социальное партнерство осуществляется в формах:

- коллективных переговоров по подготовке проекта коллективных договоров, соглашений и их заключению;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствовании трудового законодательства;



- участие работников и их представителей в управлении организацией;
- участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

9.3. Работодатель, руководствуясь Федеральным законом от 12.01.96 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 «Огнеупор» и оборудованных помещений для проведения собраний (конференций);
- оснащение и техническое обеспечение нормального функционирования профсоюзных органов ООО «Огнеупор» в соответствии с Трудовым кодексом РФ, а также мебель, связь, компьютерная техника, подключенная к сети Интернет, освещение, отопление, уборка помещений и их охрана, ремонт и обслуживание компьютерной и множительной техники, изготовление необходимой для работы профсоюзных органов печатной продукции;
- предоставление руководителям выборных профсоюзных органов, доверенным лицам членов профсоюза, профгруппоргам, не освобожденным от основной работы, а также уполномоченным профсоюза по охране труда и представителям профсоюза в комиссии по охране труда, членам комиссии по трудовым спорам времени для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива, а также времени для краткосрочной профсоюзной учебы (до пяти дней), делегатам для участия в работе съездов, пленумов, конференций, заседаний профсоюзного комитета с сохранением заработной платы за весь период освобождения;
- ежеквартальное перечисление профкому средств на проведение культурно-массовой и спортивной работы, предусмотренных бюджетом работодателя;
- предоставление необходимой информации по социально-трудовым вопросам;
- функционирование системы безналичной уплаты членских профсоюзных взносов, членских взносов членов кассы взаимопомощи и сумм задолженности по займам, полученным в кассе взаимопомощи (при наличии письменных заявлений работников), перечисление удержанных по заявлениям сумм членских взносов членов кассы взаимопомощи и сумм задолженностей по займам, полученным в кассе взаимопомощи, производится в день, следующий за последним днем графика выдачи заработной платы и сумм членских профсоюзных взносов производится ежемесячно и бесплатно на расчетный счет профсоюзного комитета. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

9.4. Работодатель признает, что:

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

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

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

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

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

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



профсоюзных организаций ООО «Огнеупор», не освобождённых от основной работы, доверенных лиц членов профсоюза, а также уполномоченных профсоюза по охране труда и членов комиссии по трудовым спорам, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа.

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

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

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

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

Директор общества с ограниченной  
ответственностью «Огнеупор»

А.В. Чевычелов

Председатель  
Первичной профсоюзной организации  
Группы ПАО «ММК» ГМПР

Б.М. Семенов



**ПРАВИЛА  
внутреннего трудового распорядка  
ООО «Огнеупор»**

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

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

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

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

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

**ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

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

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

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя.

Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

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

6. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового кодекса РФ.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Трудового кодекса РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
  - трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
  - документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
  - документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
  - документ об образовании, и (или) о квалификации или наличии специальных знаний
- при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

16. Заявление о расторжении трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) оформляется на имя директора, визируется руководителем подразделения, менеджером ГОТиЗ и направляется в группу кадров для регистрации.

\* 17. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

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

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

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

По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем: отсканированные образы заявления и второй, третьей страницы паспорта гражданина РФ, или иного документа, удостоверяющего личность на территории РФ), по адресу электронной почты работодателя (our@our.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).

## **ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА**

18. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда 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.

19. Работник обязан:

- а) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка ООО «Огнеупор»;
- в) соблюдать трудовую дисциплину;
- г) выполнять установленные нормы труда;
- д) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- е) бережно относиться к имуществу ООО «Огнеупор» (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- ж) незамедлительно сообщать непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества ООО «Огнеупор» (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- з) проходить обязательные медицинские осмотры в порядке, определенном локальным нормативным актом;
- и) в двухмесячный срок с момента изменения персональных данных информировать работодателя (работников по труду) об изменении:
  - фамилия, имя, отчество;
  - ИНН;
  - СНИЛС;
  - гражданство;
  - серия и номер документа, удостоверяющего личность;



- адрес регистрации и места жительства.

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

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

## **ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ**

20. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу ООО «Огнеупор» (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 «Огнеупор» и требований охраны труда;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации»;
- принимать локальные нормативные акты;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

21. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать 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;
- производить выплату заработной платы ежемесячно два раза в месяц (12 и 27 числа месяца), оплату времени отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

## **РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

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



Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором.

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

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

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

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

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

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

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

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

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

- не прошедшего в установленном порядке 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.

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

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

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

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

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

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

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



## **ВРЕМЯ ОТДЫХА**

28. Время отдыха – это время, в течение которого работник свободен от исполнения 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 и работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются приказом директора.

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 директора.

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

29. Работникам предоставляется ежегодный 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 подразделений.

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

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

## **ПООЩЕНИЯ ЗА ТРУД**

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

- объявляет благодарность;
- выдает премию;
- награждает ценным подарком;
- награждает почетной грамотой;
- размещение фотографии на аллее славы;
- представляет к званию «Лучший по профессии»;
- представляет к награждению государственными и иными наградами.

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

## **ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ**

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

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

К дисциплинарным проступкам относятся:

а) 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);



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

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

г) несоблюдение обязанностей в области охраны труда;

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

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

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

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

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

к) 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);

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

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

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

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

34. Дисциплинарное взыскание может быть наложено руководителем по перечню, утвержденному локальным нормативным актом ООО «Огнеупор».

35. 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.

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

37. Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания должен быть объявлен работнику под роспись в течение 3 рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется акт за подписью трех лиц.

## **ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

38. Стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о комиссии ООО «Огнеупор» по социальному страхованию**

1. Общие положения.
  - 1.1. Комиссия по социальному страхованию создается в ООО «Огнеупор» 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 10 членов комиссии (включительно). Члены комиссии по социальному страхованию избираются из числа представителей работодателя и профсоюзного комитета на общем собрании (конференции) трудового коллектива.
  - 1.3. Комиссия состоит из равного количества представителей работодателя и профсоюзного комитета. В состав комиссии избираются председатель и два заместителя.
  - 1.3. Председатель руководит работой комиссии.
  - 1.4. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с Конституцией, законами РФ, Указами Президента РФ, постановлениями и распоряжениями Правительства РФ, иными нормативными правовыми актами.
  - 1.5. Срок полномочий комиссии по социальному страхованию ограничен сроком действия Коллективного договора ООО «Огнеупор».
2. Функции комиссии.

Комиссия ООО «Огнеупор» 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 «Огнеупор».
  - 3.3. Комиссия вправе проводить иные мероприятия и осуществлять деятельность, направленную на развитие социального страхования работников ООО «Огнеупор».
  - 3.4. Комиссия рассматривает в 10-дневный срок заявление работника по вопросам исчисления и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и в течение трех рабочих дней вручает заявителю копию решения комиссии.
4. Порядок работы комиссии.
  - 4.1. Все вопросы, относящиеся к компетенции комиссии, решаются на заседании комиссии и оформляются протоколом.
  - 4.2. Комиссия может отчитываться о проделанной работе перед конференцией работников. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал.



4.3. 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  
ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР**

**1. Общие положения.**

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

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

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

1.4. Численность уполномоченных по охране труда, порядок их избрания и срок полномочий устанавливаются в соответствии с решением профсоюзного комитета ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР. Профсоюзный комитет ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР организует выборы уполномоченных по охране труда в каждом подразделении и в организации в целом. Для координации деятельности уполномоченных по охране труда в организации и (или) в подразделении могут быть избраны старшие уполномоченные по охране труда.

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

1.6. Уполномоченные по охране труда избираются голосованием на профсоюзном собрании (конференции) подразделения (организации) на срок полномочий профсоюзного комитета ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР.

Состав избранных уполномоченных лиц по охране труда, в том числе старших уполномоченных по охране труда, утверждается постановлением (решением) профсоюзного комитета подразделения.

1.7. Уполномоченные по охране труда работают во взаимодействии с руководителями соответствующих подразделений, председателями профсоюзных комитетов подразделений ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР и доверенными лицами членов профсоюза, группой охраны труда и промышленной безопасности, совместным комитетом (комиссией) по охране труда, технической инспекцией труда ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР.

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

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

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

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

2. Права уполномоченного по охране труда Уполномоченные по охране труда имеют право:

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



2.2. Осуществлять надзор за выполнением соглашения по охране труда в соответствующем подразделении.

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

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

3. Содержание работы уполномоченных по охране труда Уполномоченный по охране труда осуществляет следующие функции:

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

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

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

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

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

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

4. Содержание работы старшего уполномоченного по охране труда Старший уполномоченный по охране труда осуществляет следующие функции:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.10. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением требований трудового законодательства, нормативных правовых актов и локальных



нормативных актов организации в сфере охраны труда, а также обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями.

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

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

5. Учет работы уполномоченных по охране труда 5.1. Основным документом учета 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 (невыявлении) нарушений требований охраны труда.

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

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

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

6. Гарантии деятельности уполномоченных по охране труда.

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

6.2. Перевод на другую работу или увольнение уполномоченного по охране труда по инициативе работодателя допускается только с предварительного согласия профсоюзного комитета ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР.

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

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

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

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



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

## Приложение 3.1

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

Кандидатуры работников, подлежащих увольнению, определяются руководителем подразделения.

О предстоящем увольнении, в связи с сокращением численности или штата, каждый работник персонально предупреждается не менее чем за два месяца письменным приказом директора, уполномоченного локальным нормативным актом ООО «Огнеупор». Распоряжение должно быть объявлено работнику под роспись. В распоряжении работнику предлагается другая имеющаяся работа (как вакантная должность или работа, соответствующая квалификации работника, так и вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа). Отказ работника от предложенной работы письменно фиксируется.

При отсутствии вакантной должности работнику выдается направление в группу кадров, где ему предлагается другая имеющаяся работа (вакантная должность) в той же организации, соответствующая квалификации работника. В случае отказа работника от предложенной работы этот факт должен быть удостоверен актом. До истечения двухмесячного срока со дня предупреждения увольнение работника по инициативе работодателя по указанному основанию не допускается. В течение этого срока работник должен выполнять свои обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

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.4.7 коллективного договора), а также работников в возрасте до 30 лет (включительно), не имеющих не снятых дисциплинарных взысканий и имеющих внедренные рационализаторские предложения (п.8.5.2. коллективного договора).

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

- семейным – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в ООО «Огнеупор» трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;



- работникам, семьи которых потеряли кормильца в связи с несчастным случаем на производстве в ООО «Огнеупор»;
  - работникам, в семьях которых имеются инвалиды 1 или 2 группы (супруг, дети, иждивенцы), получившие трудовое увечье (профессиональное заболевание), связанное с работой в ООО «Огнеупор»;
  - работникам, супруг/супруга, которого уже получил(а) уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата. Данное преимущество распространяется при условии, что супруг/супруга являются работниками ООО «Огнеупор»;
  - 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 бедствиях);
  - 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 перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;
  - работникам, признанным инвалидами вследствие чернобыльской катастрофы, из числа лиц, предусмотренных п.2.ст.14 Закона РФ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»;
  - работникам, имеющим удостоверения участников ликвидации последствий на Чернобыльской АЭС;
  - в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.
- Не допускается увольнение в случае сокращения численности или штата работников:
- беременной женщины;
  - женщины, имеющей ребенка в возрасте до трех лет;
  - одинокой матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до 16 лет;
  - родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до 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 «Огнеупор» обязан сообщить об этом в письменной форме профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

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

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

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

Профсоюзный комитет в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа (распоряжения) и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет директору ООО «Огнеупор» 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 по персоналу, он в течение трех рабочих дней проводит с представителем работодателя дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций руководитель, уполномоченный локальным нормативным актом ООО «Огнеупор», 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 или сведений о трудовой деятельности, а за третий месяц со дня увольнения – по предъявлению паспорта, справки органа по трудоустройству. Основанием для производства выплат являются приказы директора ООО «Огнеупор».

Приложение 3.2

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

| №<br>п/п | Наименование должности                                                      | Количество<br>календарных<br>дней |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| 1        | 2                                                                           | 3                                 |
| 1        | Директор (начальник, управляющий) предприятия                               | 10                                |
| 2        | Главный инженер (в промышленности)                                          | 10                                |
| 3        | Менеджер (в промышленности) группы охраны труда и промышленной безопасности | 10                                |
| 4        | Ведущий специалист по охране окружающей среды (эколог)                      | 3                                 |
| 5        | Старший менеджер (в промышленности) финансово-экономической службы          | 10                                |
| 6        | Менеджер (в промышленности) планово-экономической группы                    | 10                                |
| 7        | Менеджер (в промышленности) финансовой группы                               | 10                                |
| 8        | Старший менеджер (в промышленности) службы сбыта                            | 10                                |
| 9        | Старший менеджер (в промышленности) службы снабжения                        | 10                                |
| 10       | Старший менеджер (в промышленности) службы персонала и социальных программ  | 10                                |
| 11       | Менеджер (в промышленности) группы организации труда и заработной платы     | 10                                |
| 12       | Менеджер (в промышленности) группы кадров                                   | 10                                |
| 13       | Менеджер (в промышленности) группы по общим и социальным вопросам           | 10                                |
| 14       | Старший менеджер (в промышленности) производственно-технической службы      | 10                                |
| 15       | Менеджер (в промышленности) конструкторской группы                          | 10                                |
| 16       | Менеджер (в промышленности) службы контроля качества                        | 10                                |
| 1        | 2                                                                           | 3                                 |
| 17       | Мастер контрольный группы контроля технологии ЦШИ и ЦСИ                     | 7                                 |
| 18       | Мастер контрольный группы контроля качества готовой продукции ЦШИ и ЦСИ     | 7                                 |
| 19       | Мастер контрольный группы контроля технологии ЦМДО                          | 7                                 |



|    |                                                                                                                                                                    |    |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 20 | Старший менеджер (в промышленности) инжиниринговой службы                                                                                                          | 10 |
| 21 | Начальник цеха специзделий                                                                                                                                         | 10 |
| 22 | Начальник дробильно-помольного участка цеха специзделий                                                                                                            | 3  |
| 23 | Начальник дробильно-помольного и формовочного участка цеха специзделий                                                                                             | 10 |
| 24 | Начальник цеха шамотных изделий                                                                                                                                    | 10 |
| 25 | Заместитель начальника цеха шамотных изделий                                                                                                                       | 10 |
| 26 | Начальник участка обжига глины и помола шамота цеха шамотных изделий                                                                                               | 10 |
| 27 | Старший мастер дробильно-помольного отделения цеха шамотных изделий                                                                                                | 7  |
| 28 | Начальник прессоформовочного участка цеха шамотных изделий                                                                                                         | 10 |
| 29 | Начальник обжигового участка цеха шамотных изделий                                                                                                                 | 10 |
| 30 | Заведующий складом готовой продукции цеха шамотных изделий                                                                                                         | 3  |
| 31 | Начальник цеха магнезиально-доломитовых огнеупоров                                                                                                                 | 10 |
| 32 | Заместитель начальника цеха магнезиально-доломитовых огнеупоров                                                                                                    | 10 |
| 33 | Начальник дробильно-помольного и прессоформовочного участка цеха магнезиально-доломитовых огнеупоров                                                               | 10 |
| 34 | Мастер отделения огнеупорных бетонных смесей цеха магнезиально-доломитовых огнеупоров                                                                              | 3  |
| 35 | Главный механик (в промышленности) механослужбы                                                                                                                    | 10 |
| 36 | Механик цеха специзделий                                                                                                                                           | 10 |
| 37 | Механик цеха шамотных изделий                                                                                                                                      | 10 |
| 38 | Старший мастер по ремонту оборудования (в промышленности) участка по обслуживанию прессового оборудования механослужбы цеха шамотных изделий                       | 10 |
| 39 | Начальник участка технологического транспорта механослужбы                                                                                                         | 10 |
| 40 | Механик ремонтно-механической мастерской механослужбы                                                                                                              | 10 |
| 41 | Механик цеха магнезиально-доломитовых огнеупоров                                                                                                                   | 10 |
| 42 | Мастер по ремонту оборудования (в промышленности) участка по обслуживанию прессового оборудования механослужбы цеха магнезиально-доломитовых огнеупоров            | 10 |
| 43 | Главный энергетик (в промышленности)                                                                                                                               | 10 |
| 44 | Старший мастер по ремонту оборудования (в промышленности) энергослужбы дробильно-помольного и прессоформовочного участка цеха магнезиально-доломитовых огнеупоров  | 10 |
| 45 | Менеджер (в промышленности) группы автоматизации технологических процессов                                                                                         | 10 |
| 46 | Заместитель главного энергетика-главный электрик электрослужба                                                                                                     | 10 |
| 47 | Электрик цеха шамотных изделий                                                                                                                                     | 10 |
| 48 | Электрик цеха специзделий                                                                                                                                          | 10 |
| 49 | Старший мастер по ремонту оборудования (в промышленности) электрослужбы дробильно-помольного и прессоформовочного участка цеха магнезиально-доломитовых огнеупоров | 10 |



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

Настоящее Положение регулирует порядок заключения ученических договоров на получение образования без отрыва от работы работников ООО «Огнеупор», 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 работы (вакантной должности) директор ООО «Огнеупор» приказом осуществляет направление работника на переобучение без отрыва от работы, с его письменного согласия.

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

2.1. Ученический договор содержит:

- наименование сторон;
- указание на конкретную 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, размер которой 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 подразделении.

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 освобождаться от работы по трудовому договору либо выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени.

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

4. Суммы затрат по переобучению работников без отрыва от работы планируются и контролируются управлением кадров и ежемесячно расходуются в пределах бюджета.



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 «Огнеупор» 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.



**Сборник документов, регламентирующих вопросы  
определения непрерывного стажа работы в ООО «Огнеупор»,  
поощрения работников и пенсионеров ООО «Огнеупор»**

Приложение 5.1

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке определения непрерывного стажа работы в ООО «Огнеупор»**

1. Непрерывный стаж работы в ООО «Огнеупор» (далее по тексту – стаж) определяется группой кадров.
2. В стаж включается время работы в ООО «Огнеупор», 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 ООО «Огнеупор», в обществах и учреждениях (согласно утвержденному перечню), если работник работал в ООО «Огнеупор», затем был уволен по переводу в общество, учреждение, указанные в перечне, и вновь принят на работу в ООО «Огнеупор» 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.
4. Перечень обществ, учреждений, работа в которых не прерывает и засчитывается в стаж, разрабатывается группой планирования и управления эффективностью организаций Группы ПАО «ММК», согласовывается с группой кадров и утверждается директором ООО «Огнеупор».
5. 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 ММК;
  - период установления работнику группы инвалидности (в случае увольнения работника из ПАО «ММК» и непоступления 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.
6. Правила пунктов 3 и 5 настоящего положения действуют при условии увольнения работника из ООО «Огнеупор» по причинам, указанным в них, и приема в ООО «Огнеупор», если перерыв в работе не превысил сроков, установленных Правилами исчисления непрерывного трудового стажа рабочих и служащих при назначении пособий по государственному социальному страхованию.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о награждении работников и пенсионеров ООО «Огнеупор»**  
**ценным подарком по достижении юбилейных**  
**дат и при увольнении на пенсию по возрасту**

1. Работники за многолетний и безупречный труд в ООО «Огнеупор» поощряются объявлением благодарности по ООО «Огнеупор» с награждением ценным подарком стоимостью до 10 000 рублей в зависимости от трудового вклада и заслуг:

1.1. Женщины – при исполнении 50 лет со дня рождения при условии их 15-летней безупречной работы в ООО «Огнеупор».

1.2. Мужчины – при исполнении 50 лет со дня рождения при условии их 20-летней безупречной работы в ООО «Огнеупор».

1.3. Работники, увольняющиеся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, увольняющиеся по соглашению сторон, при достижении возраста, дающего право на назначение трудовой пенсии по старости или досрочное назначение трудовой пенсии по старости и имеющие стаж безупречной работы в ООО «Огнеупор» не менее 15 лет для женщин и 20 лет для мужчин.

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

2.1. Производственное структурное подразделение оформляет распоряжение за подписью руководителя структурного подразделения об объявлении благодарности и награждении памятным подарком работника, согласовывает его с ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР и визирует в группе кадров, которое подтверждает стаж работы в ООО «Огнеупор», отсутствие не снятых дисциплинарных взысканий, фиксирует факт награждения подарком.

3. По ходатайству комиссии профсоюзного комитета по работе с пенсионерами (совета ветеранов) осуществляется поздравление неработающих пенсионеров ООО «Огнеупор» (имеющим стаж работы: женщины 20 лет, мужчины 25 лет, с учетом прежнего и настоящего вклада в трудовую и общественную деятельность на комбинате) по достижении юбилейной даты 60 лет (для женщин, ушедших на пенсию на льготных основаниях – при достижении юбилейной даты 55 лет) и далее через каждые 5 лет, кроме участников Великой Отечественной войны, которых поздравляют ежегодно независимо от стажа работы, прежнего и настоящего вклада в трудовую и общественную деятельность на комбинате. Оформление документов производится комиссией профсоюзного комитета по работе с пенсионерами (совета ветеранов). Подарки юбилярам вручаются в соответствии с благотворительной программой ПАО «ММК», реализуемой совместно с БФ «Металлург».



### **ПОЛОЖЕНИЕ о порядке проводов работников на пенсию**

1. Устанавливается следующий порядок проводов на пенсию.  
В конце каждого календарного года в подразделениях совместно с советами ветеранов 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 в ООО «Огнеупор» с учетом дальнейшей общественной работы пенсионера.
  5. Директором ООО «Огнеупор» совместно с председателем профсоюзного комитета подразделения определяются формы поощрения и оформляются представления на работника, увольняющегося на пенсию с учетом его заслуг:
    - награждение благодарственным письмом;
    - вручение памятного подарка.
- Проводы на пенсию осуществляются с участием руководителя и председателя профсоюзного комитета подразделения (доверенного лица члена профсоюза).

### **ПОЛОЖЕНИЕ о награждении Почетной грамотой ООО «Огнеупор»**

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

1. Условия награждения Почетной грамотой ООО «Огнеупор».
    - 1.1. Выполнение и перевыполнение производственных заданий.
    - 1.2. Отсутствие не снятых дисциплинарных взысканий.
    - 1.3. Наличие поощрений за особые трудовые заслуги.
- Кандидатуры для награждения проходят процедуру согласования председателем (доверенным лицом членов профсоюза) профсоюзного комитета ООО «Огнеупор».
2. Порядок награждения Почетной грамотой ООО «Огнеупор».
    - 2.1. Награждение проводится ежегодно в честь профессионального праздника – День Огнеупорного производства ПАО «ММК».
    - 2.2. Почетная грамота вручается в торжественной обстановке от имени руководителя организации и председателя профсоюзного комитета.
    - 2.3. Запись о награждении вносится в трудовую книжку.
- Награжденному работнику выдается денежная премия в размере 4 000 рублей.  
Вознаграждение выплачивается по в/о 134.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о поощрении и размещении трудящихся на алее славы ООО «Огнеупор»**

1. Условия поощрения и размещения трудящихся на алее славы ООО «Огнеупор».

1.1. Выполнение и перевыполнение производственных заданий.

1.2. Отсутствие не снятых дисциплинарных взысканий.

Кандидатуры на поощрение проходят процедуру согласования председателем (доверенным лицом членов профсоюза) профсоюзного комитета ООО «Огнеупор».

2. Порядок поощрения и размещения трудящихся на алее славы ООО «Огнеупор».

2.1. Поощрение проводится в честь торжественных и юбилейных дат.

2.2. Фамилии трудящихся размещенных на алее славы публикуются в корпоративной газете «Огнеупорщик».

Награжденному работнику выдается денежная премия в размере 4 000 рублей. Вознаграждение выплачивается по в/о 134.

Приложение 5.5

**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» 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 Группе ПАО «ММК» не менее трех лет непрерывно и продолжает работать.

Общий стаж работы всех членов династии в ПАО «ММК» должен быть не менее 50 лет.

Главой трудовой династии считается член династии, имеющий наибольший непрерывный стаж работы в ПАО «ММК».

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».

Поощрения трудовых династий При выполнении условий присвоения почетного звания каждому члену трудовой династии ежегодно выплачивается денежное вознаграждение в размере 10 000 рублей, а главе династии в размере 17 000 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. 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 подразделение оформляет материалы на выплату главе и членам династии денежного вознаграждения.

5. Чествование трудовых династий производится в подразделениях 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.



**Сборник документов, регламентирующих вопросы  
оказания поддержки пенсионерам ПАО «ММК»**

## Приложение 6.1

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о присвоении звания «Почетный пенсионер ООО «Огнеупор»**

1. С целью поощрения передовых работников ООО «Огнеупор» за образцовое выполнение трудовых обязанностей, за продолжительную и безупречную работу в ООО «Огнеупор» вводится настоящее Положение.

2. Условия, дающие право на присвоение звания.

2.1. Непрерывный стаж работы в ООО «Огнеупор»:

- для мужчин – 35 лет и более;
- для женщин – 30 лет и более.

Для проработавших и ушедших на пенсию с профессий льготного пенсионного списка №1 непрерывный стаж:

- для мужчин – 30 лет и более;
- для женщин – 25 лет и более.

2.2. Наличие государственных и ведомственных наград в период работы в ООО «Огнеупор».

2.3. Отсутствие дисциплинарных взысканий за нарушение трудовой дисциплины, изложенных в пунктах 5, 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

2.4. Ходатайство подразделения, согласно прилагаемой форме.

3. Льготы для лиц, имеющих звание «Почетный пенсионер ООО «Огнеупор» и порядок их предоставления:

3.1. Право на оформление необходимых документов в поликлинике №1 АНО «ЦКМСЧ» при направлении на санаторно-курортное лечение и оздоровление в санатории и оздоровительные организации.

3.2. Направление на бесплатное лечение в ЦМСЗ БФ «Металлург» и гериатрический центр АНО «ЦКМСЧ» по заключению медицинской комиссии фонда, в рамках утвержденной в АНО «ЦКМСЧ» стоимости путевок на данное лечение.

3.3. Выделение бесплатной путевки в профилакторий, санаторий и дома отдыха ПАО «ММК» в рамках разрядки комиссии профсоюзного комитета по работе с пенсионерами (совета ветеранов). Путевки выдаются в БФ «Металлург».

3.4. Право на получение постоянного пропуска для входа на территорию ПАО «ММК».

Постоянный пропуск для входа на территорию ПАО «ММК» оформляется в бюро пропусков при предъявлении удостоверения «Почетный пенсионер».

4. Порядок присвоения звания.

4.1. Звание присваивается работнику при увольнении на пенсию.

4.2. Кандидатура работника рассматривается директором ООО «Огнеупор» и профсоюзным комитетом (доверенным лицом членов профсоюза).

4.3. Группа кадров готовит проект совместного решения работодателя и президиума профсоюзного комитета.

4.4. На основании совместного решения группа кадров вносит запись в трудовую книжку работника о присвоении звания.

4.5. Удостоверение о присвоении звания группа кадров передает руководителю предприятия.

4.6. Изготовление удостоверений единого образца возлагается на группу кадров.

4.7. Данное Положение распространяется на пенсионеров ООО «Огнеупор» (согласно приложению 6.2), имеющих почетные звания и награды, при условии выполнения пунктов 2.1 и 2.2 данного Положения:

- «Ветеран труда ООО «Огнеупор»;
- «Ветеран Магнитки»;
- «Герой социалистического Труда»;
- орден Трудовой Славы, I, II, III степеней;
- «Заслуженный работник Российской Федерации».



4.8. Вручение удостоверения производится директором предприятия в торжественной обстановке.

4.9. Ведение списочного состава лиц, имеющих звание, возлагается на работника по труду подразделения.

5. Порядок присвоения звания.

5.1. Звание присваивается работнику при увольнении на пенсию.

5.2. Кандидатура работника рассматривается руководителем и профсоюзным комитетом (доверенным лицом членов профсоюза) подразделения.

5.3. Руководитель подразделения направляет ходатайство в группу кадров.

5.4. Группа кадров готовит проект совместного решения работодателя и президиума профсоюзного комитета.

5.5. На основании совместного решения группа кадров вносит запись в трудовую книжку работника о присвоении звания.

5.6. Удостоверение о присвоении звания группа кадров передает руководителю подразделения.

5.7. Изготовление удостоверений единого образца возлагается на группу кадров.

5.8. Данное Положение распространяется на пенсионеров ООО «Огнеупор» (согласно приложению 6.2), имеющих почетные звания и награды, при условии выполнения пунктов 2.1 и 2.2 данного Положения:

- «Ветеран труда ООО «Огнеупор»;
- «Ветеран Магнитки»;
- «Герой Социалистического Труда»;
- орден Трудовой Славы I, II, III степеней;
- «Заслуженный работник Российской Федерации».

5.9. Вручение удостоверения производится директором предприятия в торжественной обстановке.

5.10. Ведение списочного состава лиц, имеющих звание, возлагается на работника по труду подразделения.

#### ОБРАЗЕЦ

Менеджеру группы кадров  
ООО «Огнеупор»

#### Ходатайство

Просим присвоить звание «Почетный пенсионер ООО «Огнеупор» работнику  
\_\_\_\_\_ ООО «Огнеупор»

(структурное подразделение)

(ФИО)

(профессия, должность)

Непрерывный стаж работы в ООО «Огнеупор» \_\_\_\_\_ лет  
с \_\_\_\_\_ г. по \_\_\_\_\_ г.

Характеристика

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Наличие государственных или ведомственных наград в период работы в ООО «Огнеупор»

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Дата увольнения на пенсию \_\_\_\_\_

Руководитель структурного подразделения \_\_\_\_\_

(ФИО, подпись)

Председатель профсоюзного комитета \_\_\_\_\_

(ФИО, подпись)

Председатель комиссии  
по работе с пенсионерами

структурного подразделения \_\_\_\_\_

(ФИО, подпись)



**ПОЛОЖЕНИЕ  
о статусе пенсионера ООО «Огнеупор»**

1. Пенсионерами ООО «Огнеупор» считаются лица:

1.1. Проработавшие в ООО «Огнеупор», 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 «Огнеупор», ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР.

1.2. Уволившиеся из ООО «Огнеупор», имеющие стаж работы в ООО «Огнеупор»: женщины – 20 лет, мужчины – 25 лет, и до достижения ими пенсионного возраста не возобновлявшие работу у другого работодателя.

Статус пенсионера ПАО «ММК» не распространяется на данную категорию, если расторжение трудового договора произошло по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных п.п. 1, 2, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

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

1.4. Проработавшие в ООО «Огнеупор» 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 ПАО «ММК» 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 ООО «Огнеупор» и постоянно проживающие в г. Магнитогорске, согласно регистрации (прописке), 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 ООО «Огнеупор» не менее пяти лет и уволившиеся из ООО «Огнеупор» по собственному желанию в связи с необходимостью ухода за детьми-инвалидами и до достижения пенсионного возраста не возобновившие работу у другого работодателя.

2. Право на получение статуса пенсионера ООО «Огнеупор» имеют бывшие работники ООО «Огнеупор» (удовлетворяющие условиям п.1 данного положения), постоянно проживающие в г. Магнитогорске, в п. Агаповка и в п. Огнеупорный (при наличии регистрации по месту жительства). 3. Работники, получающие трудовую пенсию и продолжающие работу в ООО «Огнеупор», при расторжении трудового договора в связи с уходом на пенсию по возрасту встают на учет в качестве пенсионера в том подразделении, где получили право на установление трудовой пенсии.

4. Статус пенсионера ООО «Огнеупор» не распространяется на работников подразделения, на базе имущества которого было создано юридическое лицо, не указанное в перечне (приложение к настоящему положению), либо подразделения, упраздненного в связи с передачей имущества в ведение городской администрации.

5. 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 «Огнеупор».



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о предоставлении льгот неработающим пенсионерам**  
**ООО «Огнеупор», награжденным государственными наградами**

1. Льготы, предусмотренные данным положением, распространяются на неработающих пенсионеров ООО «Огнеупор», чей труд отмечен орденом Ленина и орденами Трудовой и Боевой Славы двух степеней (II и III степени), а также орденами Боевой Славы III степени и Боевого Красного Знамени, или являющимися лауреатами Государственной премии и премии Совета Министров СССР.

2. Для данной категории производятся следующие меры социальной поддержки.

2.1. В соответствии с благотворительной программой ООО «Огнеупор», реализуемой совместно с БФ «Металлург», осуществляется:

- постановка на учет;
- поздравление с днем рождения с вручением бесплатного продуктового набора;
- обследование 1 раз в два года и лечение по медицинским показаниям в Диагностическом центре АНО «ЦКМСЧ» за счет средств ООО «Огнеупор». Объем предоставляемых услуг определяется общественной комиссией БФ «Металлург» с участием совета ветеранов и АНО «ЦКМСЧ», в рамках утвержденного бюджета по данной программе;
- предоставление бесплатной путевки для санаторно-курортного лечения в санаторий «Юбилейный» в период с сентября по май 1 раз в три года;
- материальная помощь через БФ «Металлург» одиноким, преклонного возраста неработающим пенсионерам в размере до 30 000 рублей для проведения текущего ремонта квартиры один раз в 7 лет. Если пенсионер ушел на пенсию, то ООО «Огнеупор» осуществляет содействие в проведении текущего ремонта.

2.2. Ежегодная подписка на газету «Магнитогорский металл».

3. Контроль предоставления льгот, согласно настоящему положению, осуществляется группой социальных программ совместно с комиссией профсоюзного комитета по работе с пенсионерами (советом ветеранов).



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке выплаты денежной компенсации в связи**  
**с увеличением продолжительности рабочей недели с 36 до 40**  
**часов работникам ООО «Огнеупор», 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, заключенного в письменной форме. Для этого работник по труду подразделения, в котором работает работник:
    - готовит проект соглашения об изменении условий трудового договора в двух экземплярах;
    - согласовывает с руководителем подразделения, в котором работает работник, соглашение об изменении условий договора;
    - подписывает соглашение об изменении условий трудового договора у работника;
    - подписывает соглашение об изменении условий трудового договора у начальника управления кадров.
  - 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.