

**Публичное акционерное общество  
«Магнитогорский металлургический комбинат»**



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ООО «Огнеупор»  
на 2019-2021 годы**

Утвержден на конференции  
работников ООО «Огнеупор»  
ПАО «ММК» 13.12.2018

**г. Магнитогорск**

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

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

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- общество с ограниченной ответственностью «Огнеупор», действующее на основании Устава ООО «Огнеупор», в лице директора ООО «Огнеупор», именуемое в дальнейшем «Работодатель»;
- работники ООО «Огнеупор», в лице Первичной профсоюзной организации Группы публичного акционерного общества «Магнитогорский металлургический комбинат» Горно-металлургического профсоюза России, действующей на основании Устава ГМПР и Устава ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР – в дальнейшем «профсоюзный комитет».

Коллективный договор подписывается:

- от работодателя – директором ООО «Огнеупор», либо лицом, уполномоченным в соответствии с локальными нормативными актами ООО «Огнеупор»;
- от работников – председателем ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР.

1.2. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников ООО «Огнеупор», поскольку он уполномочен конференцией работников 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, содержащих нормы трудового права;
- полномочности представителей сторон;
- свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольности принятия сторонами на себя обязательств;
- реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательности выполнения коллективного договора, соглашений;
- контроля выполнения принятого коллективного договора и соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора, соглашений.

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

1.5. Лица, представляющие работодателя, либо работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств коллективного договора, 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 непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством.

1.7. Данный коллективный договор распространяется на работников и лиц, обладающих статусом пенсионера ООО «Огнеупор», в соответствии с Положением «О статусе пенсионера ООО «Огнеупор» (Приложение 6.1).

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

2.1. Настоящий коллективный договор заключен на 2019-2021 годы, вступает в силу с момента подписания его сторонами.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх 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, заключивших 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 и имеющуюся у них для этого информацию.

2.7. Информация о выполнении коллективного договора по итогам полугодия и за год доводится до сведения работников ООО «Огнеупор».

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

### **3. ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН**

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

#### **3.1. Работодатель:**

- разрабатывает и осуществляет социальные программы для работников и пенсионеров ООО «Огнеупор» в пределах средств, при этом, в соответствии с процентом невыполнения доходной части, уменьшаются расходные части бюджетов по всем направлениям;
- выполняет иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе, законодательством о специальной оценке условий труда;
- предоставляет в профсоюзный комитет информацию о состоянии условий и охраны труда, а также 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;
- принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права по согласованию с профсоюзным комитетом.

#### **3.2. Профсоюзный комитет:**

- принимает участие в разработке и осуществлении социальных программ ООО «Огнеупор»;
- проводит работу в трудовых коллективах по укреплению дисциплины труда;
- защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам условий труда и безопасности на производстве (работе), возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе), а также по другим вопросам охраны труда и окружающей среды в соответствии с федеральным законодательством;
- организует, совместно с работодателем, оздоровление и отдых работников, членов их семей, пенсионеров в санаториях, санаториях-профилакториях, домах отдыха, детских оздоровительных центрах и т.д.;
- не допускает забастовки в трудовых коллективах в случае невыполнения условий коллективного договора без предварительного проведения процедур, предусмотренных действующим законодательством РФ;
- пропагандирует и внедряет принципы здорового образа жизни;

- защищает интересы работников в органах по рассмотрению трудовых споров.

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

- 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.

Обеспечение конфиденциальности персональных данных не требуется:

- в случае обезличивания персональных данных;

- в отношении общедоступных 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, сведения о членах семьи, индивидуальный номер налогоплательщика, доходы.

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

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

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

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

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

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 согласованию 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 (Приложение 3.1).

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. 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 за пять лет до достижения ими общеустановленного возраста, дающего право выхода на пенсию.

4.8. Работодатель обеспечивает проведение аттестации работников в соответствии с локальными нормативными актами ООО «Огнеупор». В состав аттестационных комиссий включаются представители профсоюзного органа.

4.9. Работодатель утверждает годовую программу профессиональной подготовки (профессионального образования и профессионального обучения) и дополнительного профессионального образования работников, обеспечивает её выполнение, выделяя на эти цели сумму в размере до 2 % от расходов на оплату труда.

4.10. Работодатель организует труд работников в соответствии с законодательством о труде, утвержденными Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение А) и данным коллективным договором. Изменение существующих и введение новых графиков работы производится директором ООО «Огнеупор» по согласованию с группой охраны труда и промышленной безопасности, профсоюзным комитетом и в соответствии с медицинским заключением.

В ООО «Огнеупор» применяется суммированный учет рабочего времени по всем графикам сменности. Графики сменности вводятся приказом директора с учетом мнения профсоюзного комитета с указанием продолжительности учетного периода. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. 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.

4.11. Стороны договорились: время, затраченное на проведение предсменных раскомандировок и инструктажей, не входит в рабочее время и оплачивается согласно Стандарту по организации оплаты труда работников ООО «Огнеупор» (Приложение 3.4).

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

Кроме того, работникам предоставляются дополнительные отпуска:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда;
- работникам с ненормированным рабочим днем.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах, которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям (3 класс) 2, 3, 4 степени, продолжительностью не менее 7 календарных дней.

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

- класс условий труда 3.2 - 7 календарных дней;
- класс условий труда 3.3 - 10 календарных дней;
- класс условий труда 3.4 - 10 календарных дней.

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

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск на данном рабочем месте предоставлялся по состоянию на 01.01.2014;
- по результатам специальной оценки условий труда на данном рабочем месте сохранились вредные условия труда подкласса 3.1.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно статье 121 Т.К. РФ, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Для установления продолжительности дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем используется «Перечень профессий и должностей работников ООО «Огнеупор», которым устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день» (Приложение 3.2). При этом продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день не может быть менее трёх календарных дней.

4.13. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом ООО «Огнеупор», с чередованием отпусков по временам года с учетом необходимости обеспечения нормального хода работ и равномерным нахождением работников в отпусках по месяцам года. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может делиться на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией не допускается за исключением случаев увольнения.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена данной части отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах с вредными, опасными, условиями труда не допускается.

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

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

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

- устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая может быть увеличена с письменного согласия работника, оформленного путем заключения



отдельного соглашения к трудовому договору, но не более чем до 40 часов в неделю, с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, оговоренных в Положении (Приложение № 7).

- максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов. Максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена до 12 часов с письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору.

Для вновь принимаемых работников, условия труда которых на рабочих местах, по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда (класс 4), получение письменного согласия на увеличение продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов с выплатой денежной компенсации и увеличение продолжительности ежедневной работы (смены) осуществляется при заключении трудового договора.

4.17. В связи с удаленностью цеха магнезиально-доломитовых огнеупоров от черты населенных пунктов (г. Магнитогорск, п. Агаповка), работодатель за счет средств ООО «Огнеупор» осуществляет доставку работников на работу и с работы служебными автобусами.

## **5. ОПЛАТА ТРУДА**

Работодатель обязуется:

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

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

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

5.3. Обеспечить минимальный месячный размер заработной платы работникам, имеющим допуск к самостоятельной работе, отработавшим месячную норму рабочего времени, и выполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда) – не ниже 1,75 величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Челябинской области.

В период действия коллективного договора, при условии безубыточной деятельности ООО «Огнеупор», не допускать снижения

соотношения средней заработной платы с прожиточным минимумом трудоспособного населения в Челябинской области ниже четырех.

5.4. Выплату заработной платы производить ежемесячно два раза в месяц (12 и 27 числа месяца). Оплату времени отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

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

5.6. Использовать для оплаты труда повременные и сдельные формы.

Применять технически обоснованные нормы времени, выработки, обслуживания. Использовать в отдельных случаях индивидуальную форму оплаты труда. Устанавливать формы и системы оплаты по согласованию с профсоюзным комитетом (кроме контрактной и индивидуальной формы оплаты труда).

5.7. Применять тарифные сетки и ставки (оклады), производить расчет и начисление заработной платы в соответствии с приказом по ООО «Огнеупор» «Об индексации тарифных ставок (окладов)».

5.8. Производить оплату труда, начисление доплат стимулирующего и компенсационного характера, надбавок в соответствии с утвержденным в ООО «Огнеупор» Стандартом по организации оплаты труда работников (Приложения 3.5-3.9).

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

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

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

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

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

разряд оплаты труда, то начисление дополнительного вознаграждения производится, исходя из тарифной ставки 20 разряда.

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

5.10. Применять, в целях достижения необходимого уровня производственных и экономических показателей (снижение издержек производства, экономию материально-технических ресурсов и др.), по согласованию профсоюзного комитета, различные премиальные системы и выплачивать премии (переменную часть оплаты труда) в соответствии с утвержденными Положениями (Приложение 3.3) и стандартом об организации премирования труда работников ООО «Огнеупор».

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

5.11. Выплачивать межразрядную разницу работникам с повременной оплатой труда, если им поручается выполнение работ, тарифицируемых, ниже присвоенных им разрядов.

5.12. 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.

5.13. Оплачивать время простоя:

- по вине работодателя, в размере 2/3 средней заработной платы работника;
- по причинам, не зависящим от работодателя и работника, в размере 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанного 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.

5.14. 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.

Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

Стороны договорились:

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

6.2. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом разрабатывает и утверждает мероприятия по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков и профилактике профессиональных заболеваний. Работодатель выполняет мероприятия по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков и профилактике профессиональных заболеваний, а также утвержденный график по ремонту санитарно-бытовых помещений, здравпунктов и столовой.

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

6.3. Общественный контроль состояния охраны труда осуществляет профсоюзный комитет в соответствии с действующим законодательством.

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1. Создавать необходимые условия для работы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда (Приложение 2), в том числе предоставлять время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива; проводить обучение уполномоченных (в т.ч. освобождать на обучение, проводимое профсоюзным комитетом), обеспечивать уполномоченных правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

6.4.2. Обеспечивать работников в соответствии с типовыми межотраслевыми нормами и фактическими условиями труда сертифицированной специальной одеждой корпоративного стиля, сертифицированной специальной обувью и другими видами СИЗ, прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия и комиссионную приемку качества. При выполнении работ по совмещаемым профессиям, обеспечивать работников дополнительными средствами защиты, специальной одеждой, если ранее выданные средства защиты не соответствуют по защитным свойствам, выполняемым работам. При несвоевременной выдаче специальной одежды ее нормативный срок исчисляется с полагающегося срока выдачи.

Для проведения неотложных аварийных работ создавать резервный фонд дежурной специальной одежды, специальной обуви и

других СИЗ. Обеспечить своевременную стирку, сушку и ремонт специальной одежды.

Обеспечить работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с Типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обеззараживающих средств и сланцами для помывки в душевой.

6.4.3. Проводить подготовку цехов к работе в летних условиях до 1 июня и работе в зимних условиях до 1 декабря текущего года.

6.4.4. 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.

Обеспечивать 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.

6.4.5. 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. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры (обследования).

Работникам, осуществляющим отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающим в условиях повышенной опасности, проводить обязательное психиатрическое и наркологическое обследование в соответствии с действующим законодательством.

6.4.6. В целях выявления работников, которые по медицинским показаниям не могут быть допущены к исполнению трудовых обязанностей, обеспечить проведение предсменных медицинских осмотров в здравпунктах: водителям автомобилей, погрузчиков и тракторов, машинистам кранов, машинистам электролафетов.

6.4.7. Обеспечивать питьевой режим, снабжение подсолонной газированной, минеральной бутилированной водой и чаем, выделяя для этой цели по 3 грамма сухого чая на человека в смену (независимо от её продолжительности); для работников, работающих на работах, предусмотренных списками № 1, № 2 производств, работ, профессий, должностей, на работах с вредными, тяжёлыми и горячими условиями труда, занятость в которых даёт 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 условиями труда, выдавать по установленным нормам (0, 5 литра) молоко или другие равноценные пищевые продукты в смену, независимо от ее продолжительности, в дни фактической занятости. По письменным заявлениям работников выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов возможно заменить компенсационной выплатой в размере, эквивалентном их стоимости.

Компенсационная выплата должна производиться не реже одного раза в месяц. Конкретный размер компенсационной выплаты и индексация компенсационной выплаты производятся пропорционально росту цен на молоко и устанавливается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.4.9. Для проведения санитарно-бытового и медицинского обеспечения работников в подразделениях ООО «Огнеупор», предусмотреть функционирование санитарно-бытовых помещений, помещений для приема пищи, комнат для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, санитарных постов с медицинскими аптечками и выделять средства на содержание и ремонт комнат отдыха, комнат приема пищи и санитарных узлов.

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

6.4.14. Обеспечить функционирование системы управления промышленной безопасностью и охраной труда в соответствии с требованиями стандарта OHSAS 18001.

6.4.15. Предусмотреть необходимые средства для обеспечения проведения работ по специальной оценке условий труда и аудиторских проверок по подтверждению соответствия требованиям стандарта OHSAS 18001.

6.4.16. Осуществлять природоохранную деятельность, направленную на снижение уровня негативного воздействия на окружающую среду.

6.4.17. Обеспечить функционирование системы экологического менеджмента в подразделениях в соответствии с требованиями международного стандарта ISO 14001.

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

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

## **7. СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ КОЛЛЕКТИВА**

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

### **7.1. Улучшение жилищных условий работников**

Стороны договорились:

7.1.1. Работники ООО «Огнеупор» могут осуществлять улучшение жилищных условий с использованием возможностей, предоставляемых Жилищно Инвестиционным Фондом «Ключ» (далее ЖИФ «Ключ») при приобретении жилья, как вновь построенного, так и на «вторичном» рынке, в том числе с предоставлением возможности ипотечного кредитования.

7.1.2. Направление работников ООО «Огнеупор» в ЖИФ «Ключ» для приобретения жилья производится в соответствии с порядком, принятым в ПАО «ММК».

### **7.2. Организация питания**

7.2.1. Работодатель предоставляет работникам возможность для горячего питания во время рабочей смены.

На участках, работодатель оборудует комнаты приема пищи кухонной техникой и мебелью.

7.2.2. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом осуществляет контроль организации питания и работы столовой, выполнения договорных обязательств.

### **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.

Контроль за порядком обеспечения пособиями осуществляется комиссией социальному страхованию ООО «Огнеупор», действующей на основании «Положения» (Приложение 1).

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

Программы включают в себя:

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

- санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно заключительным актам медицинского осмотра.

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

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

- мероприятия по профилактике профессиональных и производственно- обусловленных заболеваний.

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

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

7.3.3. Совместным постановлением работодателя и профсоюзного комитета ежегодно утверждать размер компенсации работникам и членам их семей по оплате за путевки на оздоровление и отдых с учётом наличия средств, предусмотренных бюджетом на оздоровление.

7.3.4. Осуществлять корпоративное добровольное медицинское страхование работников (в период их работы в ООО «Огнеупор») на срок не менее 1 года.

Корпоративное добровольное медицинское страхование работников осуществлять в соответствии с локальным нормативным актом и в пределах средств, предусмотренных бюджетом на эти цели.

7.3.5. Предоставлять один раз в два года лечебные и стоматологические услуги работникам (со стажем работы не менее 2 лет) в рамках добровольного медицинского страхования через страховые



компании в соответствии с договорами и в пределах средств, предусмотренных бюджетом на эти цели и положением об условиях и порядке предоставления платной медицинской помощи и стоматологических услуг работникам.

7.3.6. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом осуществляет контроль организации и предоставления медицинской помощи, работы здравпунктов и поликлиники, обслуживающей работников ООО «Огнеупор».

#### **7.4. Гарантии и льготы работникам**

Работодатель обязуется:

7.4.1. В случае смерти работника и пенсионера ООО «Огнеупор», семье умершего производить предоставление ритуальных услуг через организацию, с которой заключен договор, согласно Положению. Семье умершего оказывать единовременную материальную помощь в размере 2000 рублей в рамках благотворительных программ, реализуемых через Магнитогорский городской благотворительный общественный фонд (МГ БОФ) «Металлург».

В случае смерти работника выдавать заработную плату, не полученную ко дню смерти работника, членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

В случае смерти у работника ООО «Огнеупор» родственников (отец, мать, супруг, супруга и дети) оказывать работнику единовременную помощь в размере 1000 рублей. Материальную помощь оказывать в рамках благотворительных программ, реализуемых через Магнитогорский городской благотворительный общественный фонд (МГ БОФ) «Металлург».

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 по приказу ООО «Огнеупор», переводить на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. Перевод осуществляется по заявлению женщины;
- начиная с 13 недели беременности, до возникновения права на отпуск по беременности и родам женщина освобождается от работы с сохранением средней заработной платы за все пропущенные вследствие этого рабочие дни, за счет средств ООО «Огнеупор», при условии еженедельного посещения центра «Материнство»;
- предоставлять по просьбе беременной женщины до предоставления отпуска по беременности и родам отпуск без сохранения заработной платы.

Женщинам- работницам:

- оказывать единовременную материальную помощь в размере 14000 рублей при рождении ребенка на приобретение комплекта детских вещей, при условии постоянного наблюдения в женской консультации и еженедельного посещения центра «Материнство» в течение беременности;

Работникам (матери, отцу, другим родственникам или опекунам), находящимся в отпуске по уходу за ребенком, оказывать ежемесячную материальную помощь:

- в размере 850 рублей до достижения ребенком возраста 1,5 лет;
- в размере 2000 рублей в возрасте от 1,5 до 3 лет ребенку.

Работникам (в т.ч. опекунам), имеющим детей-первоклассников:

- предоставлять, по их заявлению, дополнительный оплачиваемый «социальный» отпуск в первый день учебного года (Положение) и отпуск без сохранения заработной платы со второго учебного дня на срок не более 14 календарных дней;

- оказывать единовременную материальную помощь в размере 2500 рублей в августе месяце для подготовки ребенка к школе;

- оказывать дополнительную социальную и материальную поддержку, в соответствии с благотворительной программой по социальной защите детей и малообеспеченных категорий граждан, поддержке многодетных семей, материнства и детства ООО «Огнеупор», реализуемую через МГ БОФ «Металлург», семье работника ООО «Огнеупор», 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 работника, в соответствии с благотворительной программой ООО «Огнеупор», реализуемой через МГ БОФ «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, предоставляют в удобное для них время дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней.

Указанные гарантии также распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

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

## **7.5. Социальная защита неработающих пенсионеров и инвалидов**

Стороны договорились:

7.5.1. Проводить социальную поддержку неработающих пенсионеров (согласно трудовой книжке) и инвалидов (имеющих статус

пенсионера ООО «Огнеупор» в соответствии с Положением (Приложения 5.2, 6.2) в виде «адресной» социальной помощи по их заявлениям, в соответствии с благотворительной программой ООО «Огнеупор».

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

Предусмотреть благотворительной программой ООО «Огнеупор», реализуемой через МГ БОФ «Металлург», следующие основные направления поддержки:

- ежемесячная материальная помощь неработающим пенсионерам с учетом стажа работы в ПАО «ММК» и ООО «Огнеупор» и наличия заслуг: награжденным государственными наградами, удостоенных звания «Почетный пенсионер ПАО «ММК», уволенным на пенсию до 01.04.2001 года;
- единовременная материальная помощь в экстренных случаях согласно их заявлениям и по ходатайству комиссии профсоюзного комитета по работе с пенсионерами (Совета Ветеранов);
- лечебные и оздоровительные услуги пенсионерам (в центре медико-санитарной защиты МГ БОФ «Металлург», Гериатрическом центре АНО «ЦКМСЧ» ПАО «ММК»);
- лечение и протезирование зубов в стоматологических центрах;
- предоставление путёвок на санаторно-курортное лечение, отдых в санатории и прочие оздоровительные организации социальной сферы ПАО «ММК», преимущественно в период с сентября по май месяц;
- проведение вечеров отдыха и других культурных мероприятий для ветеранов и инвалидов праздничные и знаменательные даты, подписка на газету «Магнитогорский металл», дополнительное питание в кафе «Ветеран» и другие.

7.5.2. По ходатайству комиссии профсоюзного комитета по работе с пенсионерами (Совета Ветеранов) оказывать единовременную материальную помощь в размере 10 000 рублей для проведения текущих ремонтов квартир одиноко проживающим пенсионерам в неприватизированных квартирах через МГ БОФ «Металлург».

7.5.3. Пенсионерам, имеющим звание «Почетный пенсионер ММК» и награжденным государственными наградами, предоставлять социальную поддержку согласно «Положению» ПАО «ММК».

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

Работодатель обязуется:

7.6.1. Своевременно производить:

- сбор и оформление необходимых документов для комплектования новых дел пострадавших и передачу их в 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 «125 от 24.07.1998 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», в том числе в их взаимоотношениях с органами ФСС;
- добровольное личное страхование работников от несчастных случаев и профессионального заболевания во время исполнения ими трудовых обязанностей с выплатой страхового возмещения при наступлении смерти и инвалидности 1-й, 2-й, 3-й группы. Выплата страхового возмещения не производится в случае нахождения застрахованного на 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 условиями труда в соответствии с нормативными актами по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и планом финансирования, согласованного с органами ФСС.

Обеспечить проведение профилактических мероприятий по предупреждению профессиональных заболеваний среди работников, работающих на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, в соответствии с нормативными актами по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, планом финансирования, согласованным с органами ФСС.

7.6.2. Оказывать дополнительную социальную и материальную поддержку данной категории в соответствии с благотворительной программой, реализуемой совместно с МГ БОФ «Металлург», по поддержке пострадавших на производстве (неработающие инвалиды труда и профессионального заболевания, семьи, потерявшие кормильца), по следующим основным направлениям:

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

7.6.3. Выплачивать единовременное пособие в качестве компенсации морального вреда в связи с несчастным случаем на производстве со смертельным исходом или утратой профессиональной трудоспособности в следствии несчастного случая на производстве по вине работодателя, или профессионального заболевания (подверженного актом);

- в размере годового заработка погибшего – супруге (супругу), на каждого ребенка до 18 лет (при обучении в учреждениях среднего профессионального и высшего образования по очной форме обучения – до 23 лет), каждого ребенка, погибшего независимо от возраста, в случае установления такому ребенку инвалидности с ограничением способности к трудовой деятельности 3 степени и родителям, но не менее 700 000 рублей на 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).

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

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

7.6.4. Предоставлять работнику, пострадавшему в результате 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 «Огнеупор» по социальному страхованию о возможности предоставления данного отпуска, основанное на акте о несчастном случае на производстве (формы Н-1) и подтвержденном периоде временной нетрудоспособности, за который работнику должен быть предоставлен дополнительный оплачиваемый отпуск.

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

## **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 учреждениях соответствующего профиля за счет средств ООО «Огнеупор», средств профсоюзного бюджета и собственных средств работников.

7.7.2. Предусмотреть в бюджете:

- проведение торжественных вечеров ООО «Огнеупор», посвященных юбилейным датам, профессиональным праздникам и значимым событиям, а также выступления в подразделениях ООО «Огнеупор» творческих коллективов;
- проведение вечеров отдыха для ветеранов и инвалидов;
- проведение спортивных праздников, массовых соревнований по программе спартакиады ООО «Огнеупор», соревнований по массовым видам спорта по программе «Молодежь», индивидуальных и групповых занятий спортом работников.
- частичную оплату посещений работникам и членам их семей бассейна (аквапарка), согласно бюджету профсоюзного комитета.

## **8. Работа с молодежью в ООО «Огнеупор»**

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

8.2. Целью работы с молодежью является привлечение и закрепление молодых работников в ООО «Огнеупор», содействие повышению профессиональной квалификации, карьерному росту, социальной защищенности и созданию условий для самореализации.

8.3. Работа с молодежью в ООО «Огнеупор» осуществляется в соответствии с программой, утверждаемой ежегодно совместным постановлением работодателя и профсоюзного комитета.

8.4. Молодыми работниками ООО «Огнеупор» являются работники в возрасте до 30 лет (включительно).

8.5. Работодатель обязуется:

8.5.1. Предоставлять приоритетное право при приеме на работу после увольнения с военной, альтернативной гражданской службы гражданам, работавшим до призыва на военную службу в ООО «Огнеупор».

8.5.2. При сокращении численности штата работников, по возможности воздерживаться от увольнения работников в возрасте до 30 лет (включительно) по следующим критериям:

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

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

8.5.4. Предоставлять время ответственному за работу с молодежью для выполнения общественной работы в интересах молодых работников, не менее 2 часов в неделю. Оплата за весь период освобождения не уменьшается.

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

8.5.6. Проводить конкурсы:

- «Лучший молодой рабочий по профессии» (согласно Положению);
- «Научно - техническая конференция молодых специалистов (согласно Положению);

8.5.7. 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 до призыва работавшим в ООО «Огнеупор».

Материальная помощь оказывается по личному заявлению работника, обратившемуся в группу кадров не позднее трех месяцев со дня приёма на работу.

8.5.8. Обеспечить прохождение практики студентами образовательных организаций, заключившими договор с ООО «Огнеупор» по востребованным профессиям и прием их на работу после окончания учебных учреждений при наличии вакансий.

8.6. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

9.2. Социальное партнерство осуществляется в формах:

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

- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства;
- участия работников и их представителей в управлении предприятием;
- участия представителей работников и работодателя в досудебном разрешении трудовых споров.

9.3. Работодатель, руководствуясь Законом РФ от 12.01.1996 года «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ не вмешивается в деятельность профсоюзного комитета, не издает приказов и распоряжений, ограничивающих права профсоюзного комитета и обязуется обеспечить условия для законной деятельности профсоюзного комитета и ее выборных органов:

- выделение помещений для работы выборного профсоюзного комитета и оборудованных помещений для проведения собраний (конференций);

- оснащение и техническое обеспечение для нормального функционирования профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом РФ, а также мебель, связь, компьютерную технику, освещение, отопление, уборку помещений и их охрану, ремонт и обслуживание компьютерной и множительной техники, изготовление необходимой для работы профсоюзного комитета печатной продукции, выделение автотранспорта (по необходимости);

- предоставление членам профсоюзного комитета, 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 и членам комиссии социального страхования, времени для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также время для краткосрочной учебы (до пяти дней), для участия в работе съездов, пленумов, конференций, заседаний профсоюзного комитета. Оплата за весь период освобождения не уменьшается.

- 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 задолженностей 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.

9.4. Работодатель признает, что:

9.4.1. Работники, избранные в состав профсоюзного органа, а также уполномоченные по охране труда и члены 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 предварительного согласования с профсоюзным комитетом и комиссией по трудовым спорам, членами которой они являются.

9.4.2. Работнику, освобожденному от работы в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации после окончания срока его полномочий, предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность). Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных в профсоюзные органы, засчитывается трудовой стаж в соответствии с законодательством РФ.

9.4.3. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 статьи 81 Трудового кодекса РФ работников, избранных в состав профсоюзного комитета, не освобожденных от основной работы, а также уполномоченных по охране труда и членов комиссии по охране труда, членов комиссии по трудовым спорам, допускается только с предварительного согласия профсоюзного комитета, комиссии по трудовым спорам ООО «Огнеупор», членами которых они являются.

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

9.5. Профсоюзный комитет 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 (конфликты) разрешаются в соответствии с действующим законодательством РФ.

Директор ООО «Огнеупор»

Председатель  
ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР

А.В. Чевычелов

Б.М. Семенов



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

**1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

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

Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка для работников ООО «Огнеупор» - локальный нормативный акт ООО «Огнеупор», регламентирующий:

- порядок приема и увольнения работников;
- основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора;
- режим работы;
- время отдыха;
- применяемые к работникам меры поощрения и взыскания;
- иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка располагаются на внутреннем сайте ООО «Огнеупор» и на информационных стендах в структурных подразделениях ООО «Огнеупор».

**2 ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКА**

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

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

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

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

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

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача, либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел,- при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

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

Запрещается требовать от гражданина, поступающего на работу, документы кроме тех, которые предусмотрены законодательством.

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

2.7. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника ему выдается надлежаще заверенная копия указанного приказа.

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

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

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

Срок испытания не может превышать трёх месяцев, а для руководителя организации и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организации - шесть месяцев, если иное не установлено Федеральным законом.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.14. Заявление о расторжении трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) оформляется на имя директора и регистрируется в журнале регистрации личных заявлений работников в группе кадров.

2.15. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

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

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку. По письменному заявлению

работника работодатель обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанные с работой.

В случае, если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от её получения, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на отправку её по почте. Со дня направления уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать её не позднее трёх рабочих дней со дня обращения работника.

### **3 ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА**

#### **3.1 Работник имеет право на:**

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

- на защиту своих персональных данных.

### 3.2 Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать требования Кодекса деловой этики ООО «Огнеупор»;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка ООО «Огнеупор»;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу ООО «Огнеупор» (в том числе и к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщать непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества ООО «Огнеупор» (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- проходить обязательные медицинские осмотры в порядке, определённом локальным нормативным актом;
- в двухмесячный срок с момента изменения персональных данных информировать работодателя (группу кадров, группу организации труда и заработной платы) об изменении:
  - Фамилии, имени, отчества;
  - СНИЛС;
  - Серии и номера документа, удостоверяющего личность;
  - Адреса регистрации и места жительства.

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

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

## **4 ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ**

### 4.1 Работодатель имеет право:



- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу ООО «Огнеупор» и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка для работников ООО «Огнеупор»
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- переводить работника на другую работу в соответствии с Трудовым законодательством, реализовать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.
- вести видеонаблюдение на территории и в рабочих помещениях с целью фиксации возможных действий противоправного характера, а также фиксации нарушений требований охраны труда, промышленной, экологической и пожарной безопасности.

#### 4.2 Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать работникам заработную плату в дни, установленные Коллективным договором ООО «Огнеупор»;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

## 5 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

5.1. Рабочее время – время, в течение которого работник, в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также

иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором.

5.2. Продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания смены, перерывы для отдыха и приема пищи определяются графиками сменности, утверждаемыми приказом работодателя.

5.3 В ООО «Огнеупор» применяется суммированный учет рабочего времени по всем графикам сменности. Графики сменности вводятся приказом директора с учетом мнения профсоюзного комитета с указанием продолжительности учетного периода. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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, когда часть рабочего дня (смены) приходится на день закрытия листка нетрудоспособности, работник вправе выйти на работу с начала рабочего дня (смены) либо по соглашению с руководителем подразделения на часть рабочего дня (смены), приходящегося на следующие сутки, оформить отпуск без сохранения заработной платы.

В случае, когда часть рабочего дня (смены) приходится на день закрытия листка нетрудоспособности и работник не вышел на работу с начала смены, не оформил отпуск без сохранения заработной платы, он обязан выйти на работу с 00 часов дня, следующего за днём окончания временной нетрудоспособности.

## **6 ВРЕМЯ ОТДЫХА**

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

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

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

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

Время предоставления перерыва для отдыха и питания, а также его конкретная продолжительность устанавливаются приказом работодателя.

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

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

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

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

О времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее, чем за 2 недели до его начала.

## **7 ПООЩЕНИЯ ЗА ТРУД**

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

- объявляет благодарность;
- премирует;
- награждает ценным подарком;
- награждает грамотой;
- представляет к званию «Лучший по профессии»;
- представляет к награждению государственными наградами.

Поощрения объявляются приказом работодателя, доводятся до сведения других работников и заносятся в трудовую книжку, в соответствии с Постановлением правительства РФ от 16.04.2003 N 225 «О трудовых книжках»

## **8 ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ**

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

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

К дисциплинарным проступкам относятся:

- прогул, т.е. отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
- отказ или уклонение без уважительных причин от периодического медицинского осмотра (обследования), психиатрического освидетельствования работников, для которых они обязательны;

- отсутствие на рабочем месте без уважительных причин, если это не является прогулом;
- несоблюдение обязанностей в области охраны труда;
- несоблюдение требований технологических и должностных инструкций;
- оставление без уважительной причины работы работником, заключившим трудовой договор, без предупреждения работодателя о его расторжении в письменной форме, а равно до истечения установленного срока предупреждения;
- появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории ООО «Огнеупор» и ПАО «ММК» или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- пронос, продажа, приобретение употребление алкогольной продукции, наркотических средств, психотропных и токсических веществ на территорию ПАО «ММК»;
- разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных других работников;
- совершение по месту работы хищения чужого имущества (в том числе мелкого), растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных на применение административных взысканий;
- установление комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине других обязательных для всех работников правил поведения, определенных в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, коллективным договором, соглашениями, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, локальными нормативными актами ООО «Огнеупор».

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

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

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

8.5 Дисциплинарное взыскание налагается работодателем.

8.6 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 представительного органа работников.

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

8.8 Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания должен быть объявлен работнику под роспись в течение 3 рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется акт за подписью 3-х лиц.

## **9 ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

Стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

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

### **1. Общие положения**

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

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

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

1.3. Председатель руководит работой комиссии.

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

1.5. Срок полномочий комиссии по социальному страхованию ограничен сроком действия Коллективного договора ООО «Огнеупор».

### **2. Функции комиссии**

Комиссия ООО «Огнеупор» по социальному страхованию:

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

2.2. Рассматривает спорные вопросы по исчислению и выплате 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 несчастного случая на производстве по вине работодателя, компенсирующего утраченный за период временной нетрудоспособности ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (часть отпуска) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Рассмотрение данного вопроса комиссией производится на основании заявления работника, решение основывается на акте о несчастном случае на производстве (формы Н-1) и подтвержденном периоде временной нетрудоспособности.

### **3. Права и обязанности комиссии**

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

3.2. Комиссия вносит работодателю предложения по организации работы по социальному страхованию в ООО «Огнеупор».

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

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

### **4. Порядок работы комиссии**

4.1. Все вопросы, относящиеся к компетенции комиссии, решаются на заседании комиссии и оформляются протоколом.

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

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



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об уполномоченном по охране труда**  
**ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР**

**1. Общие положения**

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

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

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

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

Профсоюзный комитет организует выборы уполномоченных по охране труда в каждом подразделении и в организации в целом. Для координации деятельности уполномоченных по охране труда в организации избирается старший уполномоченный 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) на срок полномочий профсоюзного комитета. Состав избранных уполномоченных лиц по охране труда, в том числе старших уполномоченных по охране труда, утверждается постановлением профсоюзного комитета.

1.7. Уполномоченные по охране труда работают во взаимодействии с руководителями соответствующих подразделений, председателем профсоюзного комитета, службой охраны труда, совместно комиссией по охране труда, технической инспекцией труда ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР.

1.8. Общее руководство деятельностью уполномоченных по охране труда осуществляет профком ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР. Координацию деятельности уполномоченных по охране труда в

организации осуществляет председатель профсоюзного комитета, старший уполномоченный по охране труда, избираемый на профсоюзной конференции.

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

1.10. По решению профсоюзного собрания подразделения или профсоюзного комитета 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.

## **2. Права уполномоченного по охране труда**

Уполномоченные по охране труда имеют право:

2.1. Проверять соблюдение требований охраны труда в подразделении, профсоюзное собрание, которое избрала уполномоченного.

2.2. Осуществлять надзор за выполнением мероприятий по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков и профилактике профессиональных заболеваний труда в соответствующем подразделении.

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

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

## **3. Содержание работы уполномоченных по охране труда**

Уполномоченный по охране труда осуществляет следующие функции:

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

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

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

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

3.5. Контролирует состояние санитарно-бытовых помещений, мест обогрева и приема пищи, оценивает уровень обеспеченности

работников санитарно-гигиеническими устройствами и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с нормами.

3.6. 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 подразделениях, 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» ГМПР.

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

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

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

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

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

## **5. 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 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 ООО «Огнеупор».

6.3. Работодатель предоставляет время для выполнения общественных обязанностей не менее 4-х часов в неделю в интересах коллектива, проводит обучение уполномоченных в образовательных центрах за счет средств работодателя, с обеспечением их нормативными

и справочными материалами по охране труда. Оплата труда за весь период освобождения не уменьшается.

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

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

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

Кандидатуры работников, подлежащих увольнению, определяются директором совместно с профсоюзным комитетом ООО «Огнеупор».

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата каждый работник персонально предупреждается не менее, чем за два месяца письменным уведомлением. Уведомление о сокращении штата и наличии вакантных должностей объявляется работнику под роспись. Работнику предлагается другая имеющаяся работа (как вакантная должность или работа, соответствующая квалификации работника, так и вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа). Отказ работника от предложенной работы письменно фиксируется.

До истечения двухмесячного срока со дня предупреждения увольнение работника по инициативе работодателя по указанному основанию не допускается. В течение этого срока работник должен выполнять свои обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка. С письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

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

При сокращении численности или штата работников работодатель по возможности воздерживается от увольнения работников за пять лет до достижения ими общеустановленного возраста, дающего право выхода на пенсию (п. 4.7 коллективного договора) а также работников в возрасте до 30 лет (включительно), не имеющих не снятых дисциплинарных взысканий и имеющих внедренные рационализаторские предложения (п. 8.5.2. коллективного договора).

При увольнении работников в связи с сокращением численности или штата преимущественное право на оставление на работе

предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным или основным источником средств к существованию);
- работникам, получившим в ООО «Огнеупор» трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам боевых действий по защите отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- работникам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием в следствии Чернобыльской катастрофы или работами по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- работникам, признанным инвалидами вследствие Чернобыльской катастрофы, из числа лиц, предусмотренных п.2 ст. 14 Закона РФ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации в следствии катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- работникам, имеющим удостоверения участников ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Не допускается увольнение в случае сокращения численности или штата работников следующих лиц:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати 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;
- других лиц, воспитывающих указанных детей без матери.
- родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

К лицам, воспитывающим детей без матери относится отец, либо 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 виде лишения свободы в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, уклоняется от воспитания детей или от защиты прав и интересов либо отказалась взять своего ребенка из общеобразовательной 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, признан безвестно отсутствующим, недееспособным (ограничено дееспособным), по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка, отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов.

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

При решении вопроса об увольнении работника учитываются его отношение к работе, дисциплинированность и предпенсионный возраст.

Увольнение по сокращению численности или штата работников, входящих в состав профсоюзного комитета ООО «Огнеупор» и не освобожденных от основной работы допускается только с предварительного согласия профсоюзного комитета. Увольнение по сокращению численности или штата работников, являющихся членами профсоюзного комитета ООО «Огнеупор» не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

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

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

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

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



При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в профсоюзный комитет ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР направляется проект приказа, а также следующие копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения:

- приказ директора об изменении структуры;
- штатное расписание, утратившие силу и вновь утвержденное;
- уведомление работнику о предстоящем увольнении;
- информация о предложенных работах (как всех вакантных должностей или работах, соответствующих квалификации работника, так и всех вакантных нижестоящих должностях или нижеоплачиваемых работах), имеющих в данной местности, которые работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;
- документы, подтверждающие отсутствие у увольняемого преимущественных прав на оставление на работе (об образовании, семейном положении и т.д.);
- справка о том, является ли увольняемый членом выборного профсоюзного комитета ООО «Огнеупор»;
- выписку из заседания профсоюзного комитета ООО «Огнеупор» о предварительном согласии, если увольняемый является членом выборного профсоюзного комитета ООО «Огнеупор».

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

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения согласия профсоюзного комитета ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР, либо его мотивированного мнения.

В указанный период не засчитывается: периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

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

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

Выплата выходного пособия и сохраняемого среднего заработка производится по месту работы. Двухнедельный срок со дня обращения в орган по трудоустройству продлевается в случае болезни или наличия других, не зависящих от него, уважительных причин. В соответствии с принятым решением орган по трудоустройству выдает 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 являются распоряжения старшего менеджера службы персонала и социальных программ.

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

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

1	2	3
22	Технолог цеха специзделий	10
23	Начальник дробильно- помольного участка цеха специзделий	10
24	Начальник дробильно- помольного и формовочного участка цеха специзделий	10
25	Начальник цеха шамотных изделий	10
26	Заместитель начальника цеха шамотных изделий	10
27	Начальник участка обжига глины и помола шамота цеха шамотных изделий	10
28	Старший мастер дробильно- помольного отделения цеха шамотных изделий	7
29	Начальник прессоформовочного участка цеха шамотных изделий	10
30	Начальник обжигового участка цеха шамотных изделий	10
31	Заведующий складом готовой продукции	3
32	Начальник цеха магнезиально- доломитовых огнеупоров	10
33	Заместитель начальника цеха магнезиально- доломитовых огнеупоров	10
34	Начальник дробильно- помольного и прессоформовочного участка цеха магнезиально- доломитовых огнеупоров	10
35	Мастер отделения огнеупорных бетонных смесей дробильно- помольного и прессоформовочного участка цеха магнезиально- доломитовых огнеупоров	3
36	Главный механик (в промышленности)	10
37	Механик цеха специзделий	10
38	Механик цеха шамотных изделий	10
39	Старший мастер по ремонту оборудования (в промышленности) участка по обслуживанию прессового оборудования механослужбы цеха шамотных изделий	10
40	Начальник участка технологического транспорта	10
41	Старший мастер ремонтно- механической мастерской	10
42	Механик цеха магнезиально- доломитовых огнеупоров	10
43	Мастер по ремонту оборудования (в промышленности) участка по обслуживанию прессового оборудования механослужбы цеха магнезиально- доломитовых огнеупоров	10
44	Главный энергетик (в промышленности)	10
45	Старший мастер по ремонту оборудования (в промышленности) энергослужбы дробильно- помольных участков	10
46	Старший мастер по ремонту оборудования (в промышленности) энергослужбы дробильно- помольного и прессоформовочного участка цеха магнезиально- доломитовых огнеупоров	10

1	2	3
47	Заместитель главного энергетика- главный электрик	10
48	Электрик цеха шамотных изделий	10
49	Электрик цеха специзделий	10
50	Старший мастер по ремонту оборудования (в промышленности) электрослужбы дробильно-помольного и прессоформовочного участка цеха магнезиально- доломитовых огнеупоров	10
51	Менеджер (в промышленности) группы автоматизации технологических процессов	10
52	Старший менеджер инжиниринговой службы	10

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о премировании работников подразделений ООО «Огнеупор» за**  
**выполнение и перевыполнение производственных показателей**  
**работы**

1. Настоящее Положение вводится с целью повышения материальной заинтересованности и ответственности работников структурных подразделений ООО «Огнеупор» в выполнении и перевыполнении индивидуальных производственных, экономических и качественных показателей работы за отчетный период.

2. В отчетный период для начисления премии по настоящему Положению включается количество отработанных месяцев перед наступлением права на очередной отпуск, но не более последних 12 месяцев.

3. Выполнение производственных, экономических и качественных показателей работы конкретным работником определяется по действующим в ООО «Огнеупор» Положениям, показателям и условиям премирования по индивидуальным (или коллективным) результатам работы, нарастающим итогом за весь рабочий период.

4. При выполнении показателей и условий премирования за отчетный период работникам выплачивается премия в размере 40 % к заработной плате, начисленной за дни отпуска.

5. Премирование по настоящему положению распространяется на всех работников ООО «Огнеупор», кроме:

- работающих по совместительству;
- работающих в загранкомандировке или в отпуске по уходу за детьми в возрасте до трех лет.

Премия не выплачивается работникам, которые в отчетном периоде:

- совершили прогул, т.е. отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), не зависимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
- были задержаны в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также за пронос, продажу и распитие спиртных напитков на территории ООО «Огнеупор» или ПАО «ММК»;
- нанесли существенный материальных ущерб ООО «Огнеупор» или ПАО «ММК»;
- были уличены в хищении собственности ООО «Огнеупор» или ПАО «ММК»;
- уволились из ООО «Огнеупор», кроме выхода на пенсию, расторжения трудового договора по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

6. Размер премии работникам по приказу директора ООО «Огнеупор» может быть уменьшен полностью или частично за следующие упущения в работе в отчетном периоде:

- нарушение производственных и технологических инструкций, приведших к дополнительным затратам и материально-энергетических ресурсов;
- аварии, простои в работе оборудования и агрегатов;
- брак в работе;
- нарушение требований и правил охраны труда, промышленной и пожарной безопасности;
- невыполнение планов (графиков) ремонтов;
- допущение и несвоевременное устранение неполадок в производстве;
- невыполнение планов, графиков, заданий по работе;
- несвоевременное представление или искажение отчетов, заявок, анализов и т.п.;
- неудовлетворительную организацию работ, вызвавшую трудовые и материальные затраты;
- приписки невыполненных объемов работ и т.п.;
- при невыполнении показателей и условий премирования в отчетном периоде.

7. Учет выполнения показателей и условий премирования, а также упущений в работе за отчетный период возлагается на службу персонала и социальных программ ООО «Огнеупор».

8. Начисление и выплаты премии работникам производится одновременно с предоставлением им очередного отпуска.

9. Премия по данному Положению начисляется по виду оплаты – 370.

10. При замене части отпуска, превышающей 28 календарных дней, денежной компенсацией по заявлению работника, начисление и выплата премии за выполнение и перевыполнение производственных показателей производится одновременно с выплатой денежной компенсации, шифр вида оплаты – 370.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке начисления доплаты за раскомандировку и**  
**предсменный инструктаж**

1. Доплата к тарифным ставкам за время, затраченное на раскомандировку и предсменный инструктаж, устанавливается на основании Стандарта по организации оплаты труда работников ООО «Огнеупор».

2. Доплата начисляется в размере 5 % тарифной ставки присвоенного разряда.

3. Доплата начисляется рабочим и лицам из числа РСС, имеющим в своем непосредственном подчинении рабочих, в полном размере при условии посещения (проведения) всех предсменных инструктажей. Размер доплаты уменьшается пропорционально количеству непосещений (непроведений) предсменных инструктажей.

4. Начисление доплаты производится по виду оплаты 295 «Доплата за раскомандировку и предсменный инструктаж». Переменная часть оплаты труда за выполнение показателей на доплату не начисляется.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке начисления доплаты к тарифным ставкам за**  
**непрерывный стаж работы в ООО «Огнеупор»**

1. Доплата за стаж работы в ООО «Огнеупор» производится с целью обеспечения материальной заинтересованности работников в добросовестном исполнении ими трудовых обязанностей при сохранении длительных трудовых отношений с ООО «Огнеупор».

2. Непрерывный стаж работы в ООО «Огнеупор» каждого работника устанавливается группой кадров в соответствии с «Положением о порядке определения непрерывного стажа работы в ООО «Огнеупор» (Приложение 5.1).

3. Доплата начисляется ежемесячно. Размер доплаты устанавливается на первое число отчётного месяца.

4. Начисление доплаты производится по виду оплаты 410 «Доплата за непрерывный стаж работы». Переменная часть оплаты труда за выполнение показателей на доплату не начисляется.

5. При достижении работником возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости и продолжающим трудовую деятельность в ООО «Огнеупор», «Доплата за непрерывный стаж» не начисляется.

6. Размер доплаты устанавливается в процентах к тарифной ставке, применяемой для оплаты труда, в зависимости от непрерывного стажа работы в ООО «Огнеупор»:

- от 1 года до 3 лет- 5 % тарифной ставки;
- от 3 лет до 5 лет- 10% тарифной ставки;
- от 5 лет до 10 лет- 15% тарифной ставки;
- свыше 10 лет- 20 % тарифной ставки.

7. Доплата не производится работникам, труд которых оплачивается по контрактам и ИСОТ.

8. Условия не начисления или начисления доплаты в уменьшенном размере:

8.1. Доплата не начисляется работнику в случае совершения прогула или задержания на территории ПАО «ММК» в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. Период составляет 12 месяцев с даты издания приказа директора о применении дисциплинарного взыскания.

8.2. Доплата не начисляется или начисляется в уменьшенном размере за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей (нарушение пропускного и внутриобъектового режимов, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов (распоряжений) работодателя, технологических

инструкций и писем). Период не начисления или начисления доплаты в уменьшенном размере определяется директором, но не более двенадцати месяцев с даты издания приказа о применении дисциплинарного взыскания.

8.3. Доплата не начисляется при расторжении трудового договора с работником по инициативе работодателя по пунктам 5-11 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

8.4. На основании приказа директора период, в течении которого доплата не начисляется полностью или начисляется в уменьшенном размере, может быть уменьшен.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда за работу во вредных и (или) опасных условиях**  
**труда по результатам специальной оценки условий труда**

1. В соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса РФ и результатами специальной оценки условий труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата устанавливается в повышенном размере.

2. Оценка условий труда на рабочих местах:

а. Оценка фактического состояния условий труда проводится специалистами организации, проводящей специальную оценку условий труда. По результатам проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов экспертом осуществляется отнесение условий труда на рабочем месте по степени вредности и (или) опасности к классу (подклассу) условий труда (далее - отнесение условий труда к классу (подклассу) условий труда).

По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах (ч. 2 ст. 3 Закона N 426-ФЗ):

- оптимальный (1 класс),
- допустимый (2 класс),
- вредный (3 класс);
- опасней (4 класс).

Вредные условия труда (3 класс) характеризуются наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающие неблагоприятное действие на организм работающего и/или его потомство.

б. Отнесение условий труда к классу (подклассу) условий труда осуществляется с учетом степени отклонения фактических значений вредных и (или) опасных факторов, полученных по результатам проведения измерений от нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и продолжительности их воздействия на работника в течение рабочего дня (смены). Продолжительность воздействия производственного фактора определяется на основании фотографии рабочего дня. С помощью фотографий рабочего дня и хронометражных наблюдений определяется время пребывания работника и различных точках рабочей зоны, связанное с выполнением обязанностей (работ), предусмотренных должностной инструкцией.

3. Порядок определения размеров оплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда для работников:

3.1 Бальная оценка рабочего места определяется суммированием балльных оценок по всем производственным факторам по формуле (1)

$$B = B_1 + B_2 + B_3 + B_n \quad (1)$$

где Б- бальная оценка рабочего места; Б1, Б2, Б3, Бп - бальные оценки производственных факторов.

3.2. Оценка конкретных производственных факторов рабочей среды и трудового процесса в баллах, в зависимости от классов условий труда. Общая оценка рабочего места не может превышать 30 баллов.

3.3. Размер оплаты труда по каждому рабочему месту не зависит от тарифной ставки рабочего и определяется по формуле (2)

$$Д = С * Б * Т \quad (2)$$

где Д- размер оплаты за вредные и (или) опасные условия труда за месяц, руб.;

С- стоимость балла в час, руб.;

Б- количество баллов;

Т- количество часов, отработанных во вредных и (или) опасных условиях труда за месяц.

4. Условия оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда:

4.1. Стоимость балла в час утверждается директором ООО «Огнеупор». В дальнейшем, как правило, стоимость балла пересматривается одновременно с ростом тарифных ставок.

4.2. Начисление оплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда производится по виду оплаты 216 «оплата за вредные и (или) опасные условия труда». Премия за выполнение показателей, установленных положениями об оплате труда и премировании работников структурных подразделений на вид оплаты 216 не начисляется.

5. Руководитель структурного подразделения производит ознакомление работников с количеством баллов за вредные и (или) опасные условия труда с оформлением протокола ознакомления.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
об оплате труда за работу в ночное время**

1. Оплата труда устанавливается в соответствии со статьёй 154 ТК РФ.

2. Оплата труда производится в процентном соотношении к тарифной ставке(окладу) присвоенного разряда за время работы в ночное время по установленному графику сменности.

3. Размер оплаты рассчитывается по каждому графику сменности с учётом установленного режима работы (начала и окончания рабочей смены), исходя из повышенной оплаты за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 40 % тарифной ставки присвоенного разряда.

4. Начисление оплаты за работу в ночное время производится по виду оплаты 302 «Оплата за работу в ночное время». Переменная часть оплаты труда за выполнение показателей на указанную оплату не начисляется.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о начислении доплаты за время, затраченное на выполнение работ в газоизолирующем аппарате**

1. Доплата за время, затраченное на выполнение работ в газоизолирующем аппарате, производится рабочим, обученным работать в газоизолирующем аппарате и фактически в отчетном месяце выполнявшим работы в газоизолирующем аппарате.

2 Основанием для начисления доплаты за время, затраченное на выполнение работ в газоизолирующем аппарате, является справка о количестве часов, отработанных в газоизолирующем аппарате в отчетном месяце. Справка оформляется лицом, ответственным за проведение работ в газовой среде структурного подразделения, подписывается руководителем производственного структурного подразделения, табельщиком и работником ГОТиЗ. Время работы в газоизолирующем аппарате не может превышать четырёх часов в смену.

3 Доплата начисляется независимо от квалификации работника, его разряда, тарифной ставки (оклада). Сумма доплаты определяется умножением размера доплаты за один час на часы фактической работы в газоизолирующем аппарате. Размер доплаты за 1 час равен 38 рублей.

4 Начисление доплаты производится по виду оплаты 240 «Доплата за работу в газоизолирующем аппарате». Переменная часть оплаты труда за выполнение показателей на доплату не начисляется.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о начислении доплаты к тарифным ставкам  
за руководство бригадой**

1. Бригадирам, не освобожденным от основной работы, устанавливается доплата за руководство бригадой в размере 10 % к присвоенной тарифной ставке (окладу).

2. В тех случаях, когда функции по руководству подчинёнными работниками установлены в тарифно-квалификационных характеристиках, содержащихся в ЕТКС, доплата за руководство бригадой не устанавливается.

3. Возложение обязанностей по руководству бригадой на конкретного работника, определение размера доплаты осуществляются приказом по предприятию.

4. Начисление доплаты производится по виду оплаты 310 «Доплата за руководство бригадой». Переменная часть оплаты труда за выполнение показателей на доплату не начисляется.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке предоставления краткосрочного**  
**оплачиваемого отпуска сроком до трех 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 ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников. При этом, за счет средств ООО «Огнеупор», независимо от основного отпуска, в пределах этих пяти дней предоставляется краткосрочный оплачиваемый отпуск сроком до трех календарных дней подряд (отпуск «социальный») в следующих случаях:

- регистрации брака (при вступлении в брак в первый раз);
- смерти супруга (супруги);
- смерти родителей или детей.

2. Работникам ООО «Огнеупор» (в т.ч. опекунам), имеющим детей-первоклассников, предоставляется по их заявлению, дополнительный оплачиваемый «социальный» отпуск на рабочую смену, приходящуюся на первый день учебного года (1 сентября, либо иной первый день учебного года) и отпуск без сохранения заработной платы со второго учебного дня на срок не более 14 календарных дней.

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

Краткосрочный отпуск исчисляется по правилам исчисления ежегодного отпуска.

4. Основанием предоставления данного отпуска является заявление работника и предъявление им соответствующих документов.

5. Если в период основного отпуска возникла необходимость предоставления социального отпуска (за исключением п. 2 данного положения), то социальный отпуск предоставляется по окончании основного отпуска на основании документов, предусмотренных в п.4 данного положения.

6. Если необходимость предоставления «социального» отпуска возникла в период нахождения работника по условиям производства в частично оплачиваемом отпуске или отпуске без сохранения заработной платы, то краткосрочный оплачиваемый отпуск оформляется на основании документов, предусмотренных в п. 4 данного положения.



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

1. Непрерывный стаж работы в ООО «Огнеупор» (далее по тексту – «стаж») определяется группой кадров ООО «Огнеупор».

2. В стаж включается время работы в ПАО «ММК» и Группе компаний ПАО «ММК» (в случае трудоустройства по переводу в ООО «Огнеупор») и ООО «Огнеупор», с учетом времени обучения на рабочих местах, курсах в АНО ДПО «КЦПК «Персонал», в других образовательных учреждениях по направлению работодателя.

3. Не прерывается и засчитывается в непрерывный стаж:

- работа на выборной должности;
- время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

4. Не прерывает, но не засчитывается в стаж:

- военная служба в Вооруженных силах по призыву, альтернативная служба (если до призыва работал в ООО «Огнеупор»);
- время нахождения в заграничных командировках, если заграничная командировка была связана с увольнением из ООО «Огнеупор»;
- период установления работнику группы инвалидности (в случае увольнения работника из ООО «Огнеупор» и не поступления на работу к другому работодателю в указанный период). Действие данного пункта не распространяется на работников, уволенных по п. 5-11 ст. 81 Трудового кодекса РФ, п. 4 ст. 83 Трудового кодекса РФ.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о единовременной денежной выплате работникам и пенсионерам**  
**ООО «Огнеупор» при достижении юбилейных дат и при**  
**увольнении по собственному желанию**  
**в связи с выходом на пенсию**

1. Работники за многолетний и безупречный труд в ООО «Огнеупор» поощряются объявлением благодарности по ООО «Огнеупор» с единовременной денежной выплатой до 3000 рублей в зависимости от трудового вклада и заслуг:

1.1. Работники – при исполнении 50 лет и далее через каждые 5 лет со дня рождения при условии их 10-летней непрерывной и безупречной работы в ООО «Огнеупор»;

1.2. Работники, уволившиеся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию при достижении возраста, дающего право на назначение трудовой пенсии по старости или досрочное (льготное) назначение трудовой пенсии по старости и имеющие не менее 15 лет для женщин и 20 лет для мужчин непрерывной и безупречной работы в ООО «Огнеупор», которые не награждались по пункту 1.1;

1.3. Руководители цехов и служб составляют ходатайство о выделении единовременной денежной выплаты в соответствии с данным Положением, визируют его в группе кадров ООО «Огнеупор» для подтверждения непрерывного стажа, отсутствия нарушений трудовой дисциплины за этот период.

2. По ООО «Огнеупор» издается приказ, согласованный с профсоюзным комитетом, о выделении единовременной денежной выплаты.

3. По ходатайству комиссии по работе с пенсионерами (Совета ветеранов) неработающим пенсионерам по достижении юбилейной даты – 65 лет мужчинам, 60-лет женщинам и далее через каждые 5 лет, а с 80 лет – ежегодно, с учетом их стажа (женщинам – 20 лет, мужчинам – 25 лет), прежнего и настоящего вклада в трудовую и общественную деятельность, единовременная денежная выплата выделяется через МГ БОФ «Металлург» до 500 рублей.

Оформление документов производится Советом ветеранов ООО «Огнеупор».

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

1. Пенсионерами ООО «Огнеупор» считаются:

1.1. проработавшие в ПАО «ММК» и ООО «Огнеупор» не менее пятнадцати лет, уволившиеся по собственному желанию на пенсию или по соглашению сторон по достижении возраста, дающего право на назначение трудовой пенсии (досрочной трудовой пенсии) из ООО «Огнеупор»;

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

1.3. проработавшие в ООО «Огнеупор» не менее пяти лет и уволившиеся из ООО «Огнеупор» в связи с инвалидностью (1 и 2 группа) и не приступившие после этого к работе у другого работодателя.

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

2. Право на получение статуса пенсионера ООО «Огнеупор» имеют бывшие работники, постоянно проживающие в городе Магнитогорске (при наличии регистрации по месту жительства), а также бывшие работники ООО «Огнеупор», проживающие в поселках Агаповский и Наровчатский.

3. Статус пенсионера ПАО «ММК» сохраняется за неработающими пенсионерами, состоящими на учете в комиссии профсоюзного комитета по работе с пенсионерами (Совете Ветеранов), (получающим ежемесячную материальную помощь и уволенным на пенсию до 01.04.2001).

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

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке проводов работников на пенсию по возрасту**

Устанавливается следующий порядок проводов на пенсию:

1. В конце каждого календарного года группа кадров совместно с советом ветеранов составляет списки работников, которые в следующем году получают право на оформление пенсии по возрасту и стажу работы.

2. Увольнение по собственному желанию на пенсию производится в соответствии с личным заявлением работника.

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

4. При этом обсуждаются следующие вопросы:

- оценка трудовой и общественной деятельности работника в коллективе, наличие почетных званий и наград;
- социально-бытовые условия на момент оформления пенсии;
- формы связи с коллективом после ухода на пенсию с целью продолжения общественно-полезной работы пенсионера;
- необходимость постоянного пропуска в ПАО «ММК» с учетом дальнейшей общественной работы пенсионера.

5. Руководством структурного подразделения ООО «Огнеупор» совместно с председателем профсоюзного комитета определяются формы поощрения и руководителями структурного подразделения оформляются представления на работника, увольняющегося на пенсию с учетом его заслуг:

- награждение благодарственным письмом;
- вручение ценного подарка.

Проводы на пенсию осуществляются с участием руководителя ООО «Огнеупор» (структурного подразделения) и председателя профсоюзного комитета (представителя профсоюзного комитета).

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

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

1. Компенсация устанавливается в соответствии со статьёй 92 ТК РФ.

2. Компенсация начисляется ежемесячно.

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

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

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

5.1. Увеличение продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов и установление денежной компенсации осуществляется на основании соглашения об изменении условий трудового договора, заключённого в письменной форме. Для этого работник группы кадров ООО «Огнеупор»:

- готовит проект соглашения об изменении условий трудового договора в двух экземплярах;
- согласовывает с руководителем подразделения, в котором работает работник, соглашение об изменении условий трудового договора;
- подписывает соглашение об изменении условий трудового договора у работника;
- подписывает соглашение об изменении условий трудового договора у старшего менеджера службы персонала и социальных программ.

5.2. Для вновь принимаемых работников, получение письменного согласия работника на увеличение продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов с выплатой денежной компенсации осуществляется при заключении трудового договора.

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

## **Содержание коллективного договора ООО «Огнеупор»**

Коллективный договор ООО «Огнеупор»	1
Приложение А Правила внутреннего трудового распорядка ООО «Огнеупор».	27
Приложение 1 Положение о комиссии ООО «Огнеупор» по социальному страхованию.	40
Приложение 2 Положение об уполномоченном по охране труда.	42
Приложение 3.1 Положение о порядке увольнения, трудоустройства работников, предоставления гарантий и компенсаций в случае сокращения численности или штата работников.	47
Приложение 3.2 Перечень профессий и должностей работников ООО «Огнеупор», которым устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.	52
Приложение 3.3 Положение о премировании работников подразделений ООО «Огнеупор» за выполнение и перевыполнение производственных показателей работы.	55
Приложение 3.4 Положение о порядке начисления доплаты за раскомандировку и предсменный инструктаж.	57
Приложение 3.5 Положение о порядке начисления доплаты к тарифным ставкам за непрерывный стаж работы в ООО «Огнеупор».	58
Приложение 3.6 Положение об оплате труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда.	60
Приложение 3.7 Положение об оплате труда за работу в ночное время.	62
Приложение 3.8 Положение о начислении доплаты за время, затраченное на выполнение работ в газоизолирующем аппарате.	63
Приложение 3.9 Положение о начислении доплаты к тарифным ставкам за руководство бригадой.	64
Приложение 4 Положение о порядке предоставления краткосрочного оплачиваемого отпуска сроком до трех дней (отпуск «социальный»).	65
Приложение 5.1 Положение о порядке определения непрерывного стажа работы в ООО «Огнеупор».	66
Приложение 5.2 Положение о единовременной денежной выплате работникам и пенсионерам ООО «Огнеупор» при достижении юбилейных дат и при увольнении по собственному желанию в связи с выходом на пенсию.	67
Приложение 6.1 Положение о статусе пенсионера ООО «Огнеупор».	68
Приложение 6.2 Положение о порядке проведения работников на пенсию по возрасту.	69
Приложение 7 Положение о порядке выплаты денежной компенсации в связи с увеличением продолжительности рабочей недели с 36 до 40 часов, работникам ООО «Огнеупор», занятым на рабочих местах с вредными условиями труда 3 или 4 степени, или опасными условиями труда.	70