

Общество с ограниченной ответственностью  
«Объединенная сервисная компания»

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**ООО "ОСК"**  
**НА 2018-2020 годы**  
**(с учётом изменений по состоянию на 06.08.2018)**

Утвержден на конференции  
работников ООО «ОСК» 16.05.2018 года

Количество работающих: 12 800 человек

Избрано делегатов: 160 человек

Присутствовало делегатов 156 человек

Регистрационный номер №К-116  
от 05.06.2018

Адрес: 455002, Челябинская обл.,  
г. Магнитогорск, ул. Кирова, 93

## **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 «Объединенная сервисная компания» (далее по тексту ООО «ОСК») в лице директора ООО «ОСК» действующего на основании Устава ООО «ОСК», именуемое в дальнейшем «работодатель»;

– работники ООО «ОСК», в лице Первичной профсоюзной организации Группы публичного акционерного общества Магнитогорский металлургический комбинат» Горно-металлургического профсоюза России (ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР), действующего на основании Устава ГМПР и Устава Первичной профсоюзной организации Группы публичного акционерного общества «Магнитогорский металлургический комбинат» Горно-металлургического профсоюза России – в дальнейшем «профсоюзный комитет».

Коллективный договор подписывается:

– от работодателя – директором ООО «ОСК»;

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

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

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

– равноправия сторон; – уважения и учета интересов сторон;

– стремления к достижению компромисса;

– заинтересованности сторон в участии в договорных отношениях;

– соблюдения сторонами и их представителями законов и иных нормативно-правовых актов;

– полномочности представителей сторон;

– свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

– добровольности принятия сторонами на себя обязательств;

– реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами;

– обязательности выполнения коллективного договора, соглашений;

– контроля выполнения принятых коллективного договора, соглашений;

– ответственности сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора, соглашений.

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

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

1.6. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного

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

1.7. Данный коллективный договор распространяется на работников и лиц, обладающих статусом пенсионера ООО «ОСК» в соответствии с Положением «О статусе пенсионера ООО «ОСК» (Приложение 1).

1.8. Приложения настоящего коллективного договора являются его неотъемлемой частью.

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

2.1. Настоящий Коллективный договор заключен на 2018-2020 годы. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **3.1. Работодатель:**

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

- предоставляет профсоюзному комитету информацию о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- своевременно рассматривает представления профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекает к ответственности виновных лиц и сообщает в профсоюзный орган о принятых мерах;
- своевременно производит оплату труда работникам;
- предоставляет в профсоюзный комитет (по запросу) информацию по социально-трудовым вопросам;
- выполняет иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе, законодательством о специальной оценке условий труда.

### 3.2. Профсоюзный комитет:

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

Обеспечения конфиденциальности персональных данных не требуется:

- в случае обезличивания персональных данных;
- в отношении общедоступных персональных данных.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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.

Порядок увольнения, трудоустройства работников, предоставления льгот и компенсаций при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации регулируется Положением (Приложение 2).

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 три года до достижения ими общеустановленного возраста, дающего право выхода на пенсию.

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

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

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

Изменение существующих и введение новых графиков работы производится руководителем структурного подразделения по согласованию с директором ООО «ОСК», с отделом охраны труда, промышленной безопасности и экологии, с учетом мнения профсоюзного комитета и в соответствии с медицинским заключением АНО «ЦКМСЧ». Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

**(Постановление работодателя и профсоюзного комитета ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР №36/72 от 03.04.2019):**

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

4.11. Стороны договорились:

– для производства сверхурочных работ во вредных и (или) опасных условиях труда могут привлекаться работники, имеющие стаж работы по данной специальности не менее одного года;

- время, затраченное на проведение предсменных раскомандировок и инструктажей, не входит в рабочее и оплачивается согласно Положению.

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

Кроме того, работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за ненормированный рабочий день;

- за условия труда на рабочих местах, отнесенных к вредным или опасным по результатам аттестации рабочих мест или по результатам специальной оценки условий труда.

Перечни должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, утверждается по каждому подразделению начальником управления персонала и социальных программ с учетом мнения профсоюзного комитета.

Для установления продолжительности оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день используется «Типовой перечень профессий и должностей работников ООО «ОСК», которым устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день» (Приложение 3). При этом продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день не может быть менее трех календарных дней. Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день по конкретным должностям устанавливается на основании изучения фактической переработки сверх нормальной продолжительности рабочего дня.

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

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

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

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

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск на данном рабочем месте предоставлялся по состоянию на 01.01.2014;

- по результатам СОУТ на данном рабочем месте сохранились вредные условия труда.

Списки профессий и должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, утверждаются по каждому подразделению начальником управления персонала и социальных программ с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.13. Порядок предоставления ежегодных отпусков регулируется Положением о предоставлении отпусков работникам.

4.14. По письменному заявлению работника работодатель предоставляет дополнительный краткосрочный оплачиваемый 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 на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда (класс 4), устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая может быть увеличена с письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения, но не более, чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, оговоренных в Приложении 5.

## **5. ОПЛАТА ТРУДА**

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечить повышение уровня реального содержания заработной платы, включая индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в Челябинской области.

Размер и сроки индексации заработной платы, с учетом прогноза роста потребительских цен на товары и услуги, планируется при составлении бюджета ООО «ОСК» на планируемый период.

Индексация заработной платы проводится путем умножения тарифных ставок и окладов (должностных окладов) на повышающий коэффициент.

Коэффициент увеличения тарифных ставок и окладов (должностных окладов) вводится приказом, с учетом мнения Профсоюзного комитета.

По результатам производственно-экономических показателей работы в течении отчетного периода в сравнении с утвержденными по бюджету ООО «ОСК», возможно проведение переговоров с Профсоюзным комитетом по изменению условий индексации заработной платы на текущий период.

5.2. Обеспечить возможность повышения уровня реального содержания заработной платы работников при безубыточной деятельности ООО «ОСК», наличии источников для повышения зарплаты и сопоставимых темпах роста производительности труда и заработной платы.

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

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

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

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

5.4. Производить выплату заработной платы два раза в месяц согласно графику (Приложение 6). Оплату времени отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

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



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

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

5.8. Производить оплату труда, доплат стимулирующего и компенсационного характера, надбавок в соответствии с утвержденными Положениями.

5.8.1 (Постановление работодателя и профсоюзного комитета ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР №36/72 от 03.04.2019):

Работникам производится начисление дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 112 Трудового кодекса РФ:

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

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

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

- работникам, работающим в ООО «ОСК» на условиях внешнего совместительства, труд которых оплачивается по часовым тарифным ставкам, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, в том числе приходящиеся на период ежегодного оплачиваемого отпуска, выплачивается дополнительное вознаграждение на условиях, указанных выше, в размере тарифной ставки присвоенного разряда исходя из восьмичасовой рабочей смены за каждый нерабочий праздничный день.

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

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

Работодатель стремится довести долю условно-постоянной части заработной платы до размера не менее 70 процентов (тарифная ставка/должностной оклад, доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, доплата за работу в ночное время и за время, отработанное по

графику сверх нормального числа рабочих часов с учетом районного коэффициента, надбавки к тарифной ставке или окладу).

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

5.12. Оплачивать время простоя:

– по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника;

– по причинам, не зависящим от работодателя и работника в размере двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

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

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

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

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

Стороны договорились:

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

6.2. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом разрабатывает и утверждает Соглашение по охране труда (организационно-технические мероприятия по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков и профилактике профессиональных заболеваний).

Работодатель выполняет Соглашение по охране труда, а также утвержденные графики по ремонту санитарно-бытовых помещений, в том числе здравпунктов и столовых (Приложение 7).

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

6.3. Профсоюзный комитет осуществляет общественный контроль состояния охраны труда в соответствии с действующим законодательством.

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1. Создавать необходимые условия для работы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда, в том числе предоставлять гарантии в соответствии с Положением (Приложение 8), проводить обучение уполномоченных (в том числе освобождать на обучение, проводимое

профсоюзным комитетом), с обеспечением их нормативными и справочными материалами по охране труда. Оплата за весь период обучения не уменьшается

6.4.2. Обеспечивать работников в соответствии с типовыми нормами и фактическими условиями труда спецодеждой корпоративного стиля, спецобувью 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, спецодеждой, если ранее выданные средства защиты не соответствуют по защитным свойствам, выполняемым работам.

Обеспечивать своевременную стирку, сушку и ремонт спецодежды.

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

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

6.4.3. 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, оказания первой помощи пострадавшим для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу.

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

6.4.5. 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 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 освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

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 медицинских организациях, имеющих лицензию на этот вид деятельности.

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

предусмотренных «Списком № 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей с вредными и тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях».

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

Обеспечивать снабжение бутилированной питьевой водой из расчёта 1 литр на человека в смену, при производстве работ без повышенных температур, и 2 литра в смену, при производстве работ в условиях повышенных температур.

6.4.8. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, выдавать бесплатно по установленным нормам пищевой продукт (продукты для диетического (лечебного и профилактического) питания).

6.4.9. Работникам, занятым на работах вредными и (или) опасными условиями труда, выполняющим работы с источниками ионизирующего излучения, отнесённым к группе А, предоставлять бесплатно, по установленным нормам, лечебно-профилактическое питание.

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

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

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

6.4.12. Извещать по форме и в сроки, установленные нормативными 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.

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

6.4.14. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах в подразделениях.

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

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

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

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

6.4.19. 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.

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

## **7. СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ КОЛЛЕКТИВА**

Социальные гарантии и льготы работникам предоставляются в соответствии с утвержденным бюджетом ООО «ОСК» и могут быть уменьшены в случае невыполнения его доходной части.

7.1. Улучшение жилищных условий работников.

7.1.1. Работники 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 в ЖИФ «Ключ» для приобретения жилья производится в соответствии с порядком, принятым в Группе ПАО «ММК».

7.2. Организация питания.

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

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

7.3. Стороны договорились развивать активность и творческую инициативу работников для реализации целей Организации через проведение различных видов трудового соревнования работников с поощрением победителей в соответствии с утвержденными Положениями.

7.4. Социальные гарантии и льготы работникам.

Стороны договорились:

7.4.1 Обеспечивать выполнение законодательства РФ об обязательных видах социального страхования.

Осуществлять выплату пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам на условиях, в размерах и порядке, определенном законодательством РФ.

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

Программы включают в себя:

- реабилитационно-восстановительное лечение работников, находящихся в оплачиваемом ежегодном отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет и членов их семей за счет средств 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 Группы ПАО «ММК»);

- 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;

- санаторно-курортное лечение 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 и профессиональных заболеваний и планом - финансирования согласованным с органами ФСС.

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

7.4.3 Устанавливать по согласованию с профсоюзным комитетом размер компенсаций работникам и членам их семей по оплате за путевки в дома отдыха, санаторно-курортные организации и детские оздоровительные центры ЧУ ДООК ПАО «ММК» с учетом сезонности, роста дохода работников относительно стоимости потребительской корзины и наличия средств, предусмотренных бюджетом на оздоровление.

Проведение мероприятий по реабилитационно-восстановительному лечению работников и членов их семей и санаторно-курортному лечению работников осуществляется в соответствии с действующими локальными нормативными актами (Положения), принятыми с учетом мнения профсоюзного комитета.

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

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

7.4.5. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом осуществляет контроль организации предоставления медицинских услуг, работы здравпунктов и поликлиники, обслуживающей работников Организации.

## 7.5 Гарантии и льготы работникам

Работодатель обязуется:

7.5.1 В случае смерти работника (пенсионера) ООО «ОСК» семье умершего производить предоставление ритуальных услуг согласно действующему Положению в ООО «ОСК».

7.5.2 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 распоряжению руководителя структурного подразделения переводить на другую работу, исключая воздействие неблагоприятных производственных факторов с сохранением среднего заработка по прежней работе. Перевод осуществляется по заявлению женщины. Начиная с 13 недели беременности, до

возникновения права на отпуск по беременности и родам, женщина освобождается от работы с сохранением средней заработной платы за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств ООО «ОСК» при условии еженедельного посещения центра «Материнство».

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

Работницам:

– оказывать единовременную материальную помощь в размере 14 000 рублей при рождении ребенка (при условии постоянного наблюдения в женской консультации и еженедельного посещения центра «Материнство» в течение беременности и обращения за выплатой в течение 6 месяцев после рождения ребенка);

Работникам (мать, отец, опекун, другие родственники), находящимся в отпуске по уходу за ребёнком, и не работающим на условиях неполного рабочего времени, оказывать ежемесячную материальную помощь:

- в размере 850 рублей до достижения ребёнком возраста 1,5 лет;
- в размере 2 000 рублей в возрасте от 1,5 до 3 лет ребёнку.

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

Оказывать семье, имеющей ребенка-первоклассника, единовременную материальную помощь в размере 2 500 рублей для подготовки ребенка к школе.

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

Оказание перечисленных видов помощи производится по заявлению в соответствии с благотворительной программой ООО «ОСК», реализуемой через БФ «Металлург».

7.5.3 Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким матерям, воспитывающим 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.

7.5.4 Осуществлять поощрение лучших работников в соответствии с Положениями, действующими в ООО «ОСК» «О награждении Почетной грамотой ООО «ОСК» (Приложение 9).

7.5.5 Награждать работников и пенсионеров ООО «ОСК» благодарственным письмом по достижении юбилейных дат и при увольнении по собственному желанию, в связи с выходом на пенсию (Приложение 10).

7.5.6 Оказывать поддержку деятельности кассы взаимопомощи Первичной профсоюзной организации Группы ПАО «ММК» ГМПР.

7.6. Социальная защита неработающих пенсионеров и инвалидов

Стороны договорились:

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

7.6.2 Оказывать ежегодную материальную помощь ко Дню Победы пенсионерам, имеющим статус Ветеранов Великой Отечественной войны.

7.6.3 Оказывать ежегодную материальную помощь ко Дню пожилого человека пенсионерам.

7.6.4 Проводить вечера отдыха и другие культурные мероприятия для ветеранов и инвалидов и праздничные и знаменательные дни.

7.6.5 Предусмотреть благотворительной программой ООО «ОСК» оказание лечебных и оздоровительных услуг пенсионерам в Центре медико-социальной защиты благотворительного фонда «Металлург».

7.7. Социальная поддержка инвалидов труда и профзаболевания, работников и пенсионеров предприятия, имеющих степень (процент) утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастного случая на производстве или профзаболевания, и семей, потерявших кормильца.

Работодатель обязуется:

7.7.1 Своевременно производить:

– сбор и оформление необходимых документов для комплектования новых дел пострадавших и передачу их в ФСС;

– 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 страхового случая. Выплата страхового возмещения не производится в случае нахождения застрахованного в момент несчастного случая в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, если данное состояние указано в акте 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 и профессиональных заболеваний и планом финансирования, согласованным с органами ФСС.

7.7.2. Оказывать дополнительную социальную и материальную поддержку в соответствии с благотворительной программой ООО «ОСК», реализуемой совместно с благотворительным фондом «Металлург», по поддержке пострадавших на производстве.

Действие программы распространяется на следующие категории:

- неработающие инвалиды труда и профессионального заболевания;

- работники и пенсионеры ООО «ОСК», имеющие степень (процент) утраты профессиональной трудоспособности, в результате несчастного случая на производстве или профзаболевания;



- семьи, потерявшие кормильца.

Программа реализуется по следующим основным направлениям:

- ежемесячная материальная помощь инвалидам в зависимости от группы инвалидности и степени утраты профессиональной трудоспособности;

- лечебные и реабилитационные услуги инвалидам в центре «Медико-социальной защиты благотворительного фонда «Металлург»;

- ежемесячная материальная помощь в размере 12 000 рублей на ребенка в возрасте до 18-ти лет (при обучении в учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования по очной форме обучения – до 23-х лет) из семьи, потерявшей кормильца вследствие несчастного случая на производстве;

- путевки в ДООЦ в летний период детям до 15-ти лет (детям в возрасте от трех до семи лет в санатории или дома отдыха ОАО «ММК» при совместном оздоровлении с родителем) из семей, потерявших кормильца вследствие несчастного случая на производстве;

- дополнительное питание.

7.7.3. Выплачивать единовременное пособие в качестве компенсации морального вреда, в связи с несчастным случаем на производстве со смертельным исходом или утратой профессиональной трудоспособности вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания (подтвержденные актами):

- в размере годового заработка погибшего:

- супруге (супругу), на каждого ребенка до 18-ти лет (при обучении в учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования по очной форме обучения – до 23-х лет);

- каждого ребенка погибшего, независимо от возраста, в случае установления такому ребенку инвалидности с ограничением способности к трудовой деятельности 3 степени;

- и родителям;

но не менее 700 000 рублей на всех указанных лиц;

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

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

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

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

7.7.4 Предоставлять работнику, пострадавшему в результате тяжелого несчастного случая на производстве по вине работодателя, дополнительный оплачиваемый отпуск, компенсирующий утраченный за период временной нетрудоспособности ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (часть отпуска) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Основанием для предоставления отпуска служит решение комиссии ООО «ОСК» 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 «ОСК» по социальному страхованию проводится на основании заявления работника.

#### 7.8 Культурное обслуживание и организация физкультурно-оздоровительной работы

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

Предусмотреть в социальном заказе по культурно-массовой работе проведение в ДК торжественных вечеров для подразделений ООО «ОСК», посвященных их юбилейным датам, профессиональным праздникам и значимым событиям, а также выступление в подразделениях ООО «ОСК» творческих коллективов; проведение вечеров отдыха для ветеранов и инвалидов; проведение мероприятий для работы с молодежью.

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

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

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

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

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

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

8.1. Работа с молодежью в ООО «ОСК» строится на принципе взаимного сотрудничества работодателя и профсоюзного комитета.

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

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

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

8.5. Работодатель обязуется:

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

8.5.2. В соответствии с постановлением Правительства РФ № 1394 от 25.11.98 г. предоставлять материальную помощь в размере 5 000 рублей молодым работникам, принятым на работу после увольнения с военной службы и до призыва работавшим в ООО «ОСК». Материальная помощь оказывается по личному заявлению работника, обратившемуся к работнику по труду структурного подразделения не позднее трех месяцев со дня приема на работу.

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

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

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

8.5.5. 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.

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

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

8.5.8. Проводить конкурсы:

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

8.5.9. Обеспечить прохождение практики студентов образовательных организаций, заключивших договор с ООО «ОСК», по востребованным профессиям, и принимать 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 «ОСК» и в ее реализации.

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

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

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

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

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

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

9.2. Социальное партнерство осуществляется в формах:

- коллективных переговоров по подготовке проекта коллективных договоров, соглашений и их заключению;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствовании трудового законодательства;
- участия работников и их представителей в управлении организацией;
- участия представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

9.3. Работодатель, руководствуясь Федеральным законом от 12.01.96 года «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ, не вмешивается в деятельность профорганов, не издает приказов и распоряжений, ограничивающих их права, и обязуется обеспечить условия для законной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборных органов:

– выделение помещений для работы выборных профсоюзных органов ПАО «ММК» и оборудованных помещений для проведения собраний (конференций);

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

– предоставление доверенным лицам членов профсоюза, не освобожденным от основной работы, а также уполномоченным профсоюза по охране труда и представителям профсоюза в комиссии по охране труда, членам комиссии по трудовым спорам времени для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива, а также времени для краткосрочной профсоюзной учёбы (до пяти дней), делегатам для участия в работе съездов, пленумов, конференций, заседаний профсоюзного комитета. Оплата за весь период освобождения не уменьшается.

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

– предоставление необходимой информации по социально-трудовым вопросам;

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

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

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

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

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

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

9.4.3. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных профсоюзных организаций структурных подразделений ООО «ОСК» (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, а также уполномоченных профсоюза по охране труда и членов комиссии по трудовым спорам, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа.

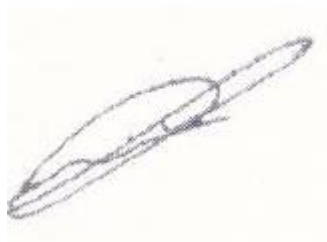
9.4.4. Увольнение по инициативе работодателя работников, являвшихся членами профсоюзных органов ООО «ОСК», не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые Федеральным законодательством предусмотрено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

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

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

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

Директор ООО «Объединенная сервисная компания»



С.А. Ласьков

Председатель Первичной профсоюзной организации Группы ПАО «ММК» ГМПР



Б.М. Семенов

**ПРАВИЛА**  
**внутреннего трудового распорядка**  
**ООО «Объединенная сервисная компания»**

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

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

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

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

2. Правила внутреннего трудового распорядка вывешиваются на информационных стендах в структурных подразделениях (подразделениях) ООО «ОСК».\*

**ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

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

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

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

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

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

*\*Далее по тексту Правил внутреннего трудового распорядка термин «Структурные подразделения (подразделения) ООО «ОСК» обозначает «подразделения».*

7. 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 обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о характере и условиях труда по основному месту работы- при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда по совместительству.

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

В отдельных случаях, с учетом специфики работы, Трудовым кодексом, иными Федеральными законами, Указами Президента Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

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

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

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

11. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

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

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

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

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе



с ведома или по поручению работодателя или уполномоченного на это представителя.

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

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

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме 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 образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий Коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

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

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

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

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

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

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

16. Заявление о расторжении трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) оформляется на имя директора ООО «ОСК» и подлежит регистрации у инспектора-делопроизводителя подразделения, в котором работает работник в день его подачи. После визы руководителя подразделения заявление передается работником по труду в управление кадров. Отсутствие на заявлении каких-либо виз не может служить основанием для отказа в регистрации заявления.

При прекращении трудового договора работодатель обязан выдать работнику в день увольнения (последний день работы) трудовую книжку. По

письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии других документов, связанных с работой.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный срок выплатить не оспариваемую им сумму.

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись.

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

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

В случае, если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. 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 ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

## **ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА**

18. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

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

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

- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- на защиту своих персональных данных.

#### 19. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка ООО «ОСК»;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу ООО «ОСК» (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщать непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества ООО «ОСК» (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- проходить обязательные (предсменные) медицинские осмотры в порядке, определенном локальным нормативным актом;
- в двухмесячный срок с момента изменения персональных данных информировать работодателя (работников по труду) об изменении фамилии, имени, отчества, ИНН, СНИЛС, гражданства, 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 ООО «ОСК», 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 регламентируется 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 ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР.

## **ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ**

#### 20. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать Коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу ООО «ОСК» и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

21. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 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, необходимых для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать работникам заработную плату в полном размере в соответствии с графиком выдачи заработной платы (приложение 2.3);
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

## **РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

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

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

При работе по односменному графику в режиме: 2 дня рабочие – 2 дня выходные или в режиме: 3 дня рабочие – 3 дня выходные, а также при

организации работы по вахтовому методу, продолжительность рабочей смены не должна превышать 11 часов.

Для отдельных категорий работников устанавливается особый режим работы с ненормированным рабочим днем. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем установлен Коллективным договором.

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

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

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

**(Постановление работодателя и профсоюзного комитета ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР №36/72 от 03.04.2019):**

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

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

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

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

- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

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

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

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

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

Работники после закрытия листка нетрудоспособности медицинским учреждением обязаны информировать руководителя структурного

подразделения (непосредственного руководителя) об окончании временной нетрудоспособности.

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

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

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 структурного 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 днем окончания временной нетрудоспособности.

## **ВРЕМЯ ОТДЫХА**

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

В течение рабочего дня (смены), работодатель обязан обеспечить работнику возможность приема пищи в рабочее время, на тех работах, где по условиям производства перерыв для отдыха и питания установить невозможно.

На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются распоряжением руководителя подразделения.

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

Время предоставления перерыва для отдыха и питания, а также его конкретная продолжительность устанавливаются распоряжением руководителя подразделения.

29. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

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

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

Перечень рабочих мест, условия труда на которых предусматривает предоставление ежегодных дополнительных отпусков работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, утверждается работодателем по согласованию с профкомом ООО «ОСК».

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

### **ПООЩЕНИЯ ЗА ТРУД**

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

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

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

### **ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ**

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

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

К дисциплинарным проступкам относятся:

- прогул, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

- отсутствие на рабочем месте без уважительных причин до 4 часов подряд в течение рабочего дня;

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

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

- несоблюдение обязанностей в области охраны труда;

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

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

- пронос, продажа, приобретение, употребление спиртных напитков, наркотических средств, психотропных и токсических веществ на территорию ОАО «ММК», на своём рабочем месте, либо на территории ООО «ОСК» или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию;

- 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 другого работника;

– совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

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

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

– несоблюдение «Инструкции о пропускном и внутриобъектовом режиме в ПАО «ММК».

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

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

– замечание;

– выговор;

– увольнение по соответствующим основаниям.

34. Дисциплинарное взыскание может быть наложено директором или иным руководителем по перечню, утвержденному локальным нормативным актом.

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

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

37. Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания должен быть объявлен работнику под роспись в течение 3 рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется акт за подписью 3 лиц.



## **ГРАФИК ВЫДАЧИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

	Наименование структурных подразделений	Дата выдачи зарплаты за первую половину месяца	Дата выдачи зарплаты за вторую половину месяца
1	Все структурные подразделения ООО «ОСК»	28 числа текущего месяца *	13 числа месяца, следующего за отчетным *

\* При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня

### **ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

39. Стороны трудового договора несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

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

Пенсионерами ООО «ОСК» считаются лица:

- проработавшие в ООО «ОСК» (ПАО «ММК», в обществах Группы ПАО «ММК») не менее пятнадцати лет (непрерывно перед уходом на пенсию, либо имеющих непрерывный стаж работы не менее пятнадцати лет в ПАО «ММК», обществах Группы ПАО «ММК» и уволенных в связи с переводом в ООО «ОСК») и уволившись по собственному желанию на пенсию по достижении возраста, дающего право на назначение трудовой пенсии по старости (досрочной трудовой пенсии) из ООО «ОСК»;

- уволившись из ООО «ОСК», имеющие стаж работы в ООО «ОСК» (ПАО «ММК, в обществах Группы ПАО «ММК») 15 лет, и до достижения ими пенсионного возраста не возобновлявшие работу у другого работодателя. Статус пенсионера ООО «ОСК» 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;

- проработавшие в ООО «ОСК» (ПАО «ММК», в обществах Группы ПАО «ММК») не менее пяти лет уволившись из ООО «ОСК» в связи с инвалидностью (I, II группы) и не приступавшие после этого к работе у другого работодателя;

- проработавшие в ООО «ОСК» (ПАО «ММК») не менее пяти лет и уволившись из ООО «ОСК» по собственному желанию в связи с необходимостью ухода за детьми-инвалидами и до достижения пенсионного возраста не возобновившие работу у другого работодателя;

- принятые в 2000 г. в ЗАО «Электроремонт» по переводу из ОАО «Энергочермет», имеющие непрерывный стаж в обеих организациях не менее пятнадцати лет и уволившись на пенсию из ООО «Электроремонт» после 28.05.2009 г.

- пенсионеры, состоящие на учете в комиссии профсоюзного комитета по работе с пенсионерами (Совет ветеранов), принятые на учёт в ООО «ОСК» из передаваемых в ООО «ОСК» обществ, подлежащих последующей ликвидации (согласно приказу ОАО «ММК» от 30.04.2014 №ГД-334).

Работники, получающие трудовую пенсию и продолжающие работу в структурных подразделениях ООО «ОСК», при расторжении трудового договора в связи с уходом на пенсию по возрасту встают на учет в качестве пенсионера в том структурном подразделении, где получили право на установление трудовой пенсии.

Право на получение статуса пенсионера имеют бывшие работники, постоянно проживающие в г. Магнитогорске (при наличии регистрации по месту жительства), а также бывшие работники ООО «ОСК», проживающие в п. Агаповка и в п. Огнеупорный.

Работодатель и Профсоюзный комитет в индивидуальном порядке рассматривают представление совета ветеранов по отдельным обращениям пенсионеров в отношении установления им статуса пенсионера ООО «ОСК».

Стаж работы для целей настоящего положения определяется в соответствии с Приложением 13 Коллективного договора.

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

Кандидатуры работников, подлежащих увольнению, определяются руководителем структурного подразделения.

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата каждый работник персонально предупреждается не менее, чем за два месяца письменным уведомлением о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности, подписанным руководителем, уполномоченным локальным нормативным актом ООО «ОСК». Работник должен ознакомиться с уведомлением под подпись. Одновременно работнику предлагается другая имеющаяся работа (как вакантная должность или работа, соответствующая квалификации работника, так и вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа). В случае отказа работника от предложенной работы этот факт должен быть удостоверен актом.

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

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

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости населения не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, 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 увольнении работников в связи с сокращением численности или штата преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

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

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.
- работникам, получивших или перенесших лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие Чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- работникам, признанных инвалидами вследствие чернобыльской катастрофы, из числа лиц, предусмотренных п.2 ст. 14 Закона РФ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»;
- работникам, имеющим удостоверения участников ликвидации последствий на Чернобыльской АЭС.

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

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

К лицам, воспитывающим детей без матери, относится отец, лицо, наделенное правами и обязанностями опекуна (попечителя) несовершеннолетнего, в случае, если мать ребенка умерла, лишена родительских прав, ограничена в родительских правах, признана безвестно отсутствующей, недееспособной (ограничено дееспособной), по состоянию здоровья не может лично воспитывать ребенка, отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов, либо отказалась взять своего ребенка из образовательной организации, 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 или иным законодательством, то есть воспитывающая их без отца, в случаях, когда отец ребенка умер, лишен родительских прав, ограничен в родительских правах, признан безвестно отсутствующим, недееспособным (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.

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

профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

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

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

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

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

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

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

Профсоюзный комитет в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет Работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мотивированное мнение, представленное профсоюзным комитетом позднее семидневного срока, работодателем не учитывается. В случае, если профсоюзный комитет выразил несогласие с предполагаемым решением Работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с представителем работодателя дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При не достижении общего согласия по результатам консультаций директор 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 государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение 10 дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения

предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

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

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

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

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

## ТИПОВОЙ ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий и должностей работников, которым может устанавливаться  
дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день**

№ п/п	Наименование должностей	Количество календарных дней отпуска
1	Производственные структурные подразделения:	
1.1	Начальник цеха, заместитель начальника цеха, помощник начальника цеха, электрик цеха, механик цеха, энергетик цеха, механик участка, начальник смены, начальник участка, старший менеджер	10
1.2	Ведущий инженер по организации и нормированию труда, механик, старший механик, менеджер	3
2	Функциональные структурные подразделения:	
2.1	Директор, главный инженер, главный специалист, главный механик, главный электрик, главный сварщик, начальник службы, заместитель начальника службы начальник управления, начальник отдела, начальник участка, старший менеджер (в промышленности), старший менеджер, руководитель функционального офиса, менеджер группы по формированию смет.	10
2.2	Старший менеджер службы управления активами, менеджер, менеджер по развитию, менеджер (в промышленности), менеджер по персоналу.	3
2.3	В структуре управления планирования и надежности	
2.3.1	Ведущий специалист по надежности оборудования ГОП, КХП, ДЦ, ККЦ, ЭСПЦ, прокатных цехов, оборудования обществ Группы ПАО «ММК»	10
2.3.2	Ведущий специалист по анализу простоев и организации технических обследований оборудования	10
2.3.3	Ведущий специалист по аналитике, сопровождению ТО	10
2.3.4	Ведущий специалист по планированию ремонтов зданий и сооружений, оборудования, восстановления оборудования	10
2.3.5	Ведущий специалист по соблюдению правил и условий эксплуатации оборудования	10
2.3.6	Ведущий специалист по напольному оборудованию группы главного механика	3

**Примечание:** Работникам, у которых условия труда на рабочих местах по результатам специальным специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2 степени, дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день может устанавливаться в количестве 3 дней. При отнесении рабочих мест к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда (класс 4) не допускается установление режима ненормированного рабочего дня.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

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

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

- собственная свадьба (при вступлении в брак в первый раз);
- смерть супруга (супруги);
- смерть родителей, опекунов (попечителей), детей и опекаемых.

Работникам (родителям, опекунам и попечителям), имеющим детей-первоклассников, предоставлять, по их заявлению, дополнительный оплачиваемый «социальный» отпуск в первый день учебного года, если он приходится на рабочий день, и отпуск без сохранения заработной платы со второго учебного дня на срок не более 14 календарных дней.

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

3. Основанием предоставления данного отпуска является заявление работника и предъявление им соответствующих документов. В случае невозможности предоставить указанные документы до начала отпуска, работник обязан предоставить их в течение 3 рабочих дней после окончания отпуска.

4. Если в период основного отпуска возникла необходимость предоставления «социального» отпуска (смерть супруга (супруги), смерть родителей, опекунов (попечителей), детей и опекаемых, то основной отпуск продляется на основании документов, предусмотренных в п.3 данного положения.

5. 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 (смерть супруга (супруги), смерть родителей или детей), оформляется на основании документов, предусмотренных в п.3 данного положения.



**ПОЛОЖЕНИЕ**

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

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

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

2. Компенсация начисляется ежемесячно.

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

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

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

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

- готовит проект соглашения об изменении условий трудового договора в двух экземплярах;

- согласовывает с руководителем подразделения, в котором работает работник, соглашение об изменении условий договора;

- подписывает соглашение об изменении условий трудового договора у работника;

- подписывает соглашение об изменении условий трудового договора у начальника управления кадров.

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

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

**ГРАФИК ВЫДАЧИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

	Наименование структурных подразделений	Дата выдачи зарплаты за первую половину месяца	Дата выдачи зарплаты за вторую половину месяца
1	Все структурные подразделения ООО «ОСК»	28 числа текущего месяца *	13 числа месяца, следующего за отчетным *

\* При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

**Приложение 7**

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

**(организационно-технические мероприятия по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков и профилактике профессиональных заболеваний в ООО «Объединенная сервисная компания»)**

№ п/п	Наименование мероприятий	Стоимость тыс. руб.	Источник финансирования мероприятий	Срок выполнения мероприятия	Ожидаемая социальная эффективность			
					Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
					Всего	В т.ч. женщин	Всего	В т.ч. женщин
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
<b>Энергосервис</b>								
1	Приобрести и установить в мастерскую энергокорпуса участка ПСЦ КОНДИЦИОНЕР СНБ 510 00001649 – 1 шт.	35	Энергосервис	III квартал	6	-		
2	Приобрести в мастерскую котельного участка ТЭЦ ХОЛОДИЛЬНИК СНБ 480 00000071 – 1шт.	15	Энергосервис	II квартал	7	-		
3	Приобрести электроконвекторы СНБ 525 00017047 в мастерскую участка ЦВС - 3 шт.	3	Энергосервис	I квартал	22	-		
4	Приобрести электроконвекторы СНБ 525 00017047 на участок ТО электрооборудования ЦВС (мастерская АиТ,	3	Энергосервис	I квартал	6	1		

	КИП)- 3 шт.							
5	Приобрести вододиспенсеры на участок ТО электрооборудования энергоцеха (мастерские электромонтеров АиТ, НФС МНЛЗ-6, НФС ЛПЦ-11) СНБ 480 00001001- 3шт.	15	Энергосервис	II квартал	25	-		
6	Приобрести холодильник на участок ТО электрооборудования энергоцеха (мастерские электромонтеров БОС ККЦ, НФС ЛПЦ-11) Холодильник бытовой СНБ 480 00012245 – 2 шт.	36	Энергосервис	III квартал	20	-		
7	Приобрести и установить кондиционеры на участок ТО электрооборудования энергоцеха (мастерские электромонтеров АиТ, НФС МНЛЗ-6) Кондиционер СНБ 510 00001644 - 2 шт.	54	Энергосервис	II квартал	19	-		
8	Приобрести электроконвекторы СНБ 525 00017047 на участок ТО электрооборудования ЦВС (мастерская АиТ, КИП)- 3 шт.	3	Энергосервис	I квартал	6	1		
9	Приобрести и установить кондиционер в мастерскую ЦВС СЦ участка водоподготовки СНБ 510 00001644 – 1 шт.	19	Энергосервис	III квартал	6	-		
10	Приобрести ДОЗАТОР ВОДОДИСПЕНСЕР СНБ 430 00031305 для участков СБ-5 (ПМП южный блок), СБ-4 (ПСЦ) - 2шт.	7	Энергосервис	IV квартал	13	10		
11	Приобрести и установить КОНДИЦИОНЕР СНБ 510 00008285 в комнате персонала СБ-2 (участок ЦВС), СБ-4 (ЦВС) - 2 шт.	38	Энергосервис	II квартал	12	6		
<b>ЦРЭМЦ</b>								
1	Приобретение холодильника для комнаты приёма пищи монтажного участка	12	ЦРЭМЦ	III квартал	20	1	-	-

	(СНБ 480 00000068)							
2	Приобретение и установка кондиционера в комнате приёма пищи монтажного участка (СНБ 480 00001007)	22	ЦРЭМЦ	III квартал	20	1	-	-
3	Установка сатуратора на мартеновском участке (СНБ 480 00000042)	45	ЦРЭМЦ	III квартал	48	3	-	-
4	Замена вододispensера аппаратного участка (СНБ 480 00012257)	12	ЦРЭМЦ	III квартал	22	4	-	-
<b>Стальсервис-2</b>								
1	Приобрести диспенсер в помещение программистов СНБ 430 00031305	4	Стальсервис-2	I квартал	5	0		
2	Приобрести холодильники 2 шт. СНБ 480 00000068	10	Стальсервис-2	III квартал	7	0		
3	Установить кондиционеры 5 шт. СНБ 480 00001004	13	Стальсервис-2	II квартал	2	0		
<b>Прокатсервис-3</b>								
1	Установить кондиционеры (6 шт.) СНБ 510 00049973	132	Прокатсервис №3	II квартал	75	1		
2	Приобрести микроволновые печи (4шт.) СНБ 502 00000070	12	Прокатсервис №3	III квартал	87	8		
3	Приобрести вододispensеры (4 шт.) СНБ 480 00012259	24	Прокатсервис №3	III квартал	44	7		

4	Приобрести электрочайники (3 шт.) СНБ 478 00000620	5	Прокатсервис №3	IV квартал	11	3		
5	Приобрести холодильники (4 шт.) СНБ 480 00000068	27	Прокатсервис №3	IV квартал	61	5		
<b>КРЦ-2</b>								
1	Приобрести холодильники (СНБ 480 00000068) (2шт.) для комнат приёма пищи.	20	КРЦ-2	II квартал	22	2	0	0
2	Для обеспечения питьевого режима замена вышедших из строя диспенсеров (СНБ 480 00001001) (5шт.) и эл. Чайников (СНБ 478 00000027) (5шт.)	28	КРЦ-2	III квартал	128	3	0	0
<b>КРМЦ-2</b>								
1	Покупка КОНДИЦИОНЕР (СНБ 480 00001009) – 7 компл.	114	КРМЦ-2	III квартал	50	18	-	-
2	Приобрести микроволновые печи (3шт) СНБ 502 00000070	14	КРМЦ-2		189	18	-	-
<b>ЦРЭО</b>								
1	Приобрести 10 масок с автоматическим затемняющимся светофильтром и с креплением на каску для электросварщиков ручной сварки.	110	ЦРЭО	IV квартал	10	-		
2	Приобрести и установить диспенсер в комнате отдыха огнеупорщиков ПВЭС-2 участка по ремонту тепловой изоляции и обмуровки	15	ЦРЭО	II квартал	48	30		

	котельного и турбинного оборудования ЦЭС, ПВЭС и ТЭЦ. СНБ   480   00001001.							
3	Приобрести и установить диспенсер в комнате отдыха огнеупорщиков ТЭЦ участка по ремонту тепловой изоляции и обмуровки котельного и турбинного оборудования ЦЭС, ПВЭС и ТЭЦ. СНБ   480   00001001.	15	ЦРЭО	II квартал	48	30		
<b>Прокатсервис-4</b>								
1	ВОДОНАГРЕВАТЕЛЬ СНБ 525 00175124- 1шт.	6	Прокатсервис-4	IV квартал	11	1		
2	ВОДОНАГРЕВАТЕЛЬ СНБ 525 00175124- 1шт.	6	Прокатсервис-4	IV квартал	12			
3	Заменить кулер в мастерской по ремонту энергетического оборудования. Приобрести ВОДОДИСПЕНСЕР СНБ 480 00001001	4	Прокатсервис-4	II квартал	14			
4	Установить кулер в мастерской по ремонту гидравлического оборудования. Приобрести ВОДОДИСПЕНСЕР СНБ 480 00001001	4	Прокатсервис-4	II квартал	20			
<b>УА ГОП</b>								
1	Улучшение микроклимата в мастерской СО АФН№3 Сплит - система СНБ 510 00012842. Кол-во 1 шт.	65	УА ГОП	III квартал	21	1	—	—
2	Улучшение микроклимата в мастерской СО АФН№3 СНБ 510 00012842. Кол-во 1 шт.	65	УА ГОП	III квартал	10	0	—	—

3	Улучшение микроклимата в механической мастерской УА ГОП Электрообогреватель конвектор СНБ 580 00115704 Кол-во 3 шт.	15	УА ГОП	II квартал	8	0	—	—
4	Улучшения условий труда. Вододиспенсер СНБ 480 00001001 Кол-во 2 шт.	16	УА ГОП	IV квартал	8	0	—	—
5	Улучшение микроклимата в мастерской КИП СО АФН№2 СПЛИТ СИСТЕМА СНБ 510 00012842. Кол-во 1 шт.	65	УА ГОП	III квартал	4	0	—	—
6	Улучшение микроклимата в мастерской МЕРЦ ДОЦ СПЛИТ СИСТЕМА СНБ 510 00049489 Кол- во 1шт	6	УА ГОП	III квартал	15	1	—	—
7	Улучшение питьевого режима УА ГОП ДОЦ КУЛЕР ДЛЯ ВОДЫ СНБ 425 00000849 – 2шт	8	УА ГОП	III квартал	15	1	—	—
<b>КРЦ-1</b>								
1	Установка кондиционера в комнате мастеров энергетиков агроцеха СНБ   510   00003668	25	КРЦ-1	II квартал	6	-	-	-
2	Установка кондиционера в комнате отдыха и приема пищи в мастерской по ремонту роторов СНБ   510   00003668	25	КРЦ-1	II квартал	17	1	-	-
3	Установка тепловой завесы автомобильных ворот в мастерской по ремонту роторов	25	КРЦ-1	II квартал	17	1	-	-
4	В мастерскую бригады по эксплуатации ПГУУ установить раковину СНБ   000   00174728 и провести питьевое водоснабжение	15	КРЦ-1	II квартал	11	-	-	-
5	Приобрести в мастерскую бригады по эксплуатации ПГУУ диспенсер	5	КРЦ-1	II квартал	11	-	-	-



	СНБ   480   00001001							
6	Приобрести ЧАЙНИК ЭЛЕКТРИЧЕСКИЙ СНБ 478 00000027 – 10 шт.	5	КРЦ-1	II квартал	50	-	-	-
7	Приобрести ПЕЧЬ МИКРОВОЛНОВАЯ СВЧ–5 шт. СНБ 480 00037554	17	КРЦ-1	II квартал	25	-	-	-
<b>ЦРКП</b>								
1	Приобретение микроволновой печи на участок: 1, 2, 3 СНБ 480 00037554	22	ЦРКП	30.11.2018	136			
2	Приобретение электрочайников на участок: 1, 2, 3 СНБ 478 00000027	14	ЦРКП	30.11.2018	136			
3	Приобрести диспенсеры для воды: участок: 1, 2, 3 СНБ 425 00000849	24	ЦРКП	30.08.2018	136			
4	Приобретение холодильника бытового на участок: 1, 2, 3, химики СНБ 480 00000068	63	ЦРКП	29.09.2018	140			
<b>Проектный отдел</b>								
1	Профилактика, ремонт кулеров для воды.	10	Проектный отдел	III квартал	60	12	-	-
2	Профилактика, ремонт кондиционеров.	10	Проектный отдел	III квартал	60	12	-	-
<b>КЭРЦ</b>								
1	Установка кондиционеров (2 шт.) СНБ 510 00009622	30	КЭРЦ	III квартал	16	-	-	-
<b>ЦРМП</b>								
1	Вододиспенсер СНБ/480/00001001 Холодильник бытовой СНБ/1480/000000/68	18	ЦРМП	I квартал				

	СВЧ печь СНБ/480/00037554							
2	ХОЛОДИЛЬНИК_БЫТОВОЙ 2 шт. СНБ 480 00000068	30	ЦРМП	II квартал	150	-	-	-
3	СВЧ печь СНБ/480/00037554 2 шт.	18	ЦРМП	II квартал				
4	Вододиспенсер СНБ/480/00001001 Холодильник бытовой СНБ/1480/000000/68 СВЧ печь СНБ/480/00037554	18	ЦРМП	III квартал				
<b>Домнаремонт</b>								
1	Приобрести кондиционеры КОНДИЦИОНЕР_ТЕПЛО/ХОЛОД_НАСТЕННЫЙ _3.2 кВт 5шт СНБ 480 00001009	50	Домнаремонт	III квартал				
<b>Прокатсервис-2</b>								
1	ХОЛОДИЛЬНИК_БЫТОВОЙ 6 шт. СНБ 480 00000068	45	Прокатсервис-2	II квартал	23	2	-	-
2	Приобрести кондиционеры КОНДИЦИОНЕР_ТЕПЛО/ХОЛОД_НАСТЕННЫЙ _3.2 кВт 5шт СНБ 480 00001009	72	Прокатсервис-2	II квартал	37	5	-	-
<b>Стальсервис -1</b>								
1	Приобрести диспенсеры в помещения персонала. БЫТ. ВОДОДИСПЕНСЕР СНБ  480 00001001 ГОСТ Р 50460-92. - 2 шт.	10	Стальсервис №1	IV квартал	90	9	—	—
2	Приобрести чайник для мастерских электрослужбы СНБ 478 00161466 - 4 шт.	10	Стальсервис №1	II квартал	69	—	—	—

3	Приобрести микроволновую печь в комнату приема пищи электрослужбы СНБ 425 00000363 Всего-3 шт.	9	Стальсервис №1	II квартал	69	—	—	—
4	Приобрести холодильник БИРЮСА-10 в комнату приема пищи механослужбы СНБ 480 00000082. - 3 шт.	30	Стальсервис №1	IV квартал	49	—	—	—
<b>РМЦ</b>								
1	Приобрести и установить в мастерскую слесарей УКПРВ КС4 кондиционер СНБ 510 00009622	30	РМЦ	IV квартал	8	-	-	-
2	Отремонтировать (заменить) кондиционер в помещении деж. Электриков п/ст 56. СНБ 510 00009622	30	РМЦ	IV квартал	8	-	-	-
3	Отремонтировать кондиционер в кабинете начальника участка по ремонту ВТУ и ОКС КС4 СНБ 510 00009622	10	РМЦ	I квартал	3	-	-	-
4	Приобрести и установить в мастерскую участка ТО электрооборудования КС5 холодильник СНБ 480 00012245	20	РМЦ	IV квартал	12	-	-	-
5	Приобрести и установить в мастерскую слесарей УКПРВ КС4 холодильник СНБ 480 00012245	20	РМЦ	IV квартал	8	-	-	-
6	Приобрести и установить в мастерских участков по ремонту и ТО СВЧ-печи (7 участков) – 7 шт. СНБ 480 00037554	35	РМЦ	IV квартал	56	5	-	-
7	Приобрести и установить в мастерских участков по ремонту и ТО электрочайники (7 участков) – 7 шт. СНБ 478/00000027	14	РМЦ	IV квартал	56	4	-	-
<b>КИПиА</b>								

1	Установка кондиционера в мастерской участка ПМП (СБ), СНБ 510 00009622	50	КИПиА	II квартал	5			
2	Установка вододispensера в мастерской участка ЦЛК (ЭЛАЧИС), СНБ 480 00012251	6	КИПиА	I квартал	6			
3	Замена ламп освещения в лаборатории линейно-угловых средств измерений АБК инструментального цеха ОАО «ММК-МЕТИЗ» метизной площадки	20	КИПиА	III квартал	2	2		
4	Установка вододispensера в комнате №3 СНБ 480 00012251	6	КИПиА	III квартал	2			
5	Установка кондиционера в мастерской сменного персонала КИП здания В-4 СНБ 510 00009622	50	КИПиА	III квартал	7	1		
6	Установка кондиционера в комнате мастера КИП здания В-4 СНБ 510 00009622	50	КИПиА	III квартал	2			
7	Установка диспенсера в помещение толщиномеров ЛПЦ-5 (2 этаж) СНБ 480 00012251	6	КИПиА	II квартал	5			
8	Установка водонагревателя в лабораторию южного блока прокатных цехов - 2 шт	24	КИПиА	IV квартал	12			
<b>КУ</b>								
1	Приобретение электровентильатора напольного ВЕНТИЛЯТОР ОСЕВОЙ_НАПОЛЬНЫЙ СНБ 478 00000036 В помещении складов;		КУ ООО «ОСК»	II квартал	29	21	-	-

	- спецодежды (АБК 500) -3шт; металла (МССР) -1шт; метизов (КХП) – 1шт; - гидро-пневно (МССР) – 1шт; - подшипников -1шт.	10						
<b>Прокатсервис-1</b>								
1	Приобретение и установка кондиционера в мастерскую крановой бригады ПТЛ ст.2350, 4500 СНБ 510 00001644	12	Прокатсервис-1	I квартал	12			
2	Приобретение холодильника в мастерскую крановой бригады ПТЛ ст.2350, 4500 СНБ 480 00000068	10	Прокатсервис-1	III квартал	12			
3	Приобретение и установка кондиционера в мастерскую крановой бригады ПТЛ ст.5000	12	Прокатсервис-1	II квартал	12			
4	Приобретение холодильника в мастерскую 5-ой бригады электриков НЭО ПТЛ ст.5000 уч-ка листоотделки	10	Прокатсервис-1	III квартал	8			
5	Приобретение холодильника в мастерскую 5-ой бригады электриков АСУ ТП ПТЛ ст.5000 уч-ка листоотделки	10	Прокатсервис-1	III квартал	15			
6	Приобретение и установка кондиционера в кабинет старшего мастера электриков ПТЛ ст. 2350 и ст.4500	12	Прокатсервис-1	II квартал	11			
7	Приобретение тепловой пушки в помещение дежурного персонала гидравликов МРС-1 СЦ ст. 450.	15	Прокатсервис-1	III квартал	12			
8	Приобретение и установка кондиционера в мастерскую дежурного персонала МРС-1 СЦ ст. 450	12	Прокатсервис-1	II квартал	12			

9	Приобретение холодильника в мастерскую 5-ой бригады гидравликов СЦ ст. 170, 370 установить.	10	Прокатсервис-1	IV квартал	5			
<b>ММК-МЕТИЗ</b>								
1	Приобретение микроволновой печи СНБ 480 00037554	6	ММК-МЕТИЗ	II квартал	7	0	-	-
2	Установка кондиционеров в АБК УИНИ (калибровочная площадка) СНБ 480 00000028	30	ММК-МЕТИЗ	II квартал	15	9	-	-
3	Установить 4 электрические тепловые пушки в помещении токарной мастерской (КПЦ)	24	ММК-МЕТИЗ	III квартал	16	8	-	-
4	Приобрести и установить вододиспенсер в помещении токарной мастерской (КПЦ) СНБ 480 00000088	8	ММК-МЕТИЗ	II квартал	16	8	-	-
<b>Домнасервис</b>								
1	ДОЗАТОР_ДЛЯ ВОДЫ СНБ 480 00000004	13	Домнасервис	III квартал	24			
2	БЫТ_ПЕЧЬ МИКРОВОЛНОВАЯ СНБ 480 00012293	10	Домнасервис	III квартал	23			
3	КОНДИЦИОНЕР_ТЕПЛО/ХОЛОД СНБ 480 00000028	11	Домнасервис	III квартал	10			
<b>РСЦ</b>								
1	Приобрести кондиционер - 2 шт.; СНБ/480/00000028	43	РСЦ	II квартал	45	2		
2	Приобрести холодильник – 5шт; ХОЛОДИЛЬНИК БЫТОВОЙ СНБ/480/00000068	50	РСЦ	II квартал	22	2		
3	Приобрести СВЧ-печи в комнаты отдыха в количестве - 6 шт. СНБ/480/00037554	24	РСЦ	III квартал	22	2		

4	Приобрести чайник электрический участки:1,2 - 7 шт; СНБ/478/00000027	3,5	РСЦ	III квартал	20	-		
5	Приобрести электровентильатор напольный на участок:1 – 4 шт. СНБ/478/00000036	4	РСЦ	II квартал	16	-		
<b>ЦРМО-4</b>								
1	Приобрести для установки в помещение бригады по ремонту механического оборудования кранов ЭСПЦ, следующее: - кондиционер настенный – 5шт. СНБ 510 00008285	50	ЦРМО-4	II квартал	10	0	-	-
<b>УКиИ</b>								
1	Приобрести холодильник в ГВК в компрессорной №2 КЦ УГЭ	15	УКиИ	I квартал	3	0	-	-
<b>ЦВ</b>								
1	ПЕЧЬ МИКРОВОЛНОВАЯ_СВЧ СНБ/480/00037554 - 2 шт.	25	ЦВ	III квартал				
<b>СТО ВЦ</b>								
1	Приобрести диспенсеры в помещения персонала. СНБ  480 00001001 Всего -8 шт.	40	СТО ВЦ	I квартал	63	0	0	0
2	Приобрести микроволновую печь в комнату приема пищи. СНБ 425 00000363 Всего-10 шт.	29	СТО ВЦ	I квартал	69	0	0	0
3	Приобрести холодильник БИРЮСА-10 СНБ 480 00000082. Всего- 7 шт.	110	СТО ВЦ	III квартал	77	0	0	0
4	Приобрести чайник СНБ 478 00161466	22		I квартал	75	0	0	0

	ХОЗ_ЧАЙНИК Уч.№1-2шт., Уч.№2-1шт., Уч.№3- 1шт. Всего- 11 шт.		СТО ВЦ					
5	Кондиционер комната смены встречных собраний 28 м² 1 шт. СНБ/480/00001007	160	СТО ВЦ	II квартал	75	0		0
<b>ЦРМО-9</b>								
1	Приобрести для установки в помещение бригады по ремонту механического оборудования кранов ЭСПЦ, следующее: - кондиционер настенный – 1шт. СНБ 510 00008285 - печь СВЧ – 1 шт.СНБ 480 00037554	94	ЦРМО-9	II квартал	17	0	-	-
2	Приобрести для установки в помещение бригады по ремонту сталеразливочных ковшей и кранового оборудования ЭСПЦ, следующее: холодильник 1шт. СНБ 480 00000068	10	ЦРМО-9	I квартал	20	0	-	-
<b>ОКиСП</b>								
1	Приобретение микроволновой печи СНБ 480 00037554 – 1 шт.	3,5	ООО «ОСК»	II квартал	19	18		
2	Приобретение бытового холодильника СНБ 480 00000068 – 1 шт.	8	ООО «ОСК»	II квартал	19	18		
3	Профилактика кулеров для воды - 2 шт.	10	ООО «ОСК»	IV квартал	19	18		
4	Приобретение помпы для воды 2 шт. (каб.203, 216)	10	ООО «ОСК»	II квартал	3	3		
5	Приобретение обогревателя 2 шт. (каб.208,	20	ООО «ОСК»	II квартал	3	2		



	хоз. помещение)							
<b>ГСМ и КК</b>								
1	С целью обеспечения санитарно-бытового обслуживания установить микроволновую печь в комнаты персонала ГСМиКК, работающего в ЭРЦ, ЦРКП и СтС-1	15	ООО «ОСК»	III квартал	4	-	-	-
<b>АТЦ</b>								
1	Восстановить потолочное освещение в АБК, боксах, складах в гаражах автоколонны №1 ;2	75	АТЦ	II квартал	154	6	-	-
2	Изготовить и установить легкие, съемные, защитные покрытия на смотровые ямы в гараже №1 автоколонны №2	25	АТЦ	II квартал	48	-	-	-
<b>ИТОГО:</b>		<b>3169</b>						

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

1. Общие положения

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

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

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

1.4. Численность уполномоченных по охране труда, порядок их избрания и срок полномочий устанавливаются в соответствии с решением профсоюзного комитета ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР.

Профсоюзный комитет ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР организует выборы уполномоченных по охране труда в каждом подразделении и в организации в целом. Для координации деятельности уполномоченных по охране труда в организации и (или) в подразделении могут быть избраны старшие уполномоченные по охране труда.

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

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

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

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

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

1.10. По решению профсоюзного собрания подразделения или профсоюзного комитета ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР уполномоченный по

охране труда может быть отозван до истечения срока действия своих полномочий, если он не выполняет возложенные на него обязанности по защите прав работников на здоровые и безопасные условия труда.

## 2. Права уполномоченного по охране труда

Уполномоченные по охране труда имеют право:

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

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

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

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

## 3. Содержание работы уполномоченных по охране труда

Уполномоченный по охране труда осуществляет следующие функции:

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

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

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

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

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

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

## 4. Содержание работы старшего уполномоченного по охране труда

Старший уполномоченный по охране труда осуществляет следующие функции:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 5. 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 предьявляется руководителю соответствующего подразделения (организации) для ознакомления и принятия мер по устранению выявленных нарушений. Порядок работы с предложениями и нарушениями, внесенными в Журнал, регламентируется локальными документами работодателя.

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

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

## 6. Гарантии деятельности уполномоченных по охране труда

6.1. Право уполномоченного по охране труда на осуществление контроля за соблюдением государственных требований охраны труда гарантируется статьей 20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и

гарантиях деятельности», статьей 370 Трудового кодекса Российской Федерации, Отраслевым тарифным соглашением, коллективным договором организации.

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

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

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

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

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о награждении Почётной грамотой ООО «ОСК»**

С целью поощрения передовых работников за образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества выполняемых работ, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе вводится настоящее Положение.

**1. УСЛОВИЯ НАГРАЖДЕНИЯ**

- 1.1. Выполнение и перевыполнение производственных заданий.
- 1.2. Отсутствие нарушений трудовой и технологической дисциплины, отсутствие несчастных случаев, инцидентов и аварий.

**2. ПОРЯДОК НАГРАЖДЕНИЯ**

2.1. Награждение лучших работников проводится в честь торжественных и юбилейных дат по письменному ходатайству руководителя структурного (функционального) подразделения и доверенного лица членов профсоюза. Перечень торжественных и юбилейных дат для награждения Почётной грамотой ООО «ОСК» утверждается приказом.

2.2. Почётная грамота с приказом о награждении вручается в торжественной обстановке.

2.3. Запись о награждении вносится в трудовую книжку работника.

2.4. Награжденному работнику выдается денежная премия в размере 7 500 рублей.

2.5. Вознаграждение начисляется по в/н 134.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о награждении работников и пенсионеров ООО «ОСК»  
благодарственным письмом по достижении юбилейных дат и при  
увольнении по собственному желанию в связи с выходом на пенсию**

1. За многолетний и безупречный труд в ООО «ОСК» (ПАО «ММК», обществах Группы ПАО «ММК») поощряются благодарственным письмом по ООО «ОСК» в зависимости от трудового вклада и заслуг:

1.1 Женщины – при исполнении 50 лет со дня рождения при условии их 15-летней безупречной работы в ООО «ОСК» (ПАО «ММК», обществах Группы ПАО «ММК»).

1.2 Мужчины – при исполнении 50 лет со дня рождения при условии их 20-летней безупречной работы в ООО «ОСК» (ПАО «ММК», обществах Группы ПАО «ММК»).

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

2. Стаж работы определяется Положением (Приложение 13).

3. Оформление необходимых документов и награждение осуществляется в следующем порядке:

Руководитель структурного подразделения и доверенное лицо членов профсоюза структурного подразделения не позднее, чем за один месяц до юбилейной даты, предоставляют в отдел кадров и социальных программ (далее ОКисП) ходатайство о награждении благодарственным письмом.

ОКисП подтверждает непрерывный стаж работы в ООО «ОСК» (ПАО «ММК», обществах Группы ПАО «ММК») награждаемого работника и отсутствие у него дисциплинарных взысканий за нарушение трудовой дисциплины. Ходатайство визирует начальник управления персонала и социальных программ.

На основании ходатайства в секретариате Управления ООО «ОСК» оформляется благодарственное письмо.

Доверенное лицо членов профсоюза предъявляет согласованное ходатайство работнику по труду структурного подразделения для начисления работнику единовременной денежной премии в размере 3500 рублей. Денежная премия начисляется по в/н 134.

Благодарственное письмо вручается работнику в торжественной обстановке.

4. По ходатайству комиссии профсоюзного комитета по работе с пенсионерами (Совета Ветеранов) осуществляется поздравление неработающих пенсионеров ООО «ОСК» (имеющим стаж работы: женщины 20 лет, мужчины 25 лет) по достижении юбилейной даты 60 лет (для женщин, ушедших на пенсию на льготных основаниях – при достижении юбилейной даты 55 лет) и далее через каждые 5 лет, кроме участников Великой Отечественной войны, которых поздравляют ежегодно независимо от стажа работы.

Оформление документов производится комиссией профсоюзного комитета по работе с пенсионерами (Советом Ветеранов). Подарки юбилярам вручаются в соответствии с благотворительной программой, реализуемой совместно с благотворительным фондом «Металлург».

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о комиссии по социальному страхованию**

**1. Общие положения**

1.1. Комиссия по социальному страхованию образуется для обеспечения контроля над правильным исчислением и своевременной выплатой пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам.

1.2. Состав комиссии утверждается конференцией 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 подотчетна в своей работе конференции.

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

**2. Функции комиссии**

Комиссия по социальному страхованию:

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

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

2.3. Оценивает эффективность организации профилактической работы.

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

2.5. Принимает решение о возможности предоставления работнику, пострадавшему в результате тяжелого несчастного случая на производстве по вине работодателя, дополнительного оплачиваемого отпуска, 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 общественного контроля по охране труда, необходимые материалы для рассмотрения вопросов, входящих в ее компетенцию.

3.2. Комиссия вносит работодателю предложения по организации работы по социальному страхованию.

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

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



#### **4. Порядок работы комиссии**

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

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

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

4.4. Кворумом считается присутствие на заседании не менее двух третей членов комиссии.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о комиссии по трудовым спорам**  
**ООО «Объединенная сервисная компания»**

1. Общие положения.

1.1 Настоящее Положение определяет порядок формирования, работы и компетенцию комиссии по трудовым спорам ООО «ОСК» (далее по тексту – КТС).

1.2 Действие положения распространяется на всех работников ООО «ОСК».

1.3. КТС в структурных подразделениях не создаются.

2. Порядок формирования КТС.

2.1 КТС образуется из равного числа представителей работников и работодателя.

2.2 Представители работодателя назначаются в комиссию приказом директора.

2.3. Представители работников избираются общим собранием (конференцией) работников ООО «ОСК» или делегируются ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников.

2.4 КТС избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии. Заместитель председателя выполняет обязанности председателя по причине отпуска, болезни и в других случаях.

3. Компетенция КТС.

3.1 КТС является органом для рассмотрения индивидуальных трудовых споров, за исключением споров, по которым Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения.

3.2 Индивидуальный трудовой спор рассматривается КТС, если работник самостоятельно не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

3.3 КТС рассматривает заявления работников о нарушении их трудовых прав по вопросам:

- споры, связанные с применением установленных трудовым договором условий труда, в том числе связанные с изменением индивидуальных условий труда;

- споры в сфере рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, переводов на другую работу, льгот и компенсаций, применения работодателем дисциплинарных взысканий;

- споры о применении норм локальных нормативных актов ООО «ОСК», если они распространяются на заявителя;

- другие споры, связанные с условиями труда, установленными законодательством, соглашениями, коллективным договором, иными локальными нормативными актами ООО «ОСК», а также связанные с соблюдением условий трудового договора (за исключением споров об увольнении работников, возмещении вреда, причиненного здоровью работника).

4. Порядок обращения в КТС и приема заявлений работников.

4.1 Работник ООО «ОСК» может обратиться с заявлением в КТС в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении

своего права. В случае пропуска по уважительной причине установленного срока КТС может его восстановить и разрешить спор по существу.

4.2 КТС отказывает в принятии заявления:

- если спор не относится к ее компетенции;
- если имеется не отмененное решение КТС или суда по спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям;
- если в производстве КТС или в производстве суда имеется другое заявление по спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям;
- если заявление от имени заинтересованного лица подано лицом, не имеющим на то полномочий.

4.3 Заявления работников подлежат обязательной регистрации секретарем КТС в журнале, в котором фиксируется ход рассмотрения споров и их исполнение. После регистрации заявления председатель КТС (в его отсутствие-заместитель председателя) определяет дату, время и место рассмотрения индивидуального трудового спора. Кроме того, председатель КТС назначает ответственного за подготовку документов для рассмотрения заявления из числа членов КТС. Решение председателя КТС должно быть зафиксировано в письменной форме и передано секретарем КТС по назначению. О дате, времени и месте рассмотрения индивидуального трудового спора члены КТС извещаются фонограммой за подписью председателя КТС. Заявителю указанные сведения передаются по телефону секретарем КТС. Член комиссии, ответственный за подготовку документов, является докладчиком на заседании КТС.

4.4 Заявление в КТС должно содержать:

- дату, когда работник узнал о нарушении своего права;
- доказательства, подтверждающие его доводы;
- требования работника;
- перечень прилагаемых к заявлению документов или просьбу, какие документы нужно запросить у работодателя;

4.5 КТС обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления.

4.6 Работник на любой стадии рассмотрения спора в КТС вправе прекратить данный спор, даже если это прекращение ущемляет его права. В этом случае КТС сообщает работнику, что он теряет право повторного обращения в КТС с аналогичным заявлением. Данное обстоятельство должно быть разъяснено работнику под расписку на заседании КТС.

5. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС.

5.1 Заседание КТС правомочно, если на нем присутствуют не менее половины членов, представляющих работников и не менее половины членов, представляющих работодателя.

5.2 На заседании КТС ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью.

5.3 Спор рассматривается в присутствии заявителя или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по его письменному заявлению. В случае неявки работника или его представителя на заседание КТС рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин КТС может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно, в пределах срока, установленного Трудовым кодексом РФ.

5.4 КТС имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. Руководители структурных подразделений обязаны в

установленный срок предоставить КТС необходимые ей документы для рассмотрения трудового спора.

5.5 КТС принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. Резолютивное решение комиссии объявляется заявителю (его представителю) и представителю работодателя председателем КТС по окончании заседания. Мотивированное решение КТС, подписанное председателем комиссии (в его отсутствие - заместителем) и секретарем комиссии и заверенное печатью комиссии, вручается работнику и работодателю или их представителям в течение трех дней со дня принятия решения. Заявителю решение КТС вручает секретарь комиссии, о чем делается соответствующая запись в журнале регистрации. Руководителю структурного подразделения решение КТС вручает председатель комиссии (в его отсутствие – заместитель).

5.6 В случае принятия комиссией решения об отмене распоряжения начальника структурного подразделения копия распорядительного документа, подтверждающего исполнение решения комиссии, направляется секретарю КТС по электронной почте. С распоряжением об отмене ранее изданного распоряжения работник должен быть ознакомлен под роспись.

5.7 Один экземпляр мотивированного решения КТС вместе с документами, положенными в основу решения, подлежат хранению у секретаря комиссии в течение трех лет. По истечении указанного срока документы подлежат уничтожению с составлением акта об уничтожении.

## 6. Исполнение решений КТС

6.1 Решение КТС подлежит исполнению в трехдневный срок по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

6.2 В случае неисполнения решения КТС в установленный срок КТС выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом. Работник имеет право перенести рассмотрение трудового спора в суд, если он не рассмотрен КТС в десятидневный срок.

6.3 Решение КТС может быть обжаловано работником или работодателем в суде в десятидневный срок со дня вручения им копии решения комиссии.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о порядке определения непрерывного стажа работы в ООО «ОСК»

1. Непрерывный стаж работы в ООО «ОСК» определяется отделом кадров и социальных программ.

2. В стаж включается: время работы в ООО «ОСК», а также работа на Магнитогорском металлургическом комбинате, в ПАО «ММК», в обществах и учреждениях Группы ПАО «ММК», с учетом времени обучения на рабочих местах, на курсах в АНО ДПО КЦПК «Персонал», в образовательных учреждениях по направлению работодателя, в прочих обществах и учреждениях в соответствии с перечнем пункт 3.

3. Перечень обществ, учреждений, работа в которых не прерывает и засчитывается в стаж, разрабатывается отделом кадров и социальных программ и утверждается директором.

4. Не прерывает и засчитывается в стаж:

- работа в Госприемке;
- работа на выборной должности;
- работа в Профсоюзном комитете ПАО «ММК»;
- время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им

возраста трех лет.

5. Не прерывает, но не засчитывается в стаж:

- военная служба в Вооруженных Силах РФ по призыву, альтернативная гражданская служба, если работник ООО «ОСК» уволен на службу и принят обратно, не позднее 3-х месяцев со дня увольнения со службы;

- время нахождения в заграничных командировках, если заграничная командировка была связана с увольнением из ООО «ОСК»;

- период установления работнику группы инвалидности (если после увольнения из ООО «ОСК» работник не поступил на работу к другому работодателю в указанный период). Действие данного пункта не распространяется на работников, уволенных по п.п.5-11 ст.81 Трудового кодекса РФ, п.4 ст.83 Трудового кодекса РФ.

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

## СОДЕРЖАНИЕ

Коллективный договор ООО «ОСК» .....	1
Правила внутреннего трудового распорядка ООО «ОСК» .....	21
Приложение 1 «Положение о статусе пенсионера ООО «ОСК» .....	31
Приложение 2 «Положение о порядке увольнения, трудоустройства работников, предоставления гарантий и компенсаций в случае сокращения численности или штата работников» .....	32
Приложение 3 «Перечень профессий и должностей работников, которым устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день»	36
Приложение 4 «Положение о порядке предоставления краткосрочного оплачиваемого отпуска сроком до 3-х дней (отпуск «социальный») .....	36
Приложение 5 «Положение о порядке выплаты денежной компенсации в связи с увеличением продолжительности рабочей недели с 36 до 40 часов, работникам ООО «ОСК», занятым на рабочих местах с вредными условиями труда 3 или 4 степени или опасными условиями труда» ....	37
Приложение 6 «График выдачи заработной платы» .....	38
Приложение 7 «Соглашение по охране труда (организационно-технические мероприятия по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков и профилактике профессиональных заболеваний)» .....	39
Приложение 8 «Положение об уполномоченном по охране труда ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР» .....	54
Приложение 9 «Положение о награждении Почётной грамотой ООО «ОСК» .....	57
Приложение 10 «Положение о награждении работников и пенсионеров ООО «ОСК» благодарственным письмом по достижении юбилейных дат и при увольнении по собственному желанию в связи с выходом на пенсию»	58
Приложение 11 «Положение о комиссии по социальному страхованию» .....	59
Приложение 12 «Положение о комиссии по трудовым спорам» .....	60
Приложение 13 «Положение о порядке определения непрерывного стажа работы в ООО «ОСК»	62

