

Общество с ограниченной ответственностью
«ММК-ПРАВО»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ООО «ММК-ПРАВО»
на 2023-2025 годы

Принят на собрании работников
ООО «ММК-ПРАВО» (протокол
от 26.12.2022 № 8/н)

1 СТОРОНЫ, ЗАКЛЮЧИВШИЕ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР, ИХ ПОЛНОМОЧИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ. СФЕРА ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВ- НОГО 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 «ММК-ПРАВО» в лице директора ООО «ММК-ПРАВО», действующего на основании Устава ООО «ММК-ПРАВО» либо в лице, уполномоченном в соответствии с локальными нормативными актами ООО «ММК-ПРАВО», именуемое в дальнейшем «Работодатель»;
- работники ООО «ММК-ПРАВО», в лице Первичной профсоюзной организации Группы публичного акционерного общества «Магнитогорский металлургический комбинат» Горно-металлургического профсоюза России, действующей на основании Устава ГМПР и Устава ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР – в дальнейшем «профсоюзный комитет».

Коллективный договор подписывается:

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

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

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

1.3 Стороны признают полномочия друг друга 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 принятых коллективного договора, соглашений;
- ответственности сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора, соглашений.

1.4 Стороны считают, что только выполнение плановых 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 «ММК-ПРАВО».

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, винов-

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

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

2.1 Настоящий коллективный договор заключен на 2023-2025 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 течение семи календарных дней со дня получения другой стороной письменного уведомления о необходимости ведения переговоров. Решение сторон должно быть принято и юридически оформлено не позднее месячного срока с момента обращения.

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

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

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

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

2.7 Информация о выполнении коллективного договора по итогам полугодия и за год предоставляется в профсоюзный комитет и доводится до сведения работников ООО «ММК-ПРАВО».

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 планы развития ООО «ММК-ПРАВО» 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 производит оплату труда работникам;

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

- 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 планов развития в структурных подразделениях ООО «ММК-ПРАВО»;
 - проводит работу в структурных подразделениях ООО «ММК-ПРАВО» 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, детских оздоровительных центрах и т.д.;
 - не допускает забастовки в трудовых коллективах в случае невыполнения условий коллективного договора без предварительного проведения процедур, предусмотренных действующим законодательством РФ;
 - пропагандирует и внедряет принципы здорового образа жизни;
 - защищает интересы работников в органах по рассмотрению трудовых споров;
 - обеспечивает конфиденциальность персональных данных работников, то есть не допускает их распространения без письменного согласия субъекта персональных данных или наличия иного законного основания.
- Обработка персональных данных работника осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами.

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

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

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 развитию действующей структуры и созданию новых рабочих мест.

4.4 Стороны согласились, что при временном снижении объемов работ могут применяться следующие меры:

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

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

4.6 Работодатель для обеспечения занятости обязуется:

- не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест;

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

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

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

В состав аттестационных комиссий включаются представители профсоюзных органов.

4.8 Работодатель организует профессиональное обучение работников и дополнительное профессиональное образование работников в соответствии с локальным нормативным актом.

4.9 Работодатель организует труд работников в соответствии с законодательством о труде, утвержденными Правилами внутреннего трудового распорядка и данным коллективным договором.

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

Кроме того, работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за ненормированный рабочий день;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день не может быть менее трех календарных дней. Перечень должностей работников ООО «ММК-ПРАВО», которым устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, и продолжительность такого отпуска определены в Приложении 2 к настоящему коллективному договору.

4.11 Порядок предоставления ежегодных отпусков регулируется Положением о предоставлении отпусков работникам ООО «ММК-ПРАВО».

4.12 По письменному заявлению работника работодатель предоставляет дополнительный краткосрочный оплачиваемый отпуск (отпуск «социальный») согласно Положению (Приложение 3).

5 ОПЛАТА ТРУДА

Работодатель обязуется:

5.1 Обеспечить повышение уровня реального содержания заработной платы, включая индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Порядок и основания индексации заработной платы устанавливаются локальным нормативным актом.

5.2 Обеспечить возможность повышения уровня реального содержания заработной платы работников при безубыточной деятельности ООО «ММК-ПРАВО».

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

5.3 В случаях, когда экономическое состояние организации не позволит обеспечить рост заработной платы, представить мотивированное обоснование в первичную профсоюзную организацию.

5.4 Производить выплату заработной платы два раза в месяц согласно графику (Приложение 1). Оплату времени отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

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

5.6 Использовать для оплаты труда повременно-премиальную форму. Использовать в отдельных случаях контрактную и индивидуальную формы оплаты труда. Устанавливать формы и системы оплаты с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.7 Применять тарифные сетки и ставки (оклады), производить расчет и начисление заработной платы в соответствии с приказами «О совершенствовании оплаты труда» и «Об индексации тарифных ставок (окладов)».

5.8 Производить оплату труда, доплат стимулирующего и компенсационного характера, надбавок в соответствии с утвержденными в ООО «ММК-ПРАВО» локальными нормативными актами по организации оплаты труда работникам.

5.9 Устанавливать, в соответствии с утвержденными в ООО «ММК-ПРАВО» локальными нормативными актами, персональные надбавки руководителям, специалистам и служащим.

5.10 Применять, в целях достижения необходимого уровня 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 в ООО «ММК-ПРАВО» локальными нормативными актами, предусматривающими порядок начисления премии работникам.

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

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

5.13 Работникам, труд которых оплачивается по месячным тарифным ставкам (окладам), в том числе по контрактам и ИСОТ, выплачивается дополни-

тельное вознаграждение 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. Если работнику, оплачиваемому по контракту, не установлен разряд оплаты труда, то начисление дополнительного вознаграждения производится исходя из тарифной ставки 20 разряда.

Работникам, работающим в ООО «ММК-ПРАВО» 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».

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

5.13.2 Сохранять заработную плату работникам, не занятым в выполнении работ по обеспечению функционирования ООО «ММК-ПРАВО», в случае установления нерабочих дней на основании Указа Президента РФ.

Профсоюзный комитет обязуется:

5.14 Участвовать в процессе специальной оценки условий труда для дальнейшего применения ее результатов.

6 ОХРАНА ТРУДА

Стороны договорились:

6.1 Осуществлять свою деятельность в вопросах охраны труда в соответствии с действующим законодательством РФ.

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

6.3 Работодатель обязуется:

6.3.1 Создавать необходимые условия для работы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда, в том числе предоставлять время для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива, проводить обучение уполномоченных, с обеспечением их нормативными и справочными материалами по охране труда.

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

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

6.3.3 Проводить за счет средств работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

6.3.4 Организовать перевозку в лечебные учреждения или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям.

6.3.5 Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах.

7 СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ КОЛЛЕКТИВА

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

7.1 Социальная защита уровня жизни работников.

Стороны договорились:

7.1.1 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.

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

В ходе проведения мероприятий по санаторно-курортному лечению, оздоровлению и отдыху работников и членов их семей проводить распределение путевок.

7.1.3 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.

7.2 Гарантии и льготы работникам.

Работодатель обязуется:

7.2.1 В случае смерти работника или пенсионера ООО «ММК-ПРАВО» семье умершего производить предоставление ритуальных услуг через организацию, с которой заключен договор, согласно действующему в ООО «ММК-ПРАВО» Положению. Семье умершего работника или пенсионера ООО «ММК-ПРАВО» оказывать единовременную материальную помощь в размере 4 400 рублей в рамках благотворительных программ.

7.2.2 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 «ММК-ПРАВО» при условии еженедельного посещения центра «Материнство».

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

Работницам:

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

Работникам (мать, отец), находящимся в отпуске по уходу за ребёнком, оказывать ежемесячную материальную помощь:

- в размере 1000 рублей до достижения ребёнком возраста 1,5 лет;
- в размере 4 000 рублей в возрасте ребенка от 1,5 до 3 лет.

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

Оказывать семье, имеющей ребенка-первоклассника, единовременную материальную помощь в размере 3000 рублей в августе месяце для подготовки ребенка к школе.

7.2.3 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 «ММК-ПРАВО». Прием данной категории производится с учетом потребностей ООО «ММК-ПРАВО».

В соответствии с постановлением Правительства РФ № 1394 от 25.11.1998 предоставлять материальную помощь в размере 5 000 рублей молодым работникам, принятым на работу после увольнения с военной службы и которые до призыва работали в подразделениях ООО «ММК-ПРАВО». Материальная помощь оказывается по личному заявлению работнику, обратившемуся за ней не позднее трех месяцев со дня приема на работу.

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

7.2.5 К работникам, добросовестно исполняющим свои трудовые обязанности, применять меры поощрения (объявлять благодарность, выдавать премию, награждать ценным подарком, грамотой). За особые трудовые заслуги представлять работников к награждению государственными и иными наградами.

7.2.6 Работники за безупречный труд поощряются объявлением благодарности в зависимости от трудового вклада и заслуг при исполнении 55 и 60, 65 лет со дня рождения.

7.3 Социальная поддержка работников, пострадавших в результате несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний, а также семей, потерявших кормильца по вине работодателя

Работодатель обязуется:

7.3.1 Своевременно производить:

- сбор и оформление необходимых документов для комплектования новых дел пострадавших и передачу их в ФСС в кратчайшие сроки;
- своевременное перечисление средств ФСС по утвержденному тарифу в соответствии с действующим законом РФ «О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;
- оказание постоянной консультативной помощи пострадавшим на производстве в реализации их прав, предусмотренных ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний» № 125-ФЗ от 24.07.1998, в том числе в их взаимоотношениях с органами ФСС;
- добровольное личное страхование работников от несчастных случаев и профессионального заболевания во время исполнения ими трудовых обязанностей с выплатой страхового возмещения при наступлении смерти и инвалидности 1-й, 2-й, 3-й группы. Выплата страхового возмещения не производится в случае нахождения застрахованного в момент несчастного случая в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, если данное состояние указано в причинах несчастного случая (согласно акту расследования несчастного случая);
- в полном объеме профилактические мероприятия по предупреждению профессиональных заболеваний среди работников, занятых на рабочих местах с вредными и (или) опасными производственными факторами, в соответствии с нормативными актами по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и планом финансирования, согласованным с органами ФСС.

7.3.2 Оказывать дополнительную социальную и материальную поддержку данной категории совместно с БФ «Металлург» по следующим основным направлениям:

- ежемесячная материальная помощь инвалидам в зависимости от группы инвалидности и степени утраты профессиональной трудоспособности;
- лечебные и реабилитационные услуги инвалидам в Центре медико-социальной защиты БФ «Металлург»;
- ежемесячная материальная помощь в размере 12 000 рублей на ребенка в возрасте до 18-ти лет (при обучении в учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования по очной форме обучения – до 23-х лет) из семьи потерявшей кормильца вследствие несчастного случая на производстве;
- путевки в ДООЦ в летний период детям до 15-ти лет (детям в возрасте от 3-х до 7 лет путевки в санатории или дома отдыха ПАО «ММК» при совместном оздоровлении с родителем) из семей, потерявших кормильца вследствие несчастного случая на производстве;
- дополнительное питание и другие.

7.3.3 Выплачивать единовременное пособие в качестве компенсации морального вреда в связи с несчастным случаем на производстве со смертельным исходом или утратой профессиональной трудоспособности вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания при наличии вины работодателя (подтвержденные актами):

- в размере годового заработка погибшего – супруге (супругу), на каждого ребенка до 18-ти лет (при обучении в учреждениях среднего профессионально-

го и высшего профессионального образования по очной форме обучения – до 23-х лет), родителям, но не менее 800 000 рублей на всех указанных лиц;

- в размере годового заработка работника на момент подачи заявления, умноженного на процент утраты трудоспособности, – при утрате профессиональной трудоспособности;

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

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);

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

7.4 Культурное обслуживание и организация культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.4.1 Стороны договорились проводить культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу среди работников, членов их семей в соответствии с социальным заказом для организаций этого профиля за счет средств ООО «ММК-ПРАВО», средств профсоюзного комитета и собственных средств работников.

В рамках культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы реализуются следующие направления финансирования участия работников:

- полная или частичная оплата участия работников в мероприятиях, проводимых организациями, с которыми у ООО «ММК-ПРАВО» заключены договоры на оказание спортивно-оздоровительных услуг, проведение культурно-массовых мероприятий;

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

Профсоюзный комитет совместно с работодателем контролирует выполнение социального заказа по культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работе.

7.5 Организовать ежегодный отдых и оздоровление детей работников ООО «ММК-ПРАВО» в детских оздоровительных лагерях согласно разнарядке, согласованной с Профсоюзным комитетом за счет средств ООО «ММК-ПРАВО», регионального бюджета и других источников, при условии платы родительского взноса не более 30% от стоимости путевки.

7.6 Работодатель предоставляет возможность для горячего питания работникам во время рабочей смены. При оплате работниками горячего питания и продуктов картой «ММК-plus» работодатель предоставляет компенсацию, размер и порядок предоставления которой устанавливаются локальным нормативным актом.

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

- для завершивших сдачу нормативов после 1 июля 2020 года в зависимости от категории знака отличия:

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

Материальное поощрение выплачивается:

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

Основание выплаты материального поощрения работникам, завершивших сдачу нормативов ГТО, является справка, предоставляемая специалистами группы социальных программ ПАО «ММК».

- для обладателей золотых знаков отличия ГТО, завершивших сдачу нормативов после 1 января 2018 года, – бесплатная путевка на доп. место в номере в санатории ПАО «ММК».

8 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.

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

8.2 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 и иных нормативно правовых актах, содержащих нормы трудового права;
- участие работников и их представителей в управление организацией;
- участие представителей работников и работодателей в досудебном решении трудовых споров.

8.3 Работодатель, руководствуясь Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ не вмешивается в деятельность профсоюзных органов, 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 и оборудованных помещений для проведения собраний (конференций);
- оснащение и техническое обеспечение нормального функционирования профсоюзных органов в соответствии с Трудовым кодексом РФ, а также мебель, связь, компьютерная техника, освещение, отопление, уборка помещений и их охрана, ремонт и обслуживание компьютерной и множительной техники, изготовление необходимой для работы профсоюзных органов печатной продукции;

- предоставление доверенному лицу членов профсоюза, не освобождённого 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), для участия в работе съездов, пленумов, конференций, заседаний профсоюзного комитета. Оплата за весь период освобождения не уменьшается.

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

- предоставление необходимой информации по социально-трудовым вопросам;

- функционирование системы безналичной уплаты членских профсоюзных взносов, членских взносов членов кассы взаимопомощи и сумм задолженности по займам, полученным через кассу взаимопомощи (при наличии письменных заявлений работников), перечисление удержанных по заявлениям сумм 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.

8.4 Работодатель признает, что:

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

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

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

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

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

8.4.3 Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобождённых от основной работы, а также уполномоченных профсоюза по охране труда и членов комиссии по трудовым спорам, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия, соответствующего выборного профсоюзного органа.

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

8.5 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.

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

Директор ООО «ММК-ПРАВО»



С.В. Шепилов

Председатель ППО
Группы ПАО «ММК» ГМПР



Б.М. Семенов

Приложение 1

График выплаты заработной платы

№ п/п	Вид оплаты	Дата выплаты (число календарного месяца)	
		Заработная плата	Аванс
1	Заработная плата	10	25
2	Оплата отпуска	ежедневно	

Приложение 2

**Перечень
должностей работников ООО «ММК-ПРАВО», которым устанавливается
дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий
день**

№ п/п	Наименование должности	Количество календарных дней ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска
1	Директор	10
2	Заместитель директора – начальник отдела	10
3	Начальник отдела (в промышленности)	10
4	Старший юрист, старший юрист по правовому обеспечению налоговых и административных правоотношений, старший юрист по повышению эффективности деятельности, старший юрист – руководитель группы	10
5	Старший специалист	10
6	Юрист по правовому обеспечению исполнительного, уголовного производства и банкротства, юрист, юрист-руководитель группы	3
7	Ведущий специалист, ведущий специалист по взаимодействию с регистратором, ведущий специалист по геоинформационным системам, ведущий специалист по геодезии	3

Примечание: работникам ООО «ММК-ПРАВО», имеющим право на дополнительный отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях, не допускается установление режима ненормированного рабочего дня.

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

1 Область применения

1.1 Настоящее положение устанавливает порядок предоставления работникам ООО «ММК-ПРАВО» краткосрочного оплачиваемого отпуска сроком до 3-х дней («социального» отпуска).

1.2 Действие настоящего положения распространяется на все структурные подразделения (подразделения) ООО «ММК-ПРАВО».

2 Общие положения

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

- регистрации собственного брака (при вступлении в брак в первый раз);
- смерть супруга (супруги);
- смерть родителей (в том числе опекунов, попечителей) работника или супруги (супруга), родных братьев (сестер) работника, детей.

Работникам ООО «ММК-ПРАВО» (в т.ч. опекунам), имеющим детей-первоклассников, предоставлять, по их заявлению, дополнительный оплачиваемый день отдыха в первый день учебного года (1 сентября либо иной первый день учебного года), если такой первый день учебного года день приходится на рабочий день работника, и отпуск без сохранения заработной платы со второго дня на срок не более четырнадцати календарных дней.

При рождении ребенка работникам ООО «ММК-ПРАВО» предоставляется краткосрочный оплачиваемый отпуск сроком один календарный день (день выписки ребенка из медицинского учреждения), при условии, что работник не находится в очередном ежегодном отпуске.

3 Порядок предоставления и оплаты «социального» отпуска

3.1 Основанием предоставления данного отпуска является письменное заявление работника и предъявление им соответствующих документов:

- в случае регистрации собственного брака - копия свидетельства о браке;
- в случае смерти супруга (супруги), родителей (в том числе опекунов, попечителей) работника или супруги (супруга), родных братьев (сестер) работника, детей - копия свидетельства о смерти, документов, подтверждающих родственные отношения. Указанный отпуск может начинаться со дня смерти или иного дня после смерти, согласованного работодателем;
- в случае использования первого дня учебного года - справка из школы;

- в случае рождения ребенка – справка из медицинского учреждения с указанием даты выписки.

В случае невозможности предоставить указанные документы до начала отпуска, работник обязан предоставить их в течение трех рабочих дней после окончания отпуска.

3.2 Если в период ежегодного оплачиваемого отпуска возникла необходимость предоставления «социального» отпуска, то ежегодный оплачиваемый отпуск продляется на основании документов, предусмотренных в п. 3.1 данного положения.

3.3 Если необходимость предоставления «социального» отпуска возникла в период нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы, то краткосрочный оплачиваемый отпуск оформляется на основании документов, предусмотренных в п. 3.1 данного положения.

3.4 «Социальный» отпуск оформляется приказом директора.

3.5 Оплата данного отпуска производится по среднему заработку с отметкой в таблице "ОС" (отпуск «социальный»).

4 Ответственность

4.1 Ответственность за соблюдение настоящего положения возлагается на директора ООО «ММК-ПРАВО».

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

1 Область применения

1.1 Настоящее положение устанавливает требования к проведению мероприятий по сокращению численности или штата работников, определяет порядок предупреждения о предстоящем увольнении, порядок увольнения по сокращению численности или штата работников, предусматривает предоставление гарантий и компенсаций при увольнении.

2 Общие положения

2.1 Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае сокращения численности или штата работников по пункту 2 части первой статьи 81 ТК РФ.

2.2 При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам в соответствии со статьей 179 ТК РФ.

Кандидатуры работников, подлежащих увольнению, определяются директором или руководителем структурного подразделения.

3 Порядок предупреждения о предстоящем увольнении

3.1 О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работник, чья должность подлежит сокращению, персонально предупреждается не менее чем за два месяца приказом директора. Приказ должен быть объявлен работнику под роспись. В приказе работнику предлагается другая имеющаяся работа (как вакантная должность или работа, соответствующая квалификации работника, так и вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

3.2 Факт отказа работника от ознакомления с приказом о предстоящем сокращении и предложенной работой должен быть удостоверен актом.

3.3 До истечения двухмесячного срока со дня предупреждения увольнение работника по инициативе работодателя по указанному основанию не допускается.

3.4 В течение этого срока работник должен выполнять свои обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

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

3.6 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 выборному органу первичной профсоюзной организации 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

3.7 В соответствии с Законом РФ от 19.04.1991 №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров работодатель не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

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

4 Преимущественное право на оставление на работе

4.1 При увольнении работников в связи с сокращением численности или штата преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

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

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

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

- инвалидам боевых действий по защите Отечества;

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

- работникам, получившим или перенёсшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС; инвалидам вследствие чернобыльской катастрофы; участникам ликвидации последствий на Чернобыльской АЭС и другим работникам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, – в соответствии с Законом РФ от 15.05.1991 № 1244-1;

- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

5 Порядок увольнения по сокращению численности или штата работников

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

- беременной женщины;
- женщины, имеющей ребенка в возрасте до трех лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка в возрасте до 14 лет;
- родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель или иной законный представитель ребенка не состоит в трудовых отношениях.
- другого лица, воспитывающего указанных детей без матери.

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

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

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

5.4 Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, а также уполномоченных профсоюза по охране труда и членов комиссии по трудовым спорам, допускается только с предварительного согласия, соответствующего выборного профсоюзного органа.

Увольнение по сокращению численности или штата работников, являющихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

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

5.5 Увольнение по сокращению численности или штата работников, являющихся членами профсоюзной организации производится с учетом мнения

профсоюзного комитета ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР (далее - профсоюзный комитет).

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

- приказ директора ООО «ММК-ПРАВО» об изменении структуры (управления, штатной численности);

- штатные расписания, утратившие силу и вновь утвержденные;

- приказ директора о предупреждении работника о предстоящем увольнении;

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

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

- справка о том, является ли увольняемый работник членом выборного профсоюзного органа, уполномоченным профсоюза по охране труда и членом комиссии по трудовым спорам.

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

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

6 Гарантии и компенсации при увольнении

6.1 При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, если период трудоустройства превышает один месяц.

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения или его

часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, по решению органа службы занятости населения при условии, если в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

6.2 Выплата выходного пособия и сохраняемого среднего заработка производится по месту работы.

Уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой сохраняемого среднего заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения работник, а в случае обращения работника после принятия решения органом службы занятости населения и окончания третьего месяца со дня увольнения в срок не позднее пятнадцати рабочих дней. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Двухнедельный срок со дня обращения в орган по трудоустройству продлевается в случае болезни уволенного работника, или наличия других, не зависящих от него, уважительных причин.

В соответствии с принятым решением орган по трудоустройству выдает уволенному работнику справку, которая является основанием сохранения за ним средней заработной платы за 3-й месяц со дня увольнения.

Выплата сохраненного среднего заработка за период трудоустройства производится после увольнения работника по предъявлению паспорта и трудовой книжки, а за третий месяц со дня увольнения – по предъявлению паспорта, справки органа по трудоустройству. Основанием для производства выплат является приказ директора ООО «ММК-ПРАВО».

6.3 ООО «ММК-ПРАВО» взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.