

Общество с ограниченной ответственностью
«Объединенная сервисная компания»

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ООО "ОСК"
НА 2015-2017 годы**

Утвержден на конференции
работников ООО «ОСК» 24.04.2015 года

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 открытого акционерного общества Магнитогорский металлургический комбинат» Горно-металлургического профсоюза России (ППО Группы ОАО «ММК» ГМПР), действующего на основании Устава ГМПР – в дальнейшем «профсоюзный комитет».

Коллективный договор подписывается:

– от работодателя – директором ООО «ОСК»;

– от работников – председателем профсоюзного комитета ППО Группы ОАО «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.

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, неправоммерно 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 2015-2017 годы. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

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

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

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

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

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

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

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:

- 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;
- до передачи персональных данных профсоюзному комитету должен получить письменное согласие субъекта персональных данных на их обработку профсоюзным комитетом. Письменное согласие субъекта персональных данных на их обработку контрагентом хранится у работодателя. Работодатель, передавший персональные данные, обязан

предоставить письменное согласие субъекта персональных данных на их обработку профсоюзному комитету по его требованию;

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

3.2. Профсоюзный комитет:

- принимает участие в разработке и осуществлении социальных планов развития в подразделениях;

- проводит работу в структурных подразделениях 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:

1) в случае обезличивания персональных данных;

2) в отношении общедоступных персональных данных.

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

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

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

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

4.1. Работодатель обеспечивает принимаемым на работу гражданам 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 2.1).

4.6. Работодатель для обеспечения занятости обязуется:

- не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест;
- предлагать появляющиеся вакансии в первую очередь работникам, трудовой договор с которыми расторгается по инициативе работодателя в случае сокращения численности или штата работников (при наличии соответствующей квалификации);
- предоставлять работнику, с момента получения им предупреждения о предстоящем увольнении в случае сокращения численности или штата, отпуск без сохранения заработной платы, не менее двух дней в месяц (по его желанию), необходимый для поиска работы;

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

При сокращении численности или штата работников работодатель по возможности воздерживается от увольнения работников за 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. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

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 вредными 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 заместителем директора по персоналу 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 2.2). При этом продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день не может быть менее трех календарных дней. Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день по конкретным должностям устанавливается на основании изучения фактической переработки сверх нормальной продолжительности рабочего дня.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых, по результатам аттестации рабочих мест или 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 01.01.2014года;
- по результатам СОУТ на данном рабочем месте сохранились вредные условия труда.

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.

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

5. ОПЛАТА ТРУДА

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечить сохранение 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 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 Профсоюзной организации.

По результатам производственно-экономических показателей работы в течении отчетного периода в сравнении с утвержденными по бюджету, возможно проведение переговоров с Профсоюзной организацией 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 совмещение, снижение трудозатрат.

5.3. Обеспечить минимальный месячный размер заработной платы работникам, отработавшим месячную норму рабочего времени и выполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), не ниже 1,5 величины прожиточного минимума трудоспособного человека в регионе.

5.4. Производить выплату заработной платы два раза в месяц согласно графику (Приложение 2.3). 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.

5.9. 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, за стаж работы (Приложение 3.) 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 4).

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 время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, проводить обучение уполномоченных, с обеспечением их нормативными и справочными материалами по охране труда.

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.

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

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

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

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

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 и 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. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах в подразделениях. Предусмотреть для этих целей необходимые средства.

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

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

6.4.14. 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.

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

6.4.16. 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.

6.4.17. 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 и могут быть уменьшены в случае невыполнения его доходной части.

7.1. Улучшение жилищных условий работников.

Стороны договорились:

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 на срок до 30 лет в соответствии со стандартами агентства ипотечного жилищного кредитования (далее АИЖК).

7.1.2. Направление работников в ЖИФ «Ключ» для приобретения жилья производится в соответствии с порядком, принятым в Группе ОАО «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. Трудовое соревнование.

Стороны договорились:

7.3.1. Развивать активность и творческую инициативу работников для реализации целей через организацию:

- соревнования работников за присуждение звания «Лучший молодой рабочий по профессии»;
- соревнования молодежных трудовых коллективов работников структурных подразделений согласно Положению;

7.3.2. Осуществлять поощрение победителей в соответствии с Положением о соревновании.

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:

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

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

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

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

Распределять средства бюджета на санаторно-курортное лечение, оздоровление и отдых работников и членов их семей согласно разнарядкам.

Разнарядки составляются работодателем, согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются заместителем директора по персоналу.

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

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

7.4.6. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом осуществляет контроль за организацией предоставления медицинских услуг, работой здравпунктов и поликлиники № 1, выполнением договорных обязательств с АНО «ЦМСЧ».

Работодатель обязуется:

7.4.7. В случае смерти работника (пенсионера) семье умершего производить предоставление ритуальных услуг через организацию, с которой заключен договор, согласно действующему Положению. Семье умершего работника и пенсионера оказывать единовременную материальную помощь в размере 1 500 рублей в рамках благотворительных программ, реализуемых через Магнитогорский городской благотворительный общественный фонд (МГ БОФ) «Металлург».

7.4.8. 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.

Женщинам, 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), находящимся в отпуске по уходу за ребёнком, оказывать ежемесячную материальную помощь:

– в размере 750 рублей до достижения ребёнком возраста 1,5 лет;

– в размере 2 000 рублей в возрасте от 1,5 до 3 лет ребёнку.

Работникам (в т.ч. опекунам), имеющим детей-первоклассников, предоставлять, по их заявлению, дополнительный оплачиваемый день отдыха в первый день учебного года (1 сентября либо иной первый день учебного года) 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 2 000 рублей в августе для подготовки ребенка к школе.

Оказывать дополнительную социальную и материальную поддержку, 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 потребительской корзины, рассчитанной по методике в ОАО «ММК» для многодетной семьи.

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

7.4.9 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.

7.4.10 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 ООО «ОСК». Прием данной категории производится с учетом потребностей производства.

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.

7.4.11 Осуществлять поощрение лучших работников в соответствии с Положениями, действующими в ООО «ОСК» «О награждении Почетной грамотой ООО «ОСК» (Приложение 6.1).

7.4.12 На основании договора с негосударственным пенсионным фондом «Первый национальный пенсионный фонд», осуществлять негосударственное пенсионное обеспечение работников и пенсионеров общества, в соответствии с утвержденным положением «О негосударственном пенсионном обеспечении работников ООО «ОСК»».

7.4.13 Награждать работников и пенсионеров памятным подарком по достижении юбилейных дат и при увольнении по собственному желанию, в связи с выходом на пенсию согласно Положению (Приложение 6.2).

Стороны договорились:

7.4.14 При решении вопросов, связанных с социальной поддержкой молодых работников и их семей, проводить мероприятия в соответствии с Программой «Молодежь ООО «ОСК» (Приложение 7) и комплексной системой работы с молодежью.

7.4.15 Оказывать поддержку деятельности кассы взаимопомощи Первичной профсоюзной организации Группы ОАО «ММК» ГМПР.

7.5. Социальная защита неработающих пенсионеров и инвалидов

Стороны договорились:

7.5.1. Проводить социальную поддержку неработающих (согласно трудовой книжке) пенсионеров и инвалидов (имеющих статус пенсионера ООО «ОСК» в соответствии с Положением) в виде «адресной» социальной помощи по их заявлениям через МГ БОФ «Металлург».

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

7.5.3. Оказывать ежегодную материальную помощь ко Дню пожилого человека пенсионерам.

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

7.5.5. Организовывать подписку на газету «Магнитогорский металл».

7.6. Социальная защита инвалидов труда и профзаболевания, семей потерявших кормильца по вине работодателя.

Работодатель обязуется:

7.6.1. 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 г. «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», в том числе в их взаимоотношениях с органами ФСС;

– 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.

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

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

– лечебные и реабилитационные услуги инвалидам в ЦМСЗ МГ БОФ «Металлург»;

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

– путевки в ДООЦ в летний период детям до 15-ти лет (детям в возрасте от 3-х до 7 лет в санатории или дома отдыха ОАО «ММК») из семей потерявших кормильца вследствие несчастного случая на производстве;

– дополнительное питание в кафе «Ветеран» и другие.

7.6.3. Выплачивать единовременное пособие в качестве компенсации морального вреда, в связи с несчастным случаем на производстве со смертельным исходом или утратой профессиональной трудоспособности 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), родителям, но не менее 500 000 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. Организация физкультурно-оздоровительной работы и культурных мероприятий.

Стороны договорились:

– проводить культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу среди работников, членов их семей и пенсионеров за счет средств ООО «ОСК», средств профсоюзного бюджета и собственных средств работников.

Предусмотреть в плановых бюджетах в ООО «ОСК» и Профсоюзного комитета:

– проведение во дворцах культуры торжественных вечеров подразделений Общества, посвященных их юбилейным датам, профессиональным праздникам и значимым событиям;

– выступление в цехах (по предварительной заявке) творческих коллективов дворцов культуры;

– проведение вечеров отдыха для ветеранов и инвалидов;

– проведение мероприятий по программе «Молодежь»;

– проведение в ЧСОУ СК «Металлург-Магнитогорск»: спортивных праздников, массовых соревнований по программам зимней и летней спартакиад среди подразделений и группы компаний ОАО «ММК»; соревнований по массовым видам спорта по программе «Молодежь», групповых занятий спортом работников.

Профсоюзный комитет совместно с работодателем контролирует выполнение мероприятий по данному направлению.

8. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ.

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

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

8.2. Социальное партнерство осуществляется в формах:

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

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

- участие работников и их представителей в управлении организацией;

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

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

- выделение помещений для работы выборных профсоюзных органов ООО «ОСК» 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, транспортная техника (один легковой автомобиль) и ее обслуживание, изготовление необходимой для работы профсоюзных органов печатной продукции;

- предоставление руководителям выборных профсоюзных органов, не освобождённым от основной работы, а также уполномоченным профсоюза по охране труда и представителям профсоюза в комиссии по охране труда, членам комиссии по трудовым спорам времени для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также время для краткосрочной профсоюзной учёбы (до пяти дней), для участия в работе съездов, пленумов, конференций, заседаний профсоюзного комитета. Оплата за весь период освобождения не уменьшается.

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

- предоставление необходимой информации по социально-трудовым вопросам;

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

производится ежемесячно и бесплатно на расчетный счет профсоюзного комитета. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

8.4. Работодатель признает, что:

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

8.4.2. Работнику, 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.

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

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

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

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

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

Директор общества с ограниченной ответственностью «Объединенная сервисная компания»



А.А.МУХИН

Председатель профкома первичной профсоюзной организации Группы ОАО «ММК» ГМПР



А.И.ДЕРУНОВ

Приняты на конференции работников ООО «ОСК»

ПРАВИЛА внутреннего трудового распорядка ООО «ОСК»

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 определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

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

2. Правила внутреннего трудового распорядка вывешиваются на информационных стендах в структурных подразделениях.

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.

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

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

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку, 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.

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.

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

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

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

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

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

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

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме 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 законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, 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) подлежит регистрации у инспектора-делопроизводителя структурного подразделения, в котором работает работник в день его подачи. После визы руководителя структурного 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. В случае, если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, работодатель направляет работнику уведомление о

необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте. Со дня направления уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

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;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу ООО «ОСК» и других работников;
- незамедлительно сообщать непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества ООО «ОСК»;
- проходить предсменный медицинский осмотр в порядке, определенном локальным нормативным актом.

Работнику запрещается находиться в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения на своем рабочем месте либо на территории ОАО «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.

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 проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- 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.

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.

Суммированный учет рабочего времени устанавливается при утверждении графиков сменности.

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 структурного подразделения (функционального 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 структурного подразделения (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 структурных 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 грамотой или 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 ОАО «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

N п/п	Наименование структурных подразделений	Дата выдачи за первую половину месяца	Дата выдачи за вторую половин у месяца
1	«Домнасервис», «Домнаремонт», «Стальсервис №1», «Стальсервис №2», цех КИПиА, комплекс по ремонту огнеупорной кладки, «Прокатсервис №1», «Прокатсервис №2», «Прокатсервис №3», «Прокатсервис №4», ЦРМП, участок по наладке гидравлического оборудования, служба ТОиР «ММК-Метиз», ЦРЭМЦ, РМЦ, ЭРЦ, ЦРЭО, цех вентиляции, Управление ООО «ОСК», Хозяйственный участок, КРЦ, КРЦ-1,2, участок автоматизации ГОП, служба диагностики, проектный отдел, участок контроля и испытаний, «Энергосервис №1», «Энергосервис №2», цех водоподготовки, служба технического обслуживания вспомогательных цехов, ЦРМО, ЦРМО-9, ЦРМО-4, ремонтно-строительный цех, КРМЦ-1,2, КЭРЦ, ЦРКП	28 числа текущего месяца	13 числа месяца, следующ его за отчетны м

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

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

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» (ОАО «ММК», в обществах Группы ОАО «ММК») не менее пятнадцати лет (непрерывно перед уходом на пенсию, либо имеющих непрерывный стаж работы не менее пятнадцати лет в ОАО «ММК», обществах Группы ОАО «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» (ОАО «ММК, в обществах Группы ОАО «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» (ОАО «ММК», в обществах Группы ОАО «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» (ОАО «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 профкома по работе с пенсионерами (Совет ветеранов ОАО "ММК") 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».

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

Приложение 2.1

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 приказом директора. Приказ должен быть объявлен работнику под роспись. 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, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

– работникам, признанным инвалидами вследствие чернобыльской катастрофы, из числа лиц, предусмотренных п.2 ст. 14 Закона РФ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»;

– работникам, имеющим удостоверения участников ликвидации последствий на Чернобыльской АЭС.

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;
- приказ о предупреждении работника о предстоящем увольнении;
- информация о предложенных работах (как всех вакантных должностей или работах, соответствующих квалификации работника, так и всех вакантных нижестоящих должностях или нижеоплачиваемых работах), 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.

Приложение 2.2.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников , которым устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день

№ п/п	Наименование должностей	Количество календарных дней
1	Производственные структурные подразделения:	
1.1	Начальник цеха, заместитель начальника цеха, помощник начальника цеха, главный инженер, электрик, электромеханик, механик, энергетик цеха, механик участка, начальник смены, начальник участка	10
1.2	Ведущий инженер по организации и нормированию труда	3
2	Функциональные структурные подразделения:	
2.1	Директор, заместитель директора, главный инженер, главный механик, главный электрик, энергетик, сварщик, начальник службы, начальник управления, начальник НТЦ.	10
2.2	Начальник отдела, начальник участка, старший менеджер в структуре заместителя директора по ТОиР, старший менеджер ООТПБиЭ, старший менеджер по производству продукции, руководитель функционального офиса.	10

№ п/п	Наименование должностей	Количество календарных дней
2.3	Менеджер, механик гаража, ведущий специалист по ТОиР, начальник бюро	3

Примечание: Работникам, имеющим право на дополнительный отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях, не допускается установление режима ненормированного рабочего дня.

Приложение 2.3.

График выдачи заработной платы

№ п/п	Наименование структурных подразделений	Дата выдачи за первую половину месяца	Дата выдачи за вторую половину месяца
1	«Домнасервис», «Домнаремонт», «Стальсервис №1», «Стальсервис №2», цех КИПиА, комплекс по ремонту огнеупорной кладки, «Прокатсервис №1», «Прокатсервис №2», «Прокатсервис №3», «Прокатсервис №4», ЦРМП, участок по наладке гидравлического оборудования, служба ТОиР «ММК-Метиз», ЦРЭМЦ, РМЦ, ЭРЦ, ЦРЭО, цех вентиляции, Управление ООО «ОСК», Хозяйственный участок, КРЦ, КРЦ-1,2, участок автоматизации ГОП, служба диагностики, проектный отдел, участок контроля и испытаний, «Энергосервис №1», «Энергосервис №2», цех водоподготовки, служба технического обслуживания вспомогательных цехов, ЦРМО, ЦРМО-9, ЦРМО-4, ремонтно-строительный цех, КРМЦ-1,2, КЭРЦ, ЦРКП	28 числа текущего месяца	13 числа месяца, следующего за отчетным

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

Приложение 3

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 ОАО «ММК», в обществах и учреждениях Группы ОАО «ММК», с учетом времени обучения на рабочих местах, на курсах в АНО 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 ОАО «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.

Приложение № 5

Сборник документов, регламентирующих вопросы социального страхования и предоставления «социального» отпуска

Приложение 5.1

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. Принимает участие в разработке программы "Здоровье" и контролирует ее выполнение.

2.4. Оценивает эффективность организации профилактической работы.

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

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.

Приложение 5.2

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 или детей.

Работникам (в т.ч. опекунам), 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 или детей), 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 содержания, то краткосрочный оплачиваемый отпуск (смерть супруга (супруги), смерть родителей или детей), оформляется на основании документов, предусмотренных в п.3 данного положения.

Приложение № 6

Сборник документов, регламентирующих вопросы поощрения работников и пенсионеров ООО «ОСК».

Приложение 6.1

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 6 000 рублей.

2.5. Вознаграждение выплачивается по в/о 134.

Приложение 6.2

ПОЛОЖЕНИЕ

о награждении работников и пенсионеров ООО «ОСК» памятным подарком 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» (ОАО «ММК», обществах Группы ОАО «ММК») поощряются объявлением благодарности по ООО «ОСК» с награждением памятным подарком 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» (ОАО «ММК», обществах Группы ОАО «ММК»).

1.2. Мужчины – при исполнении 50 лет со дня рождения при условии их 20-летней безупречной работы в ООО «ОСК» (ОАО «ММК», обществах Группы ОАО «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 3.).

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

3.1. Руководитель структурного или функционального подразделения и доверенное лицо членов профсоюза структурного подразделения составляют ходатайства:

- о награждении работника подарочным сертификатом;
- о награждении благодарственным письмом;

в соответствии с данным Положением и визируют их у работника УОТиЗ курирующего структурное (функциональное) подразделение, который подтверждает непрерывный стаж работы награждаемого работника, отсутствие нарушений трудовой дисциплины за этот период и фиксирует факт награждения подарком для дальнейшего учёта.

Ходатайство визируется у заместителя директора по персоналу.

3.2. Доверенное лицо членов профсоюза получает по предъявлении ходатайства материально-ответственному лицу управления ООО «ОСК» подарочный сертификат на сумму 2 000 рублей.

3.3. На основании ходатайства в управлении ООО «ОСК» оформляется благодарственное письмо.

3.4. Подарочный сертификат и благодарственное письмо вручается доверенным лицом членов профсоюза работнику в торжественной обстановке.

3.5. После вручения подарка составляется акт списания подарка за подписью руководителя структурного или функционального подразделения и

доверенного лица членов профсоюза структурного подразделения, который затем передаётся материально-ответственному лицу.

4. По ходатайству комиссии профсоюзного комитета по работе с пенсионерами (Совета Ветеранов) неработающим пенсионерам 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 ООО «ОСК»). Подарки юбилярам вручаются в соответствии с благотворительной программой ООО «ОСК», реализуемой совместно с МГ БОФ «Металлург».

Приложение 7

Программа «Молодёжь ООО «ОСК»

Работа с молодежью является одним из приоритетов кадровой политики и заключается в следующем:

1. Профессиональная ориентация и профессиональное консультирование учащихся школ, лицеев. Поддержка одаренных школьников, учащихся лицеев, профессиональных училищ, студентов вузов, содействие в их трудоустройстве.
2. Выявление перспективных молодых работников с целью из дальнейшего профессионального роста, формирования качеств лидера.
3. Нравственное профессиональное эстетическое воспитание молодежи в духе корпоративных ценностей общества.
4. Создание условий для профессионального общения и обучения молодых работников.
5. Содействие в продвижении творческих разработок молодых работников.
6. Содействие в решении социальных, бытовых условий молодых семей.
7. Содействие к здоровому образу жизни молодежи, совершенствование системы работы с молодыми работниками, проживающими в общежитиях ОАО «ММК».
8. Содействие в гражданско-патриотическом воспитании молодежи и адаптации после службы в армии.

Приложение 7.1

Программа работы с молодежью

1. Общая часть

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

1.2. Целью работы с молодежью является привлечение, отбор и закрепление молодых работников в ООО «ОСК».

1.3. Основой работы с молодежью является развитие индивидуальных форм работы с каждым молодым работником по формированию его моральных, интеллектуальных и профессиональных качеств, воспитанию чувства преданности к ООО «ОСК».

1.4. Индивидуальная работа с молодежью осуществляется через руководителей всех уровней, наставников молодежи из числа

высококвалифицированных работников и полномочных представителей молодежи.

1.5. Молодыми работниками являются работники в возрасте до 30 лет.

2 Организация работы с молодежью

2.1. Работа с молодежью проводится под руководством начальника структурного подразделения.

2.2. Ответственность за организацию работы с молодежью возлагается на начальника отдела кадров и социальных программ.

2.3. Начальник отдела кадров и социальных программ курирует вопросы работы с учебными заведениями, привлечения молодежи для работы в ООО «ОСК», создания условий для профессионального роста и развития интеллектуальных способностей молодых работников.

2.4. Работа с молодежью в структурном подразделении осуществляется руководителем данного подразделения на основе выполнения локальных нормативных актов, регламентирующих работы с молодыми работниками.

Руководитель структурного подразделения несет ответственность за развитие трудовых традиций и формирование преемственности поколений в коллективе, способствующих раскрытию деловых, творческих способностей молодежи и закреплению ее в подразделении.

2.5 С целью повышения эффективности работы с молодыми работниками в структурных подразделениях руководитель назначает распоряжением ответственного, за работу с молодежью от структурного подразделения в лице одного из своих заместителей.

Заместитель руководителя структурного подразделения (ответственный за работу с молодежью) отвечает за индивидуальную работу нижестоящих руководителей с каждым молодым работником и его профессиональный рост.

2.6. Формы и методы индивидуальной работы руководителей всех уровней с молодежью определяются конечным результатом работы – привлечение молодежи в подразделение, ее закрепление и профессиональный рост.

3 Совет и комиссия по работе с молодежью

3.1. Работа с молодежью осуществляется советом по работе с молодежью под председательством заместителя директора по персоналу.

3.2. В состав совета по работе с молодежью включаются представители ООО «ОСК» и профсоюзного комитета.

Персональный состав членов совета и периодичность его работы утверждаются распоряжением директора.

3.3. Совет по работе с молодежью выполняет следующие функции: вносит предложения по формированию бюджета для реализации программы работы с молодежью, определяет приоритетные направления в молодежной политике ООО «ОСК», дает рекомендации по разработке локальных нормативных актов, регламентирующих работу структурных подразделений с молодежью, и оказывает помощь в их реализации.

3.4. В каждом структурном подразделении распоряжением руководителя создается комиссия по работе с молодежью под председательством заместителя руководителя структурного подразделения (ответственного за работу с молодежью).

В состав комиссии включаются представители Работодателя, профсоюзного комитета, молодых работников и наставников молодежи.

Заседание комиссии проводится не реже 1 раза в месяц.

Комиссия по работе с молодежью организует работу с молодежью в структурном подразделении согласно локальным нормативным актам, разрабатывает план работы с молодежью в структурном подразделении и осуществляет контроль его выполнения.

Комиссия ежемесячно заслушивает руководителей и наставников об индивидуальной работе с закрепленными за ними молодыми работниками.

4 Полномочные представители молодежи в подразделениях

4.1 В состав комиссии по работе с молодежью включаются полномочные представители молодежи, которые выдвигаются собранием молодежи данного подразделения.

4.2 Полномочный представитель молодежи выносит вопросы работы администрации с молодежью на рассмотрение комиссии, руководителя структурного подразделения, а также по необходимости принимает участие в оперативных совещаниях руководителя структурного подразделения.

4.3 Для исполнения своих обязанностей полномочный представитель молодежи пользуется правом предоставления ему двух часов в неделю на работу с молодежью внутри структурного подразделения. Оплата за весь период исполнения работником этих обязанностей не уменьшается.

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	Содержание мероприятий	Стоимость тыс. руб.	Источник финансирования	Срок выполнения	Ответственный за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность			
						Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, высвобождаемых с тяжелых условий труда	
						Всего	В т.ч. женщин	Всего	В т.ч. женщин
1	Проведение специальной оценки условий труда на 2725 рабочих местах	6540	Собственные средства	31.12.2015	Начальник ООТПБиЭ	7925	474	-	-
2	С целью улучшения условий труда по параметрам микроклимата установить кондиционер в мастерской ЦРЭМЦ ЛПЦ-10	35	Собственные средства	30.06.2015	Начальник ЦРЭМЦ	15	1	-	-
3	С целью улучшения эргономических характеристик рабочих мест машинистов мостовых кранов ЦРЭМЦ установить кресла с подъемно-поворотным механизмом и регулируемые по высоте и углам наклона сиденья и спинки	40	Собственные средства	30.12.2015	Начальник ЦРЭМЦ	2	2	-	-
4	С целью улучшения условий труда по параметрам микроклимата установить кондиционер в мастерской персонала Прокатсервис №4 ЛПЦ3, ЦП	50	Собственные средства	30.12.2015	Начальник Прокатсервис №4	10	-	-	-

№ п/п	Содержание мероприятий	Стоимость тыс. руб.	Источник финансирования	Срок выполнения	Ответственный за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность			
						Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, высвобождаемых с тяжелых условий труда	
						Всего	В т.ч. женщин	Всего	В т.ч. женщин
5	С целью обеспечения санитарно-бытового обслуживания установить водонагреватель в душевых для персонала Прокатсервис №4	24	Собственные средства	30.12.2015	Начальник Прокатсервис №4	42	-	-	-
6	С целью обеспечения санитарно-бытового обслуживания установить холодильники в комнаты приема пищи для персонала Прокатсервис №4	36	Собственные средства	30.12.2015	Начальник Прокатсервис №4	50	-	-	-
7	С целью улучшения условий труда по параметрам микроклимата установить кондиционеры в мастерских персонала Прокатсервис №1	65	Собственные средства	30.06.2015	Начальник Прокатсервис №1	15	-	-	-
8	С целью обеспечения санитарно-бытового обслуживания персонала Прокатсервис №1 установить системы фильтрации воды	60	Собственные средства	30.09.2015	Начальник Прокатсервис №1	200	-	-	-
9	С целью обеспечения санитарно-бытового обслуживания установить холодильники в комнаты приема пищи персонала Прокатсервис №1	60	Собственные средства	30.09.2015	Начальник Прокатсервис №1	50	3	-	-
10	С целью улучшения условий труда по параметрам микроклимата установить тепловые пушки в машинных залах	50	Собственные средства	30.09.2015	Начальник Прокатсервис №1	20	-	-	-

№ п/п	Содержание мероприятий	Стоимость тыс. руб.	Источник финансирования	Срок выполнения	Ответственный за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность			
						Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, высвобождаемых с тяжелых условий труда	
						Всего	В т.ч. женщин	Всего	В т.ч. женщин
11	С целью улучшения условий труда по параметрам микроклимата установить кондиционеры в мастерских персонала Прокатсервис №2	45	Собственные средства	30.06.2015	Начальник Прокатсервис №2	20	-	-	-
12	С целью обеспечения санитарно-бытового обслуживания установить холодильники в комнаты приема пищи персонала Прокатсервис №2	50	Собственные средства	30.09.2015	Начальник Прокатсервис №2	50	5	-	-
13	С целью улучшения эргономических характеристик рабочих мест установить кресла с подъемно-поворотным механизмом и регулируемые по высоте и углам наклона сиденья и спинки персонала Прокатсервис №2	25	Собственные средства	30.12.2015	Начальник Прокатсервис №2	100	5	-	-
14	С целью обеспечения санитарно-бытового обслуживания выполнить реконструкцию санузла цеха Домнасервис	130	Собственные средства	30.06.2015	Начальник Домнасервис	137	53	-	-
15	С целью обеспечения санитарно-бытового обслуживания установить холодильники в комнаты приема пищи персонала Домнасервис	14	Собственные средства	30.12.2015	Начальник Домнасервис	137	4	-	-

№ п/п	Содержание мероприятий	Стоимость тыс. руб.	Источник финансирования	Срок выполнения	Ответственный за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность			
						Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, высвобождаемых с тяжелых условий труда	
						Всего	В т.ч. женщин	Всего	В т.ч. женщин
16	С целью улучшения условий труда по параметрам освещенности на рабочих местах провести модернизацию осветительной системы в цехе Домнасервис	240	Собственные средства	30.12.2015	Начальник Домнасервис	137	4	-	-
17	С целью улучшения условий труда по параметрам микроклимата установить кондиционеры в мастерских ЦРЭО	50	Собственные средства	30.03.2015	Начальник ЦРЭО	2	2	-	-
18	С целью улучшения условий труда по параметрам микроклимата смонтировать вент.систему над индукционными нагревателями участка сборки ЭРЦ	100	Собственные средства	30.09.2015	Начальник ЭРЦ	56	25	-	-
19	С целью обеспечения санитарно-бытового обслуживания установить водонагреватель на участке рентгенограммаграфирования КИПиА	51	Собственные средства	30.12.2015	Начальник КИПиА	34	-	-	-
20	С целью обеспечения санитарно-бытового обслуживания персонала цеха Стальсервис №1 установить холодильники в комнаты приема пищи	50	Собственные средства	30.09.2015	Начальник Стальсервис №1	50	5	-	-

№ п/п	Содержание мероприятий	Стоимость тыс. руб.	Источник финансирования	Срок выполнения	Ответственный за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность			
						Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, высвобождаемых с тяжелых условий труда	
						Всего	В т.ч. женщин	Всего	В т.ч. женщин
21	С целью обеспечения санитарно-бытового обслуживания персонала цеха Прокатсервис №3 установить холодильники в комнаты приема пищи ЛПЦ10, ЛПЦ11	66	Собственные средства	30.03.2015	Начальник Прокатсервис №3	165	5	-	-
Итого:		7781							