

г. Магнитогорск

Публичное акционерное общество
«Магнитогорский металлургический комбинат»

Общество с ограниченной ответственностью

«Механоремонтный комплекс»

Отрасль - металлургическая

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ООО «МРК»

на 2024 - 2026 годы

г. Магнитогорск

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1	Стороны, заключившие коллективный договор, их полномочия и ответственность. Сфера действия коллективного договора	2
Раздел 2	Срок действия коллективного договора. Контроль за его выполнением. Порядок внесения изменений и дополнений	3
Раздел 3	Взаимные обязательства сторон	4
Раздел 4	Регулирование трудовых отношений. Занятость и подготовка кадров. Рабочее время и время отдыха	5
Раздел 5	Оплата труда	9
Раздел 6	Охрана труда и окружающей среды	13
Раздел 7	Социальное развитие коллектива	16
Раздел 8	Работа с молодежью в ООО «МРК»	24
Раздел 9	Социальное партнерство. Гарантии прав профсоюзных органов	25
Приложение 1	Сборник документов, регламентирующих вопросы охраны труда	28
Приложение 1.1	Соглашение по охране труда	28
Приложение 1.2	Положение об уполномоченном по охране труда ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР	34
Приложение 2	Типовой перечень профессий и должностей работников ООО «МРК», которым устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день	39
Приложение 3	Положение о порядке предоставления краткосрочного оплачиваемого отпуска сроком до 3-х дней (отпуск «социальный»)	40
Приложение 4	Порядок выплаты денежной компенсации в связи с увеличением продолжительности рабочей недели с 36 до 40 часов работникам с вредными условиями труда 3 или 4 степени или опасными условиями труда	42
Приложение 5	Положение о порядке определения непрерывного стажа работы в ООО «МРК»	43
Приложение 6	Сборник документов, регламентирующих вопросы оказания поддержки пенсионерам ООО «МРК»	44
Приложение 6.1	Положение о порядке проводов работников на пенсию	44
Приложение 6.2	Положение о статусе пенсионера ООО «МРК»	45
Приложение 6.3	Положение о присвоении звания «Почетный пенсионер ООО «МРК»	47
Приложение 6.4	Положение о предоставлении льгот неработающим пенсионерам ООО "МРК", награжденных государственными наградами	49
Приложение 7	Положение о комиссии ООО «МРК» по социальному страхованию	50
Правила внутреннего трудового распорядка ООО «Механоремонтный комплекс»		52

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 «Механоремонтный комплекс» в лице директора ООО «МРК», действующего на основании Устава ООО «МРК», именуемого в дальнейшем «Работодатель»;
- работники ООО «МРК», в лице Первичной профсоюзной организации Группы публичного акционерного общества «Магнитогорский металлургический комбинат» Горно-металлургического профсоюза России, действующего 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 «МРК»;
- от работников – председателем ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР.

1.2 Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, поскольку он уполномочен конференцией работников ООО «МРК» 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 законов и иных нормативно-правовых актов;
- полномочности представителей сторон;
- свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольности принятия сторонами на себя обязательств;
- реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательности выполнения коллективного договора, соглашений;
- контроля выполнения 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 «МРК».

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

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

1.7 Данный коллективный договор распространяется на работников и лиц, обладающих статусом пенсионера ООО «МРК» в соответствии с Положением «О статусе пенсионера ООО «МРК» (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 2024-2026 годы. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

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

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

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

2.5 Контроль над выполнением 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 «МРК» 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 «МРК» в пределах средств, предусмотренных бюджетом, при условии выполнения доходной части. При этом в соответствии с процентом невыполнения доходной части уменьшаются расходные части бюджетов по всем направлениям;
- предоставляет в профсоюзный комитет информацию о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- своевременно рассматривает представления профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекает к ответственности виновных лиц и сообщает в профсоюзный орган о принятых мерах;
- своевременно производит оплату труда работникам;
- предоставляет в профсоюзный комитет (по запросу) информацию по социально-трудовым вопросам;
- выполняет иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе, законодательством о специальной оценке условий труда.

3.2 Профсоюзный комитет:

- принимает участие в разработке и осуществлении социальных программ ООО «МРК»;
- проводит работу в структурных подразделениях ООО «МРК» 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 в санаториях, санаториях-профилакториях, домах отдыха, пансионатах, детей работников в детских оздоровительных центрах;
- не допускает забастовки в трудовых коллективах в случае невыполнения условий коллективного договора без предварительного проведения процедур, предусмотренных действующим законодательством РФ;
- пропагандирует и внедряет принципы здорового образа жизни;
- защищает интересы работников в органах по рассмотрению трудовых споров;
- обеспечивает конфиденциальность персональных данных работников, то есть не допускает их распространения без письменного согласия субъекта персональных данных или наличия иного законного основания.

Обеспечения конфиденциальности персональных данных не требуется:

- 1) в случае обезличивания персональных данных;

2) в отношении общедоступных персональных данных.

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

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

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

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

4.1 Работодатель обеспечивает принимаемым на работу гражданам до подписания трудового договора 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 «МРК».

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

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

Работодатель для обеспечения занятости обязуется:

– не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест;

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

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

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

– временное приостановление приема работников на вакантные рабочие места;

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

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

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

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

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

4.7 Работодатель утверждает годовую программу профессиональной подготовки (профессионального образования и профессионального обучения) и дополнительного профессионального образования работников, обеспечивает ее 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, Правилами внутреннего трудового распорядка и настоящим Коллективным договором. Изменение существующих и введение новых графиков работы производится начальником управления персонала и социальных программ по согласованию с отделом 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 «МРК» применяется суммированный учет рабочего времени по всем графикам сменности. Графики сменности вводятся приказом директора 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 «МРК».

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

Кроме того, работникам ООО «МРК» 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 «МРК», которым устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день» (приложение 2). При этом продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день не может быть менее трех календарных дней. Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день по конкретным должностям устанавливается на основании изучения фактической переработки сверх нормальной продолжительности рабочего дня.

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

Продолжительность ежегодного 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, 3.4, 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.

Перечни профессий и должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, утверждаются по каждому структурному подразделению начальником управления персонала и социальных программ с учетом мнения профсоюзного комитета.

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

Очередность предоставления отпусков определяется графиком отпусков по структурным подразделениям с учетом технологических особенностей производства, необходимости чередования отпусков по временам года и равномерного распределения их по месяцам.

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.

По просьбе работников и по соглашению с руководителем структурного подразделения отпуск может делиться на части, при этом продолжительность хотя бы одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

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

4.13 По письменному заявлению работника работодатель предоставляет дополнительный краткосрочный оплачиваемый отпуск согласно Положению (приложение 3).

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

4.15 Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда (3 класс) 3 или 4 степени или опасным условиям труда (4 класс), 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, предусмотренных Положением (приложении 4).

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, может быть предусмотрено увеличение максимальной допустимой продолжительности ежедневной работы (смены), при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени:

- при 36-часовой рабочей недели – 12 часов.

4.16 Порядок увольнения, трудоустройства работников, предоставления гарантий и компенсаций в случае сокращения численности или штата работников ООО «МРК» определен локальным нормативным актом ООО «МРК».

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

- работникам, семьи которых потеряли кормильца в связи с несчастным случаем на производстве в ООО «МРК»;
- работникам, в семьях которых имеются инвалиды 1 или 2 группы (супруг, дети, иждивенцы), получившие трудовое увечье (профессиональное заболевание), связанное с работой в ООО «МРК»;
- 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 «МРК»;
- работникам, которые находятся в трудной жизненной ситуации (наличие в семье инвалида или ребенка-инвалида, 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.

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

5 ОПЛАТА ТРУДА

Работодатель обязуется:

5.1 Обеспечить повышение уровня реального содержания заработной платы, включая индексацию заработной платы, предпочтительно за счет увеличения условно-постоянной части зарплаты в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в Челябинской области в порядке, установленном локальным нормативным актом, принимаемым в соответствии с действующим законодательством.

5.2 Обеспечить возможность повышения уровня реального содержания заработной платы работников при безубыточной деятельности ООО «МРК»,

наличии источников для повышения зарплаты и сопоставимых темпах роста производительности труда и заработной платы.

Использовать в качестве дополнительных источников повышения заработной платы совмещение, расширение зон обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, внутреннее совместительство, снижение трудовых затрат.

5.3 В случаях, когда экономическое состояние организации не позволит обеспечить рост заработной платы, представить мотивированное обоснование в первичную профсоюзную организацию Группы ПАО «ММК» ГМПР в течение первого полугодия.

5.4 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 «МРК», не допускать снижения соотношения средней заработной платы с прожиточным минимумом трудоспособного населения в Челябинской области ниже четырех.

5.5 Производить выплату заработной платы не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Оплату времени отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

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

5.7 Использовать для оплаты труда повременные, сдельные формы оплаты. 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.

5.8 Применять тарифные сетки и ставки (оклады), производить расчет и начисление заработной платы, а также индексацию заработной платы в соответствии с Положением о порядке применения тарифных ставок и проведения индексации заработной платы и локальным нормативным актом ООО «МРК», регулирующим организацию оплаты труда работников.

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

5.10 Производить начисление дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 112 ТК РФ:

Работникам с повременной формой оплаты труда, труд которых оплачивается по часовым тарифным ставкам, работающим по прерывным графикам, – в размере тарифной ставки присвоенного разряда, рассчитанной 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, рассчитанной 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 индивидуальным соглашениям 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 установленного разряда, исходя из восьмичасовой рабочей смены.

Работникам, работающим в ООО «МРК» 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.

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

5.12 Производить, в соответствии с утвержденным в ООО «МРК» локальным нормативным актом, премирование работников структурных подразделений за выполнение и перевыполнение производственных показателей работы.

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

5.14 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 «МРК».

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).

5.15 Выплачивать межразрядную разницу работникам со сдельной оплатой труда, если им поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов.

5.16 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.

5.17 Производить оплату каждого часа в ночное время в повышенном на 40 процентов размере тарифной ставки (оклада) по сравнению с работой в нормальных условиях.

5.18 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.

5.19 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.

5.20 В течение трех месяцев после проведения вакцинации от новой коронавирусной инфекции COVID-19 по письменному заявлению работника и на основании распоряжения руководителя структурного подразделения предоставлять работникам дополнительный нерабочий день после прохождения каждого этапа вакцинации 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.

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

5.22 На период освоения нового производства (продукции) сохранять за работником его средний заработок, рассчитываемый в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 № 922.

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

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

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

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

Профсоюзный комитет обязуется:

5.26 Осуществлять контроль правильности тарификации работ и присвоения квалификационных разрядов.

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

6 ОХРАНА ТРУДА И ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Стороны договорились:

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

6.2 Работодатель совместно с профсоюзным комитетом разрабатывает и утверждает Соглашение по охране труда (организационно-технические мероприятия, направленные на улучшение условий труда). Работодатель выполняет Соглашение по охране труда (приложение 1.1). Ввод в действие новых или реконструируемых промышленных объектов не допускается без участия на правах члена комиссии представителя профсоюзного комитета.

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

6.4 Работодатель обязуется:

6.4.1 Создавать необходимые условия для работы уполномоченных профсоюзного комитета ООО "МРК" по охране труда, в том числе предоставлять гарантии в соответствии с Положением (приложение 1.2).

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 (в декабре) по представлению профсоюзного комитета уполномоченным по охране труда выплачивается премия в размере 12 000 рублей. Перечень кандидатур, представляемых к поощрению, должен быть согласован с начальником ООТиПБ.

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

Установить время пользования теплой спецодеждой и обувью с 15 октября по 15 апреля с корректировкой на погодные условия.

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 структурных 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 (обследования) работников, занятых на тяжелых работах или на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний, внеочередные медицинские

осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

В случае необходимости дополнительного медицинского обследования работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями 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, на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях» и 1,5 грамма для работников, работающих на работах предусмотренных «Списком № 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей с вредными и тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях».

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

6.4.8 Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, выдавать бесплатно по нормам и условиям, установленным федеральным органом исполнительной власти, пищевой продукт (равноценный молоку - кисель).

6.4.9 Для проведения санитарно-бытового обслуживания и медицинского обеспечения работников в производственных структурных подразделениях ООО «МРК» 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.

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

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

6.4.11 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.

6.4.12 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.

6.4.13 Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах, оценку профессиональных рисков в структурных подразделениях ООО «МРК».

6.4.14 Обеспечить функционирование системы управления охраной труда и промышленной безопасностью в соответствии с требованиями стандарта ISO 45001 (ГОСТ Р ИСО 45001).

6.4.15 Предусмотреть необходимые средства для обеспечения проведения:

- работ по специальной оценке условий труда в соответствии с графиком, утвержденным приказом директора ООО «МРК» на текущий год;
- аудиторских проверок по подтверждению соответствия требованиям стандарта ISO 45001 (ГОСТ Р ИСО 45001).

6.4.16 Осуществлять природоохранную деятельность, направленную на снижение уровня негативного воздействия на окружающую среду с целью достижения предельно допустимых выбросов загрязняющих веществ в атмосферу, соблюдение требований законодательства в области обращения с отходами.

6.4.17 Обеспечить функционирование системы экологического менеджмента в структурных подразделениях ООО «МРК» в соответствии с требованиями международного стандарта ISO 14001 (ГОСТ Р ИСО 14001).

6.4.18 Осуществлять производственный 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.

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 за организацией питания.

7.2 Трудовое соревнование

Стороны договорились:

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

- соревнования коллективов цехов за своевременное и качественное завершение реконструкции и капитальных ремонтов крупных металлургических агрегатов;

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

- смотров-конкурсов на лучшее структурное подразделение (подразделение) по эстетике и культуре производства и лучшее структурное подразделение (подразделение) по работе в вопросах охраны труда и промышленной безопасности.

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:

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

- мероприятия по профилактике социально значимых заболеваний, в том числе вакцинаций работников от вирусных инфекций;

- санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, согласно заключительных актов 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;

- мероприятия по профилактике профессиональных и производственно-обусловленных заболеваний;

- мероприятия по реализации целевых лечебно-профилактических программ.

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

Устанавливать по согласованию с профсоюзным комитетом размер компенсаций работникам по оплате за путевки с учетом роста «реального» дохода работников и наличия средств, предусмотренных бюджетом на оздоровление.

В ходе проведения мероприятий по санаторно-курортному лечению, оздоровлению и отдыху работников и членов их семей проводить распределение путевок по структурным подразделениям согласно разнарядкам. Разнарядки составляются группой по корпоративным вопросам и социальным программам с учетом условий труда и численности работников в структурных подразделениях в пределах социального заказа на оздоровление работников на текущий год и согласовываются с профсоюзным комитетом. Работодатель (в лице начальников БОТиЗ, ведущих специалистов ГОТиЗ структурных подразделений) и доверенные лица членов профсоюза организуют выполнение разнарядок.

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 поликлиники, выполнением договорных обязательств с АНО «ЦКМСЧ».

7.3.5 Осуществлять частичную компенсацию затрат на лечение зубов работникам и зубопротезирование работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.4 Гарантии и льготы работникам

Работодатель обязуется:

7.4.1 В случае смерти работника (пенсионера) семье умершего производить предоставление ритуальных услуг через организацию, с которой у БФ «Металлург» заключен договор, согласно действующему в ООО «МРК» 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) устанавливается неполный рабочий день с сокращением его на 2 часа в смену с сохранением заработной платы за неполное рабочее время;

- беременных женщин в соответствии с медицинским заключением переводить на другую работу, 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 «МРК» при условии еженедельного посещения центра «Материнство».

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

Работницам:

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

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

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

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

Оказывать дополнительную социальную и материальную поддержку, согласно действующему Положению, 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 одному из родителей, работнику ООО «МРК», воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, обучающегося в учебных заведениях или на домашнем обучении (при предоставлении справки о прикреплении к общеобразовательному учреждению) в размере 4 000 рублей перед началом учебного года.

7.4.4 Осуществлять поощрение лучших работников в соответствии с Положением о порядке поощрения работников в связи с празднованием юбилейных дат структурных подразделений ООО «МРК», значимых событий и профессиональных праздников, в связи с выходом работника на пенсию (ПД СМК МРК ОКИРП-09).

7.4.5 Работодатель и профсоюзный комитет обязуются оказывать поддержку деятельности кассы взаимопомощи.

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 «МРК») (приложение 6.2) в виде «адресной» социальной помощи по их заявлениям в

соответствии с благотворительной программой ООО «МРК», реализуемой через БФ «Металлург».

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

Предусмотреть благотворительной программой ООО «МРК», реализуемой через БФ «Металлург», следующие основные направления поддержки:

- ежемесячная материальная помощь неработающим пенсионерам с учетом стажа работы в ПАО «ММК», ООО «МРК» (приложение 5) и наличия заслуг (награждение государственными наградами в период работы в ПАО «ММК» и ООО «МРК», наличие звания «Почетный пенсионер ПАО «ММК», «Почетный пенсионер ООО «МРК»), уволенным на пенсию до 01.04.2001 года;
- единовременная материальная помощь в экстренных случаях согласно их заявлениям и ходатайств цехов;
- 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 ПАО «ММК». Предоставление данной помощи производится по направлениям комиссии профкома по работе с пенсионерами (Совета Ветеранов) в соответствии и в пределах средств, предусмотренных «социальным заказом» ПАО «ММК» 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 Пенсионерам, имеющим звание «Почетный пенсионер ООО «МРК» и награжденным государственными наградами, предоставлять социальную поддержку согласно Положениям (приложения 6.3, 6.4).

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 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 ФЗ № 125 от 24.07.1998 г. «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», в том числе в их взаимоотношениях с органами СФР;
- 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 «МРК», реализуемой через БФ «Металлург», в отношении:

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

Программа реализуется по следующим основным направлениям:

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

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

- со смертельным исходом без учета вины сторон в размере годового заработка погибшего работника - супруге (супругу), на каждого ребенка до 18-ти лет (при обучении ребенка в учреждениях среднего общего, среднего профессионального и высшего профессионального образования по очной форме обучения – до 23-х лет), каждого ребенка погибшего, независимо от возраста, в случае установления такому ребенку инвалидности с ограничением способности к трудовой деятельности 3 степени и каждому из родителей, но не менее 1 500 000 рублей на всех указанных лиц;
- при утрате профессиональной трудоспособности с установлением группы инвалидности без учета вины сторон в размере годового заработка работника на момент подачи заявления, умноженного на процент утраты трудоспособности;
- при утрате профессиональной трудоспособности без установления группы инвалидности без учета вины сторон в размере годового заработка работника на момент подачи заявления, умноженного на процент утраты трудоспособности;
- при отсутствии утраты профессиональной трудоспособности без учета вины сторон в размере 10% годового заработка на момент подачи заявления.

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

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

7.6.4 Предоставлять работнику, пострадавшему в результате тяжелого несчастного случая на производстве по вине работодателя, дополнительный оплачиваемый отпуск, компенсирующий утраченный за период временной нетрудоспособности ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (часть отпуска) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Основанием для предоставления отпуска служит решение комиссии ООО «МРК» 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 «МРК» 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 «МРК» (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 «МРК», с учетом их профессии, квалификации, состояния здоровья и производственной потребности.

7.7 Культурное обслуживание и организация физкультурно-оздоровительной работы

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

Предусмотреть в социальном заказе по культурно-массовой работе проведение в ДКМ им. С.Орджоникидзе торжественных вечеров структурных подразделений предприятия, посвященных их юбилейным датам, профессиональным праздникам и значимым событиям, а также выступление в

цехах творческих коллективов; проведение вечеров отдыха для ветеранов и инвалидов;

7.7.2 Работодатель обязуется направлять необходимые средства на реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта среди работников, участия работников и членов их семей в спортивно-массовых мероприятиях по программе формирования «Здорового образа жизни», реализуя следующие направления финансирования физической культуры и спорта:

- проведение в ЧФСУ «СК «Металлург-Магнитогорск» для работников структурных подразделений спортивных праздников, массовых соревнований по программам зимней и летней спартакиад, индивидуальных и групповых занятий спортом;

- частичная оплата (компенсация) посещений работниками и членами их семей бассейна (аквапарка) для занятий водными видами спорта в спортивно-оздоровительных организациях, с которыми заключены договоры на оказание спортивно-оздоровительных услуг;

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

7.7.3 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:

- единовременно 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.

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

7.8 Предоставлять на основании личного письменного заявления работника (при предъявлении подтверждающих документов) социальный отпуск согласно Приложению 3.

7.9 Организовать ежегодный отдых и оздоровление детей работников ООО «МРК» в детских оздоровительных лагерях согласно разнарядки, согласованной с Профсоюзным комитетом, за счет средств ООО «МРК», регионального бюджета и

других источников, при условии оплаты родительского взноса не более 30% от стоимости путевки.

8 РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ В ООО «МРК»

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

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

8.3 Молодыми работниками ООО «МРК» являются работники в возрасте, установленном законодательством РФ.

8.4 Работодатель обязуется:

8.4.1 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 «МРК». Прием данной категории производится с учетом потребности производства.

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

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

8.4.3 Осуществлять финансирование работы с молодежью в ООО «МРК» в пределах утвержденного бюджета на социальные и благотворительные программы.

8.4.4 Назначать распоряжением ответственного за работу с молодежью в структурном подразделении ООО «МРК» из числа его руководителей.

8.4.5 Предоставлять время ответственному за работу с молодежью для выполнения общественной работы в интересах молодых работников. Оплата за весь период освобождения не уменьшается.

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

8.4.7 Предоставлять субсидию на приобретение жилья работникам, удовлетворяющим требованиям программы «Помощь молодым семьям ООО «МРК» в приобретении жилья в сочетании со стимулированием у молодых работников творческой активности и роста профессионального мастерства», «Молодежь ООО «МРК», и в соответствии с утвержденным бюджетом.

8.4.8 Проводить научно-технические конференции молодых работников ООО «МРК»; конкурсы профессионального мастерства.

8.4.9 Предоставлять материальную помощь в размере двукратного минимального размера оплаты труда молодым работникам, принятым на работу в течение 1 месяца после увольнения с военной службы. Материальная помощь оказывается по личному заявлению работника, обратившемуся в управление персонала и социальных программ не позднее трех месяцев со дня приема на работу.

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

8.5 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.

8.6 В случае успешных результатов защиты стажировок молодых специалистов комиссия по работе с молодежью производственных структурных подразделений вправе рекомендовать дальнейшее обучение работника в "Школе адаптации молодого специалиста", включения работника в план стажировок производственных структурных подразделений.

8.7 Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

9 СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

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

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

9.2 Социальное партнерство осуществляется в формах:

- коллективных переговоров по подготовке проекта коллективных договоров, соглашений и их заключению;

- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствовании трудового законодательства;

- участие работников и их представителей в управлении организацией;

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

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

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

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

- предоставление доверенным лицам членов профсоюза, профгруппам, 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 общественных обязанностей в интересах коллектива, а также время для краткосрочной профсоюзной учёбы (до пяти дней), делегатам для участия в работе съездов, пленумов, конференций, заседаний профсоюзного комитета. Оплата за весь период освобождения не уменьшается;

- предоставление необходимой информации по социально-трудовым вопросам;

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

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

9.4 Работодатель признает, что:

9.4.1 Уполномоченные профсоюза по охране труда и представители профсоюза в комиссии по охране труда, доверенные лица членов профсоюза, члены комиссии по трудовым спорам, не освобожденные от основной работы, не могут быть переведены на другую работу и подвергнуты дисциплинарному взысканию без учета мнения профсоюзного комитета.

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

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

Время работы освобожденных профсоюзных работников на выборной должности в выборном органе ООО «МРК», засчитывается в общий и специальный трудовой стаж.

9.4.3 Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 части первой статьи 81 ТК РФ руководителя (его заместителей) коллегиального органа профсоюзной организации ООО «МРК», не освобожденных от основной работы, доверенных лиц членов профсоюза структурных подразделений организации, а также уполномоченных профсоюза по охране труда допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия, соответствующего выборного профсоюзного органа.

9.4.4 Увольнения по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ работников, являющихся членами профессионального союза, а также работников, избранных в состав комиссий по трудовым спорам, осуществляется в порядке согласно статье 373 ТК РФ.

9.4.5 Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации в течение двух лет после окончания срока полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ.

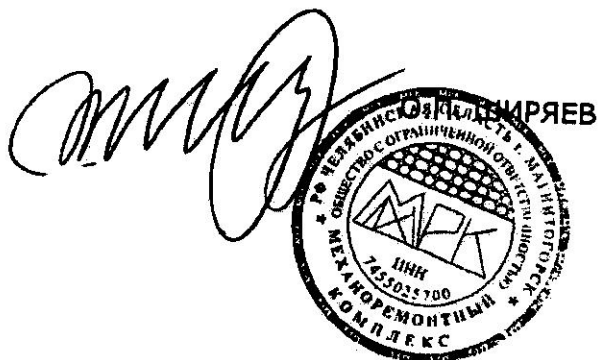
9.4.6 На доверенных лиц профсоюзных организаций структурных подразделений распространяются все гарантии и льготы, предусмотренные настоящим коллективным договором.

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
«Механоремонтный комплекс»

Председатель профсоюзного
комитета ППО Группы ПАО «ММК»
ГМПР



Б.М. СЕМЕНОВ

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

(организационно - технические мероприятия по охране труда, улучшению условий труда и профилактике профессиональных заболеваний на 2024 год)

№ п/п	Содержание мероприятия	Стоимость работ в тыс. руб., с/с	Срок выполнения	Ответственные за выполнение	Ожидаемая социальная эффективность			
					Кол-во работающих, которым улучшаются условия труда	В т.ч. женщин	Всего	В т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9
ЛЦ								
1	С целью улучшения санитарно-бытового обслуживания персонала, произвести реконструкцию комнаты приема пищи на участке обрубки	1000	3 кв.	Начальник цеха	58	-	-	-
2	С целью улучшения микроклимата, установить кондиционер в комнате приема пищи огнеупорщиков	100	2 кв.	Начальник цеха	10	-	-	-
3	С целью улучшения санитарно-бытового обслуживания персонала, произвести капитальный ремонт туалетных комнат в Сизпу	1800	4 кв.	Начальник цеха	38	36	-	-
ВЩЦ								
4	С целью снижения риска травмирования персонала при работе на металлообрабатывающих станках, обновить предупреждающие надписи, указатели напряжения, выполнить частичную покраску	20	2 кв.	Начальник цеха	11	-	-	-

1	2	3	4	5	6	7	8	9
	вальцешлифовального станка №2 на участке ВШУ ПМП							
5	С целью исключения травмирования персонала и для обеспечения наглядной визуализации, обновить обозначения мест складирования грузов, информационные таблички, выполнить покраску напольного покрытия мест складирования СГП	30	2 кв.	Начальник цеха	384	6	-	-
6	С целью улучшения условий труда, изготовить и установить конструкцию поворотных консолей местного освещения мест управления токарно-винторезных станков №6,11,13,14,40 на участке ВТУ и ХВир ЛПЦ-8	30	1 кв.	Начальник цеха	5	-	-	-
ЦМК								
7	С целью улучшения условий труда, заменить кресло в кабине машиниста крана	50	4 кв.	Начальник цеха	4	4	-	-
8	С целью снижения риска травмирования персонала при работе на металлообрабатывающих станках, обновить предупреждающие надписи, указатели напряжения, выписки из инструкций по охране труда	10	2 кв.	Начальник цеха	300	-	-	-
9	С целью улучшения санитарно-бытового обслуживания, выполнить косметический ремонт в парном отделении мужской душевой	50	4 кв.	Начальник цеха	125	-	-	-
10	С целью улучшения условий труда, организовать дополнительно комнату приема пищи на участке сборки металлоконструкций	200	4 кв.	Начальник цеха	150	20	-	-

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Механический цех								
11	С целью снижения риска травмирования персонала при перемещении по цеху, выполнить покраску и разметку пешеходных дорожек	10	2 кв.	Начальник цеха	400	-	-	-
12	С целью снижения риска травмирования персонала при работе на металлообрабатывающих станках, обновить предупреждающие надписи, указатели напряжения, выписки из инструкций по охране труда, выполнить частичную покраску оборудования МЦ	15	3 кв.	Начальник цеха	150	20	-	-
13	Для улучшения условий труда работников (по освещению) в помещении наплавочного участка установить дополнительные потолочные светильники	70	4 кв.	Начальник цеха	20	-	-	-
ЦРМО-1								
14	С целью повышения эстетики и культуры производства, выполнить косметический ремонт, побелку потолка, покраску стен на участке по изготовлению запасных частей (КТО, сборочное отделение, станочное отделение)	2500	4 кв.	Начальник цеха	114	28	-	-
15	С целью улучшения микроклимата на участке по ремонту шиберных затворов и механического оборудования металлургических цехов, приобрести и установить секционные ворота	2000	4 кв.	Начальник цеха	18	-	-	-
16	С целью повышения эстетики и культуры производства, выполнить косметический ремонт комнаты мастера и комнаты сменно-встречных собраний на участке по ремонту шиберных затворов и механического	600	3 кв.	Начальник цеха	18	2	-	-

1	2	3	4	5	6	7	8	9
	оборудования металлургических цехов (бригады по ремонту фурм для ККЦ)							
ЦРМО-2								
17	Для улучшения санитарно-бытовых условий, организовать место для проведения сменно-встречных собраний в сборочном отделении участка механизации	100	1 кв.	Начальник цеха	29	-	-	-
18	Для снижения риска травмирования, переоборудовать стеллаж для хранения сортовых заготовок в термическом участке по типу «ёлочного»	40	1 кв.	Начальник цеха	8	1	-	-
19	Для снижения риска травмирования, обновить напольное покрытие в термическом участке	590	4 кв.	Начальник цеха	8	1	-	-
20	Для снижения риска травмирования персонала при перемещении, выполнить частичную замену напольного покрытия в районе ворот автовъезда станочного отделения участка механизации	172	4 кв.	Начальник цеха	126	38		
21	С целью улучшения санитарно-бытового обслуживания, приобрести в моечные душевых помещений полки для принадлежности	80	2 кв.	Начальник цеха	330	107		
ЦРМО-3								
22	Для соблюдения питьевого режима, заменить сатуратор на сборочном участке	10	2 кв.	Начальник цеха	31	-	-	-
23	С целью исключения травмирования персонала при работе на металлообрабатывающих станках, обновить предупреждающие надписи, указатели напряжения, выписки из инструкций по охране труда, выполнить частичную покраску оборудования	10	3 кв.	Начальник цеха	115	26	-	-

1	2	3	4	5	6	7	8	9
24	Для улучшения санитарно-бытового обслуживания персонала участка защитных покрытий, провести ремонт комнаты приёма пищи	1000	3 кв.	Начальник цеха	34	18	-	-
25	С целью исключения травмирования персонала, произвести замену деревянных ворот электропомещений участка защитных покрытий на стальные	420	3 кв.	Начальник цеха	34	18	-	-
26	Для улучшения условий труда персонала участка защитных покрытий, произвести ремонт приточной вентиляции участка защитных покрытий	100	1 кв.	Начальник цеха	34	18	-	-
27	Для соблюдения температурного режима произвести восстановление отопления участка УРМ	3100	1 кв.	Начальник цеха	8	2	-	-
ЦПП								
28	Для снижения риска травмирования персонала склада №3 и увеличения площади складирования ТМЦ, выполнить демонтаж не востребованного оборудования во встроеном помещении	50	1 кв.	Начальник цеха	5	2	-	-
29	Для улучшения условий труда по микроклимату на рабочих местах водителей грузового автомобиля, оборудовать кондиционером автомашину Камаз У982ХК	30	1 кв.	Начальник цеха	2	-	-	-
30	Для снижения риска травмирования персонала склада №3, изготовить и установить стеллаж для хранения ТМЦ	20	2 кв.	Начальник цеха	5	2	-	-
31	Для улучшения условий труда по микроклимату, установить кондиционер в центре выдачи СИЗ	55	2 кв.	начальник цеха	5	2	-	-

1	2	3	4	5	6	7	8	9
По ООО «МРК»								
32	Разработать и обеспечить выполнение программы профилактики заболеваний, санаторно-курортного лечения и оздоровления работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами	-	В течение года	Начальник УПиСП	Исходя из стоимости путевок	-	-	-
33	Обеспечить работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами, в соответствии с типовыми нормами	-	В течение года	Начальник КУ	Согласно заявкам структурных подразделений	-	-	-

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 производственном (функциональном) структурном подразделении (далее - подразделение) и в организации (предприятии) 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 структурного подразделения.

1.7 Уполномоченные по охране труда работают во взаимодействии с руководителями соответствующих подразделений, председателями профсоюзных комитетов структурных подразделений ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР и доверенными лицами членов профсоюза, службой охраны труда организации (предприятия), 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 структурного подразделения.

1.9 Уполномоченные по охране труда информируют о своей работе на общем собрании профсоюзной организации производственного структурного 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 структурном 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 Информировывает 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 структурных 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 структурного подразделения (организации) с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

5 Учёт работы уполномоченных по охране труда

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

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

5.3 При выявлении нарушений требований охраны труда в Журнале фиксируются виды нарушений. Журнал предъявляется руководителю соответствующего структурного 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 (в декабре) по представлению профсоюзного комитета уполномоченным по охране труда выплачивается премия в размере 12 000 рублей. Перечень кандидатур, представляемых к поощрению, должен быть согласован с начальником ООТиПБ.

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

№ п/п	Наименование должности	Количество календарных дней отпуска
1	Производственные структурные подразделения и приравненные к ним	
1.1	Начальник цеха, начальник СКИ, начальник ПКО, заместитель начальника цеха, начальник отдела СКИ, начальник ЦЗЛ	10
1.2	Начальник участка, отделения	10
1.3	Механик цеха, электрик цеха, энергетик цеха	10
1.4	Старший мастер (мастер) участка, старший мастер (мастер) по ремонту, механик гаража, начальник смены	3
2	Функциональные структурные подразделения	
2.1	Директор, главный инженер, начальник управления (производства), руководитель проектной деятельностью, главный специалист службы, начальник отдела (службы), старший менеджер	10

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 «МРК» 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. В случае, когда оба родителя работают в ООО «МРК», отпуск предоставляется одному из них. Основанием для предоставления отпуска является письменное заявление работника и справка из школы.

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

3 Основанием предоставления «социального» 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.

**Порядок выплаты денежной компенсации
в связи с увеличением продолжительности рабочей недели с 36 до 40
часов работникам с вредными условиями труда 3 или 4 степени или
опасными условиями труда**

1 Компенсация устанавливается работникам, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда определен класс условий труда 3.3, 3.4 или 4 с продолжительностью рабочей недели сверх 36 часов в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

2 Компенсация устанавливается в размере 5% тарифной ставки (должностного оклада) установленного разряда.

3 Компенсация начисляется ежемесячно пропорционально отработанному времени.

4 Порядок установления и отмены денежной компенсации в связи с увеличением продолжительности рабочей недели с 36 до 40 часов:

4.1 Получение согласия работника на увеличение продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов с выплатой денежной компенсации осуществляется при приеме (перевode) на работу, путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору по форме МРК СМК ОКиРП-8 (АИС «АФ»).

4.2 Ранее принятым работникам 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 структурного подразделения:

- готовит проект соглашения об изменении условий трудового договора в двух экземплярах;
- согласовывает соглашение об изменении условий трудового договора с руководителем структурного подразделения, в котором работает работник;
- подписывает соглашение об изменении условий трудового договора работником и начальником управления персонала и социальных программ (иным уполномоченным руководителем).

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

5 Начисление компенсации производится по виду оплаты 262 «Компенсации в связи с увеличением продолжительности рабочей недели».

Денежная компенсация включается во все виды оплаты для начисления среднего заработка и на нее начисляется районный коэффициент.

Переменная часть оплаты труда за выполнение показателей на указанную выплату не начисляется.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке определения непрерывного стажа работы в ООО «МРК»

1 Непрерывный стаж работы в ООО «МРК» (далее по тексту – стаж) определяется ОКИРП УПиСП.

2 В стаж включается время работы в ООО «Механоремонтный комплекс», 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 ПАО «ММК», в профсоюзном комитете ООО «МРК», в Обществах и учреждениях ПАО «ММК» (согласно утвержденному директором по персоналу ПАО «ММК» перечню), если работник принимался, увольнялся по переводу в ПАО «ММК», общества и учреждения, указанные в перечне, и вновь был принят в ООО «МРК» 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 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 ООО «МРК»;

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

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

**Сборник документов, регламентирующих вопросы
оказания поддержки пенсионерам ООО «МРК»**

Приложение 6.1

**ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке проводов работников на пенсию**

В ООО «МРК» устанавливается следующий порядок проводов на пенсию:

1 В декабре каждого календарного года в структурных подразделениях (совместно с доверенными лицами членов профсоюза) составляются списки работников, у которых в следующем году возникает право на назначение пенсии.

2 Увольнение по собственному желанию на пенсию производится на основании письменного заявления работника.

3 Заявление об увольнении по собственному желанию в связи с выходом на пенсию рассматривается руководителем структурного подразделения в присутствии работника. При этом с работником 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.

4 Поощрение работников за долголетний и безупречный труд и в связи с выходом на пенсию осуществляется в соответствии с локальным нормативным актом (ПД СМК МРК ОКИРП-09).

5 Проводы на пенсию осуществляются с участием руководителя и доверенного лица членов профсоюза подразделения.

ПОЛОЖЕНИЕ о статусе пенсионера ООО «МРК»

Пенсионерами ООО «МРК» считаются лица:

- имеющие непрерывный стаж работы в ООО «МРК» (приложение 5), 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 «МРК», ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР;
 - уволившиеся из ООО «МРК», имеющие непрерывный стаж работы в ООО «МРК»: женщины – 20 лет, мужчины – 25 лет, и до достижения ими пенсионного возраста не возобновлявшие работу у другого работодателя. Статус пенсионера ООО «МРК» не распространяется на данную категорию, если расторжение трудового договора произошло по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных п. 1, 2, 5, 6, 7, 9, 10, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ;
 - имеющие непрерывный стаж работы в ООО «МРК» не менее пяти лет и уволившиеся из ООО «МРК» в связи с инвалидностью (I, II группы) и не приступавшие после этого к работе у другого работодателя;
 - имеющие непрерывный стаж работы в ООО «МРК» не менее пяти лет и уволившиеся по направлению на работу мастерами в подшефные СГПТУ и проработавшие там до достижения возраста, дающего право на назначение трудовой пенсии (в том числе досрочной), уволившиеся из ООО «МРК» на работу в другие организации по направлению Министерства черной металлургии, и уволившиеся по собственному желанию на пенсию из данной организации;
 - Герои социалистического труда, получившие это звание в период работы на ММК, в Обществах группы и учреждениях ПАО «ММК», в том числе в ООО «МРК» и постоянно проживающие в г. Магнитогорске (согласно регистрации по месту жительства), 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);
 - имеющие непрерывный стаж работы в ООО «МРК» не менее пяти лет и уволившиеся из ООО «МРК» по собственному желанию в связи с необходимостью ухода за детьми-инвалидами и до достижения пенсионного возраста не возобновившие работу у другого работодателя.
- Работники, получающие трудовую пенсию и продолжающие работу в структурных подразделениях ООО «МРК», при расторжении трудового договора в связи с уходом на пенсию по возрасту встают на учет в качестве пенсионера в том структурном подразделении, где получили право на установление трудовой пенсии.
- Работодатель и профсоюзный комитет в индивидуальном порядке рассматривают представление комиссии профкома по работе с пенсионерами по

отдельным обращениям пенсионеров в отношении установления им статуса пенсионера ООО «МРК».

Примечание: По дочерним обществам, вышедшим из состава ООО «МРК» 22.07.2010г., статус пенсионера ООО «МРК» сохраняется за неработающими пенсионерами, получающими ежемесячную материальную помощь.

ПОЛОЖЕНИЕ
о присвоении звания «Почетный пенсионер ООО «МРК»

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

2 Условия присвоение звания «Почетный пенсионер ООО «МРК»:

2.1 Непрерывный стаж работы в ООО «МРК»:

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

2.3 Ходатайство структурного подразделения о присвоении звания.

3 Порядок присвоения звания «Почетный пенсионер ООО «МРК»:

3.1 Звание присваивается работнику при увольнении на пенсию.

3.2 Кандидатура работника рассматривается руководителем и доверенным лицом членов профсоюза структурного подразделения.

3.3 Руководитель структурного подразделения направляет ходатайство в отдел комплектования и развития персонала ООО «МРК».

3.4 Отдел комплектования и развития персонала готовит проект совместного решения работодателя и профсоюзного комитета ООО «МРК».

3.5 На основании совместного решения отдел комплектования и развития персонала вносит запись в трудовую книжку работника о присвоении звания.

3.6 Изготовление удостоверений единого образца возлагается на отдел комплектования и развития персонала ООО «МРК».

3.7 Удостоверение о присвоении звания отдел комплектования и развития персонала передает руководителю структурного подразделения.

3.8 Вручение удостоверения производится руководителем структурного подразделения (общества) в торжественной обстановке.

3.9 Данное Положение распространяется на лиц, имеющих статус пенсионера ООО «МРК», при соблюдении условий пунктов 2.1 и 2.2.

4 Социальная поддержка лиц, имеющих звание «Почетный пенсионер ООО «МРК» и порядок ее предоставления:

4.1 Направление на бесплатное лечение в центр медико-социальной реабилитации БФ "Металлург" осуществляется по заключению медицинской комиссии фонда.

4.2 Предоставление льготных путевок в профилакторий, санаторий и дома отдыха ПАО «ММК» осуществляется согласно разнарядке комиссии по работе с пенсионерами ООО «МРК» по структурным подразделениям. Учет и выдача направлений на оздоровление производится доверенным лицом членов

профсоюза структурного подразделения. Выдача путевок производится в БФ «Металлург».

5 Ведение списочного состава лиц, имеющих звание, возлагается на табельщика структурного подразделения.

ПОЛОЖЕНИЕ
о предоставлении льгот неработающим пенсионерам ООО "МРК",
награжденных государственными наградами

1 В дополнение к мерам социальной поддержки, оказываемым на федеральном уровне ветеранам, награжденным государственными наградами за доблестный труд, предоставлять неработающим пенсионерам ООО "МРК", чей труд отмечен орденом Ленина и орденами Трудовой и Боевой Славы двух степеней (II и III степени), а так же орденами Боевой Славы III степени, Боевого Красного Знамени, или являющимися лауреатами Государственной премии и премии Совета Министров СССР, следующие меры социальной и материальной поддержки:

1.1 В соответствии с благотворительной программой ООО «МРК», реализуемой через БФ "Металлург":

- постановка на учет;
- поздравление с днем рождения с вручением бесплатного продуктового набора;
- предоставление путевки для санаторно-курортного лечения в санаторий «Юбилейный» в период с сентября по май по направлению Совета ветеранов ООО «МРК» 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. Структурное подразделение (цех) ООО «МРК», из которого пенсионер ушел на пенсию, осуществляет содействие в проведении текущего ремонта.

1.2 Ежегодная подписка на газету "Магнитогорский металл".

2 Контроль за предоставлением льгот осуществляется группой по корпоративным вопросам и социальным программам ООО "МРК" совместно с комиссией профкома по работе с пенсионерами ООО "МРК".

ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии ООО «МРК» по социальному страхованию

1 Общие положения

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

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

1.3 Комиссия состоит из равного количества представителей работодателя и профсоюзного комитета. В составе комиссии избираются председатель и заместитель председателя.

1.4 Председатель руководит работой комиссии.

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

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

2 Функции комиссии

Комиссия ООО «МРК» 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 «МРК».

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

3.4 Комиссия в течение 10 рабочих дней рассматривает поступившее от работника заявление по вопросам, относящимся к ее компетенции, 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.

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

П Р А В И Л А
внутреннего трудового распорядка
ООО «Механоремонтный комплекс»

1 Общие положения

1.1 Настоящие правила разработаны на основании Трудового кодекса РФ, утвержденного Федеральным законом от 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ.

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, одними из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются:

- свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда;
- сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

1.2 Работодатель в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создает условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами ООО «МРК».

Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, 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 у данного работодателя.

1.3 Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников – ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР, именуемой в дальнейшем «профсоюзный комитет».

1.4 Действие настоящих Правил внутреннего трудового распорядка распространяется на всех работников ООО «МРК».

1.5 Правила внутреннего трудового распорядка размещаются на информационных стендах в структурных подразделениях ООО «МРК».

2 Порядок приема на работу

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

Запрещается отказывать в заключении трудового договора по обстоятельствам, носящим дискриминационный характер, в том числе по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами.

При приеме на работу соответствие требованиям к должности (профессии) определяется путем собеседования и (или) тестирования.

2.2 Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя.

2.3 Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

2.4 Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.5 Трудовые договоры заключаются:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.6 Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр

трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

При фактическом допущении работника к работе работодатель оформляет с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.7 Если иное не установлено Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, 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, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с 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;
- иные документы, необходимость предъявления которых предусмотрена Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

2.8 Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

2.9 При заключении трудового договора впервые работодатель оформляет электронную трудовую книжку.

В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодатель представляет в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

При выдаче работнику вкладыша в трудовую книжку работодатель взимает с него плату, размер которой определяется размером расходов на его приобретение. Взимание платы не производится в случаях, установленных нормативными правовыми актами РФ.

2.10 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 РФ или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в установленный день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

2.11 Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящими правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором ООО «МРК».

Работодатель обязан ознакомить под расписку работника, доступ которого к информации, составляющей коммерческую тайну, необходим для выполнения им своих трудовых обязанностей, с перечнем информации, составляющей коммерческую тайну, обладателями которой являются ООО «МРК» и его контрагенты, с установленным режимом коммерческой тайны и с мерами ответственности за его нарушение.

2.12 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.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы

трудового права, Коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а в отдельных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ – шести месяцев.

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

3 Основные права и обязанности работника

3.1 Работник имеет право на:

3.1.1 заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

3.1.2 предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.3 рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

3.1.4 своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

3.1.5 отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

3.1.6 полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

3.1.7 подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

3.1.8 объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

3.1.9 участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

3.1.10 ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

3.1.11 защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

3.1.12 разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

3.1.13 возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором;

3.1.14 обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

3.1.15 сохранение и защиту своих персональных данных;

3.1.16 получение заработной платы удобным для него способом на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором; выбор кредитной организации, в которую должна переводиться заработная плата или ее замену, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

3.2 Работник обязан:

3.2.1 добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией и иными документами, регламентирующими его деятельность;

3.2.2 выполнять ежемесячный план производства (работ);

3.2.3 своевременно сообщать руководителям о причинах, препятствующих нормальному ходу производственной деятельности (аварии, отсутствию сырья, инструмента, поломке оборудования т.д.);

3.2.4 соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда; правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обязательные инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

3.2.5 проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами;

3.2.6 повышать свою квалификацию, участвовать в освоении новых технологий, видов продукции и улучшении качества выпускаемой продукции;

3.2.7 соблюдать настоящие Правила внутреннего трудового распорядка;

3.2.8 соблюдать трудовую дисциплину, в том числе установленный режим рабочего времени и времени отдыха;

3.2.9 выполнять установленные нормы труда;

3.2.10 бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

3.2.11 не совершать по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения;

3.2.12 незамедлительно сообщить своему непосредственному или вышестоящему руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

3.2.13 не разглашать охраняемые законом государственную тайну, коммерческую тайну ООО «МРК» и его контрагентов, персональные данные другого работника, ставшие известными работнику в связи с исполнением им своих трудовых обязанностей;

3.2.14 эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и энергию, другие материальные ресурсы;

3.2.15 соблюдать следующие требования:

- не использовать в личных целях инструменты, приспособления, технику и оборудование Работодателя;
- не использовать рабочее время для решения вопросов, не обусловленных трудовыми отношениями с Работодателем; не играть в локальные и сетевые игры, находиться в социальных сетях, посещать развлекательные сайты с использованием персональных компьютеров, сотовых телефонов, смартфонов, планшетов и других гаджетов, за исключением корпоративных мобильных приложений и мессенджеров Группы ПАО «ММК» и профсоюзного комитета;
- не курить в помещениях, вне зон, предназначенных для этих целей;
- не оставлять на длительное время рабочее место, не уведомив непосредственного руководителя и не получив разрешения.

3.3 Работнику запрещается:

3.3.1 пронос, продажа, приобретение, потребление (распитие), хранение алкогольной продукции, наркотических средств, психотропных и токсических веществ на работе (на своем рабочем месте либо на территории ПАО «ММК» или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию), в том числе в нерабочее время;

3.3.2 появление (нахождение) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения на работе (на своем рабочем месте либо на территории ПАО «ММК» или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию), в том числе в нерабочее время.

3.4 Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации, должности (профессии), определяется трудовым договором и должностной инструкцией.

4 Основные права и обязанности работодателя

4.1 Работодатель имеет право:

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

4.1.2 перемещать работников у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение им работы на другом механизме или агрегате без согласия работников, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора;

4.1.3 в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых

исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны вышеуказанными чрезвычайными обстоятельствами, переводить работников без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий;

4.1.4 вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

4.1.5 поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

4.1.6 требовать от работников:

- исполнения ими трудовых обязанностей;
- бережного отношения к имуществу ООО «МРК» (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и к имуществу других работников;

- соблюдения настоящих правил и требований охраны труда;

4.1.7 привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

4.1.8 принимать локальные нормативные акты;

4.1.9 создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

4.1.10 реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

4.1.11 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.

4.2 Работодатель обязан:

4.2.1 соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

4.2.2 предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

4.2.3 создавать условия для роста производительности труда путем внедрения достижений науки, техники и научной организации труда. Осуществлять мероприятия по повышению эффективности производства, качества работы и выпускаемой продукции;

4.2.4 обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

4.2.5 обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

4.2.6 обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

4.2.7 выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату не реже чем каждые полмесяца согласно графику выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня;

4.2.8 вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

4.2.9 предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

4.2.10 знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

4.2.11 своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

4.2.12 рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

4.2.13 создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

4.2.14 обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

4.2.15 осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

4.2.16 возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, Коллективным договором ООО «МРК»;

4.2.17 не позднее трех рабочих дней со дня подачи письменного заявления работником выдавать ему трудовую книжку в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), а также безвозмездно, надлежащим образом заверенные копии документов, связанных с работой (копии приказов (распоряжений) о приеме на работу, переводах, увольнении, выписки из трудовой

книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы в ООО «МРК» и другое);

4.2.18 отстранять от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
 - не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
 - при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
 - в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;
 - по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
 - в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.
- 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, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами;

4.2.19 исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5 График выплаты заработной платы

5.1 Заработная плата за первую половину месяца в размере 0,5 месячной тарифной ставки (оклада) установленного разряда выплачивается работникам 28 числа расчетного месяца.

Заработная плата за вторую половину месяца выплачивается работникам 13 числа месяца, следующего за расчетным.

5.2 Оплата отпуска производится ежедневно, не позднее чем за три дня до его начала.

6 Рабочее время

6.1 Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка ООО «МРК» и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.

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

6.2 По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю по просьбе отдельных категорий работников в порядке и на условиях в соответствии с Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.3 Продолжительность ежедневной работы (смены), перерывов для отдыха и питания, чередование рабочих и нерабочих дней определяются графиками работы (сменности), утвержденными в установленном порядке.

Время начала и окончания работы, перерывов для отдыха и питания устанавливается по графикам сменности распоряжениями руководителей структурных подразделений с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.4 Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

6.5 Для отдельных категорий работников устанавливается особый режим работы с ненормированным рабочим днем. Перечень должностей и профессий работников ООО «МРК» с ненормированным рабочим днем устанавливается Коллективным договором ООО «МРК».

6.6 Графики сменности вводятся приказом директора с учетом мнения профсоюзного комитета с указанием продолжительности учетного периода. В ООО «МРК» применяется суммированный учет рабочего времени по всем графикам сменности. По причинам технологического характера в связи с необходимостью обеспечения непрерывного производства учетный период для всех категорий работников (руководители, специалисты, служащие и рабочие) по всем видам работ и профессиям (за исключением водителей автомобиля) устанавливается равным одному году, в том числе для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Учетный период для водителей автомобиля устанавливается продолжительностью три месяца. При изменении учетного периода не допускается снижение заработной платы работников по профессиям и должностям.

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

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

6.7 Работа в течение двух смен подряд запрещается.

6.8 Работодатель имеет право в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

6.9 Работодатель имеет право в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, привлекать работника к сверхурочной работе.

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

На непрерывных работах при неявке сменяющего работника продолжать работу до прихода сменяющего работника, но не более чем в течение 2 часов.

6.10 Документом, удостоверяющим временную нетрудоспособность и подтверждающим временное освобождение от работы, является листок нетрудоспособности.

Работник после закрытия листка нетрудоспособности медицинской организацией обязан информировать руководителя структурного подразделения (непосредственного руководителя) об окончании временной нетрудоспособности.

6.11 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.

7 Время отдыха

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

7.2 В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

7.3 Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность в структурных подразделениях устанавливается распоряжением руководителя структурного подразделения.

7.4 На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работнику предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время согласно таблице 1.

Местами для отдыха и приема пищи в течение рабочего времени являются комнаты отдыха, расположенные в соответствующих структурных подразделениях (подразделениях).

Таблица 1 - Перечень профессий, где по условиям производства (работы) предоставление перерывов для отдыха и питания невозможно

Структурное подразделение	Участок, бюро	Профессия, должность	График сменности
ВШЦ	Вальцешлифовальный участок ЛПЦ-10	мастер по ремонту оборудования (в промышленности)	2
		слесарь-ремонтник	2
		токарь	2
		шлифовщик	2
	Вальцешлифовальный участок ЛПЦ-4	мастер участка	2
		слесарь-ремонтник	2
		шлифовщик	2
	Участок по ремонту прокатных валков и ножей ЛПЦ-5	мастер участка	2
		слесарь-ремонтник	2
		шлифовщик	2
		электроэрозионист	2
	Участок по ремонту прокатных валков и ножей ЛПЦ-11	мастер участка	2
		слесарь-ремонтник	2
		шлифовщик	2
		электроэрозионист	2
ЦРМО-3	Литейно-термический участок	машинист крана (крановщик)	2
		термист	2
Управление	Диспетчерская служба	диспетчер	2

7.5 Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

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

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, 3.4, 4 – 10 календарных дней.

Продолжительность таких отпусков устанавливается с учетом результатов специальной оценки и составляет не менее 7 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.

Перечни профессий и должностей работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

7.7 Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам с ненормированным рабочим днем. Перечень должностей и профессий работников ООО «МРК», которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, а также его продолжительность и порядок предоставления определяется Коллективным договором ООО «МРК».

7.8 При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

7.9 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, и доводится до сведения работников структурных подразделений.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

7.10 По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

7.11 Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

8 Поощрения за труд

8.1 К работникам, добросовестно исполняющим свои трудовые обязанности, за долголетний и безупречный труд работодатель, согласно локальному нормативному акту (ПД СМК МРК ОКиРП-09), устанавливающему порядок поощрения работников в связи с празднованием юбилейных дат

структурных подразделений ООО «МРК», значимых событий и профессиональных праздников, применяет следующие меры поощрения:

- объявляет благодарность;
- выдает премию;
- награждает ценным подарком;
- награждает Почетной грамотой (грамотой);
- представляет к званию «Лучший по профессии», «Трудовая династия ПАО «ММК»;
- представляет к награждению ведомственными знаками отличия в труде, государственными наградами.

8.2 Поощрения заносятся в трудовую книжку.

9 Ответственность сторон

9.1 Ответственность работника:

9.1.1 За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

9.1.2 Дисциплинарное взыскание может быть наложено директором ООО «МРК», а также другими руководителями согласно приказу об осуществлении прав работодателя.

9.1.3 До применения взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

9.1.4 Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения профсоюзного комитета. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

9.1.5 За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

9.1.6 Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Руководитель, применивший дисциплинарное взыскание, до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или профсоюзного комитета подразделения.

9.1.7 Работодатель имеет право привлекать работника к материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

9.1.8 Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения работника от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

9.1.9 Материальная ответственность работника наступает за ущерб, причиненный им работодателю в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

9.1.10 Работник, причинивший прямой действительный ущерб работодателю, обязан его возместить. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

9.1.11 Работник освобождается от материальной ответственности в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

9.1.12 За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

9.1.13 В случаях, предусмотренных статьей 243 Трудового кодекса Российской Федерации, на работника может возлагаться материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба. Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

9.1.14 Размер ущерба, причиненного работником работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

9.1.15 Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

9.1.16 Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

9.1.17 Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

9.1.18 Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке. С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

9.1.19 Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

9.1.20 В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

9.2 Ответственность работодателя:

9.2.1 Материальная ответственность работодателя наступает за ущерб, причиненный работнику в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

9.2.2 Работодатель, причинивший ущерб работнику, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

9.2.3 Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

9.2.4 Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

9.2.5 Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

9.2.6 При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской

Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

9.2.7 Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

10 Увольнение работников

10.1 Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

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

10.3 Работник имеет право расторгнуть (по собственному желанию) 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 случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), 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.

Увольнение в связи с выходом на пенсию определяется положением о порядке проводов работников на пенсию (приложение 6.1 к Коллективному договору ООО «МРК»).

10.4 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 РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

10.5 По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

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

10.6 Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 календарных дня до его увольнения, за исключением случаев,

когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время выполнения 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.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

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

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иными федеральным законом сохранялось место работы (должность).

10.8 В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить 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 указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя.

Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 Трудового кодекса РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания

беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 Трудового кодекса РФ.

По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), 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 усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)).

10.9 Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса или иного федерального закона.