



ПУБЛИЧНОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО  
ТРУБНАЯ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКАЯ КОМПАНИЯ

**Представитель Работодателя:**  
Управляющий директор Филиала  
ПАО «ТМК» Первоуральский  
новотрубный завод



В.А. Топоров

2026 г.

М.П.

**Представитель Работников:**  
Председатель Первичной профсоюзной  
организации Первоуральского  
новотрубного завода ГМПР

С.Л. Ошурков

(подпись)

« 15 » 01 2026 г.

М.П.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Филиала ПАО «ТМК» Первоуральский новотрубный завод

на 2026 – 2028 годы

г. Первоуральск  
2026



ПУБЛИЧНОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО  
ТРУБНАЯ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКАЯ КОМПАНИЯ

**Представитель Работодателя:**  
Управляющий директор Филиала  
ПАО «ТМК» Первоуральский  
новотрубный завод

\_\_\_\_\_  
(подпись) В.А. Топоров

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2026 г.

М.П.

**Представитель Работников:**  
Председатель Первичной профсоюзной  
организации Первоуральского  
новотрубного завода ГМПР

\_\_\_\_\_  
(подпись) С.Л. Ошурков

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2026 г.

М.П.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Филиала ПАО «ТМК» Первоуральский новотрубный завод**

**на 2026 – 2028 годы**

**г. Первоуральск  
2026**



## Содержание

Раздел 1. Общие положения .....	3
Раздел 2. Рабочее время и время отдыха .....	4
Раздел 3. Оплата и нормирование труда .....	6
Раздел 4. Социальные гарантии и льготы .....	9
Раздел 5. Обучение, профессиональная подготовка, переобучение, практика .....	13
Раздел 6. Молодежная политика .....	14
Раздел 7. Охрана труда.....	15
Раздел 8. Обеспечение занятости .....	17
Раздел 9. Гарантии деятельности профсоюзной организации .....	20
Приложение 1. Работа с ветеранами и неработающими пенсионерами Филиала.....	22

## Раздел 1. Общие положения

1.1 Настоящий Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Отраслевым тарифным соглашением по горно-металлургическому комплексу РФ, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Публичном акционерном обществе «Трубная Metallургическая Компания» (далее – ПАО «ТМК») и заключается между Работниками и Работодателем в лице их представителей.

Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников Филиала ПАО «ТМК» Первоуральский новотрубный завод, а также избранных на освобожденные должности и наемных Работников Профсоюза.

Трудовые договоры, заключаемые с Работниками, а также локальные нормативные акты, регулирующие трудовые отношения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.2 Сторонами Коллективного договора являются:

Работодатель - Филиал ПАО «ТМК» Первоуральский новотрубный завод (далее – Филиал) в лице Управляющего директора, действующего на основании доверенности;

Работники - представляемые Первичной профсоюзной организацией Первоуральского новотрубного завода ГМПР (далее – Профсоюз) в лице Председателя, действующего на основании Устава Первичной профсоюзной организации Первоуральского новотрубного завода ГМПР (далее – Устав ППО).

1.3 Стороны Коллективного договора являются представителями интересов сторон при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении настоящего Коллективного договора, осуществлении контроля за его исполнением и рассмотрении трудовых споров.

1.4 Целью Коллективного договора является развитие социального партнерства в Филиале как системы взаимоотношений между Работниками и Работодателем, направленной на обеспечение согласования интересов Работников и Работодателя на основе коллективно-договорного регулирования трудовых отношений.

1.5 Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.6 Коллективный договор вступает в силу с 01 января 2026 года и действует не более трех лет до заключения нового Коллективного договора.

1.7 Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Филиала, а также расторжения трудового договора с Управляющим директором Филиала. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор действует в течение всего срока реорганизации. После ее окончания он утрачивает силу. При смене формы собственности организации Коллективный договор сохраняет действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

1.8 Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора, его заключения и изменения, а также для организации контроля за исполнением Коллективного договора на равноправной основе по решению сторон создается Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений Филиала (далее – Двухсторонняя комиссия) из наделенных необходимыми полномочиями представителей.

1.9 В течение срока действия Коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для внесения дополнений, изменений и заключения нового Коллективного договора.

1.10 Решение о внесении изменений в Коллективный договор, в том числе о продлении срока его действия, принимается по соглашению сторон Двухсторонней комиссией, оформляется дополнительным соглашением к Коллективному договору.

1.11 Стороны признают, что основой предоставления предусмотренных Коллективным договором льгот, преимуществ, социальных гарантий и условий труда является выполнение каждой стороной социального партнерства принятых на себя обязательств.

1.12 Стороны признают, что стабильная и эффективная работа Филиала возможна только на основе социального партнерства, то есть коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений и согласования социально-экономических интересов Работников и Работодателя в соответствии с трудовым законодательством.

1.13 Стороны считают, что выполнение производственных и экономических показателей создает возможность осуществлять социально направленную экономическую политику, производить выплаты и обеспечивать гарантии и льготы Работникам согласно настоящему Коллективному договору в пределах средств, предусмотренных бюджетом Филиала.

1.14 Стороны признают действующее Отраслевое тарифное соглашение по горно-металлургическому комплексу РФ.

1.15 Контроль за исполнением Коллективного договора осуществляется Работодателем и Профсоюзом. Организацию контроля за исполнением Коллективного договора осуществляет Двухсторонняя комиссия. Порядок подведения итогов выполнения Коллективного договора определяется отдельным локальным нормативным актом.

1.16 При проведении коллективных переговоров и осуществлении контроля за исполнением Коллективного договора представители Работодателя и Профсоюза обязаны представлять друг другу необходимую для этого информацию.

1.17 Права и обязанности Работодателя и Работника регламентируются действующим законодательством РФ, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами.

1.18 Профсоюз содействует предупреждению социальной напряженности в трудовых коллективах, укреплению трудовой дисциплины, добросовестному исполнению Работниками своих трудовых обязанностей, соблюдению Работниками требований по охране и безопасности труда, разъясняет Работникам необходимость мероприятий по повышению культуры безопасного производства.

1.19 Коллективный договор не позднее одного месяца с момента подписания издается в виде брошюры. Тираж брошюры определяется по согласованию с Профсоюзом, исходя из численности работников. Изменения и дополнения, внесенные в его текст, публикуются на корпоративных общедоступных информационных ресурсах. Работодатель и Профсоюз обеспечивают возможность ознакомления Работников с Коллективным договором.

## **Раздел 2. Рабочее время и время отдыха**

Стороны договорились:

2.1 В соответствии с Трудовым кодексом РФ нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для отдельных категорий Работников на основании ст. 92 и ч. 3 ст. 94 ТК РФ Работодатель устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени.

Для Работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени (класс условий труда (далее – КУТ) подкласс 3.3, 3.4) или опасным условиям труда (КУТ 4), устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю, при этом продолжительность рабочего времени с письменного согласия Работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю, с выплатой Работнику денежной компенсации.

2.2 Работникам устанавливаются следующие режимы рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье);
- сменная работа (работа в две, три или четыре смены) в соответствии с графиками сменности;
- неполная рабочая неделя;



- ненормированный рабочий день;
- иные режимы рабочего времени в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Конкретный режим рабочего времени утверждается приказом Работодателя. Для Работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил – трудовым договором.

2.3 Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

В цехах с непрерывно действующим производством и на отдельных участках / видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется оплатой по нормам трудового законодательства, установленным для сверхурочной работы.

2.4 На работах, где по условиям производства (работы) на предприятии в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в отношении которых по причинам технологического характера установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца), вводится суммированный учет рабочего времени с учетным периодом, равным одному году.

Перечень должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, в отношении которых по причинам технологического характера установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, утверждается приказом Управляющего директора Филиала.

2.5 Основанием для привлечения Работников с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни по производственной необходимости является приказ (распоряжение) Работодателя.

2.6 Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия Работника на основании приказа (распоряжения) Работодателя. Продолжительность сверхурочных работ не должна превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

2.7 Графики сменности работы разрабатываются и утверждаются за один месяц до начала следующего года и распространяются во всех подразделениях Филиала.

2.8 В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается. Продолжительность перерыва устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы, трудовым договором. Конкретное время предоставления перерыва устанавливается распорядительным документом руководителя структурного подразделения, принятым с учетом мнения Профсоюза.

2.9 На работах, где по условиям производства предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обязан обеспечить Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.10 Работа в течение двух смен подряд запрещается. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

2.11 Всем Работникам Филиала предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

2.12 Ежегодный основной оплачиваемый отпуск Работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

2.13 Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для инвалидов в соответствии с действующим законодательством устанавливается продолжительностью 30 календарных дней.

2.14 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

2.16 Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

2.17 Работникам Филиала, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Продолжительность дополнительного отпуска по результатам СОУТ:

Класс/ подкласс условий труда	Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней)
3.2	7
3.3	9
3.4	11
4	13

При наличии письменного согласия Работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, превышающая минимальную продолжительность данного отпуска (7 календарных дней), может быть заменена денежной компенсацией, рассчитанной из среднего дневного заработка для оплаты отпусков на количество дней, подлежащих компенсации.

2.18 Работникам, у которых трудовым договором предусмотрен режим рабочего времени с ненормированным рабочим днем, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 (трех) календарных дней.

2.19 Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника, с согласия Работодателя, может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и Работникам в возрасте до 18 лет, а также минимальной продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 7 (семи) календарных дней Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

### **Раздел 3. Оплата и нормирование труда**

3.1 Оплата труда Работников производится в соответствии с действующим законодательством РФ, трудовым договором, действующей Корпоративной политикой унификации системы оплаты труда, гарантий и компенсаций на предприятиях Группы ТМК, Положением о применении Корпоративной политики унификации системы оплаты труда, гарантий и компенсаций в Филиалах ПАО «ТМК», согласно присвоенным тарифным ставкам рабочим и должностным окладам руководителям, специалистам, служащим, установленным в соответствии с утвержденным штатным расписанием, а также иными локальными нормативными актами.

3.2 Минимальный размер заработной платы при выполнении Работником основного вида деятельности трудовых обязанностей и отработке месячного баланса рабочего времени устанавливается в размере не менее, чем 1,9 прожиточного минимума трудоспособного населения по Свердловской области.

Для Работников неосновных видов деятельности, отработавших полный месяц по графику работы и выполнивших трудовые обязанности, минимальный размер заработной платы устанавливается в размере не менее, чем 1,8 прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного на федеральном уровне.



3.3 Работодатель в текущем году обеспечивает сохранение уровня реального содержания заработной платы, включая индексацию заработной платы, предпочтительно за счет увеличения условно-постоянной части зарплаты в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в Свердловской области.

Повышение реального уровня заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (в т.ч. индексация заработной платы) производится при безубыточной деятельности Группы ТМК и Филиала, наличии источников для повышения заработной платы, с учетом производительности труда. Коэффициент повышения заработной платы в связи с ростом потребительских цен или размер индексации тарифной сетки ежегодно устанавливается Корпоративным центром на основании утвержденных Советом директоров бюджетных показателей в соответствии со ст. 134 ТК РФ, Корпоративной политикой унификации системы оплаты труда, гарантий и компенсаций на предприятиях Группы ТМК и Положением о применении Корпоративной политики унификации системы оплаты труда, гарантий и компенсаций в Филиалах ПАО «ТМК».

3.4 Работодатель стремится довести долю условно-постоянной части заработной платы до размера не менее 70 процентов (тарифная ставка/должностной оклад, доплаты за условия труда, многосменный режим работы, по районному коэффициенту и другие доплаты, надбавки, не связанные с результатами труда Работника).

3.5 Работодатель осуществляет компенсационные и стимулирующие выплаты (доплаты, надбавки, премии) за совмещение профессий, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника и иные случаи. Основанием для выплат являются действующие Корпоративная политика унификации системы оплаты труда, гарантий и компенсаций на предприятиях Группы ТМК, Положение о применении Корпоративной политики унификации системы оплаты труда, гарантий и компенсаций в Филиалах ПАО «ТМК» и соответствующие распорядительные документы.

3.6 Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными на основании СОУТ, производится доплата за каждый час работы в этих условиях в соответствии с Корпоративной политикой унификации системы оплаты труда, гарантий и компенсаций на предприятиях Группы ТМК, Положением о применении Корпоративной политики унификации системы оплаты труда, гарантий и компенсаций в Филиалах ПАО «ТМК».

Доплата за вредные и (или) опасные условия труда в соответствии с СОУТ исчисляется в процентах от часовой тарифной ставки (должностного оклада) и составляет:

Класс/ подкласс условий труда	Доплата за вредные и (или) опасные условия труда
3.1	6%
3.2	7%
3.3	8%
3.4	9%
4	10%

Если класс/подкласс условий труда на рабочем месте по результатам СОУТ не изменился по сравнению с классом/подклассом, ранее установленным по результатам аттестации рабочих мест (далее – АРМ), то в дополнение к гарантиям и компенсациям, предусмотренным Коллективным договором, Работнику производится компенсационная выплата за негативное воздействие вредных и (или) опасных факторов производственной среды согласно части 3 статьи 15 421-ФЗ в соответствии с Корпоративной политикой унификации системы оплаты труда, гарантий и компенсаций на предприятиях Группы ТМК, Положением о применении Корпоративной политики унификации системы оплаты труда, гарантий и компенсаций в Филиалах ПАО «ТМК» (вид начисления 2237), рассчитанная в виде фиксированной суммы как разница между установленным ранее размером (суммой) доплаты за вредные и (или) опасные условия труда по АРМ и установленным размером (суммой) доплаты за вредные и (или) опасные условия труда по результатам СОУТ.

Для вновь принятого Работника гарантии и компенсации устанавливаются согласно Коллективному договору в соответствии с установленным размером (суммой) доплаты за вредные и (или) опасные условия труда по результатам СОУТ.

3.7 Работникам производится доплата за работу в ночное время в период с 22:00 часов до 06:00 часов в размере 40% часовой тарифной ставки присвоенного разряда (оклада) согласно действующим Корпоративной политике унификации системы оплаты труда, гарантий и компенсаций на предприятиях Группы ТМК, Положению о применении Корпоративной политики унификации системы оплаты труда, гарантий и компенсаций в Филиалах ПАО «ТМК».

3.8 Работодатель производит оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день:

- Работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам – в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- Работникам, получающим оклад (должностной оклад) – в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Предоставление дней отдыха за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплаченные в одинарном размере, осуществляется преимущественно в месяце работы сотрудника в выходной день, но не позднее конца календарного года.

В случае если на день увольнения Работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности, в день увольнения Работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии со ст. 153 ТК РФ, и фактически произведенной оплатой работы в этот день.

3.9 Работникам, труд которых оплачивается по часовым тарифным ставкам и режим работы которых не предусматривает работу в нерабочие праздничные дни, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение в размере 50% часовой тарифной ставки по 3 группе должностей из расчета 8 часов за каждый нерабочий праздничный день с учетом установленного процента занятости конкретного Работника.

Аналогичное дополнительное вознаграждение выплачивается также Работникам, режим работы которых предусматривает работу в нерабочие праздничные дни, за нерабочие праздничные дни, приходящиеся на время основного и дополнительных ежегодных отпусков, предоставляемых в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

3.10 Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей в Филиале системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

3.11 При временном переводе Работников на другую работу (на другой участок в цехе, в другое структурное подразделение) на срок до одного месяца в случаях, указанных в части 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ, оплата труда Работников производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

3.12 Доплата Работникам в возрасте до 18 лет, постоянно работающим в Филиале, производится до уровня оплаты труда Работников соответствующих разрядов при полной продолжительности ежедневной работы.

3.13 Выплата единовременного вознаграждения за выслугу лет / премия по итогам года производится Работникам Филиала в соответствии с действующими Корпоративной политикой



унификации системы оплаты труда, гарантий и компенсаций на предприятиях Группы ТМК, Положением о применении Корпоративной политики унификации системы оплаты труда, гарантий и компенсаций в Филиалах ПАО «ТМК».

3.14 Расчет средней заработной платы Работника производится, исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за Работником сохраняется средняя заработная плата.

3.15 Районный коэффициент в размере 1,15 начисляется на сумму заработной платы Работников Филиала.

3.16 Выплата заработной платы производится два раза в месяц: 28 числа текущего месяца и 13 числа месяца, следующего за отчетным. Заработная плата выплачивается безналичным способом, путем ее перечисления на банковский счет (карту) Работника.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или нерабочими праздничными днями, выплата производится накануне.

3.17 При выплате заработной платы за вторую половину месяца каждый Работник информируется о составных частях заработной платы, причитающейся ему за отчетный период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, путем направления Работнику расчетного листка в электронном виде посредством функционала корпоративной платформы SOTA2U / Информационной системы кадрового электронного документооборота (далее - ИС КЭДО). Форма расчетного листка, порядок работы с платформой SOTA2U / ИС КЭДО по функционалу расчетного листка и процедура получения при необходимости расчетного листка на бумажном носителе утверждается локальным нормативным актом Работодателя.

3.18 Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

3.19 Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы Работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника – в размере двух третей тарифной ставки, оклада пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине Работника не оплачивается.

3.20 Доплата за переработку сокращенной продолжительности рабочего времени во вредных условиях труда производится по итогам месяца. Доплата устанавливается в размере 20% часовой тарифной ставки присвоенного разряда соответствующей тарифной сетки за каждый час работы сверх 36 часов. Работникам, получающим оклад, часовая ставка рассчитывается делением оклада на месячную норму рабочего времени при 40-часовой рабочей неделе (норма рабочего времени соответствующего месяца).

Часы переработки определяются вычитанием из нормы рабочего времени при 40-часовой рабочей неделе нормы рабочего времени при 36-часовой рабочей неделе за соответствующий месяц. Если разница в нормах времени (40-часовой и 36-часовой) больше, чем фактические часы переработки 36-часовой нормы рабочего времени, доплата начисляется за фактические часы переработки 36-часовой нормы рабочего времени.

3.21 Установление, пересмотр и замена действующих норм труда производится согласно действующему трудовому законодательству РФ.

#### **Раздел 4. Социальные гарантии и льготы**

4.1 Работодатель с учетом финансового состояния Филиала осуществляет меры, предусматривающие предоставление льгот, гарантий и материальной помощи Работникам, сверх установленных законодательством. Условия предоставления социальных льгот и гарантий указанных в пп. 4.7, 4.8 и 4.10 – 4.13, порядок их выплат, сроки и перечень подтверждающих документов определяются Положением о социальном пакете.

4.2 Работодатель ежегодно осуществляет планирование средств, необходимых для реализации социальной политики в Филиале. Предоставление льгот, гарантий и материальной помощи осуществляется в пределах утвержденного бюджета Филиала на календарный год.



Профсоюз выделяет средства из профсоюзного бюджета на социальную поддержку Работников по направлениям деятельности Профсоюза согласно Уставу ППО.

Условия, порядок и объем выделяемых средств устанавливаются локальным нормативным актом.

4.3 С целью заботы о здоровье Работников и снижения уровня заболеваемости, Работодатель заключает договор о добровольном медицинском страховании Работников Филиала.

4.4 Работодатель предоставляет Работникам Филиала и членам их семей возможность отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения по льготной стоимости на курортах РФ и в корпоративных местах отдыха, согласно локальному нормативному акту.

4.5 Работодатель организует функционирование столовых (или организует питание Работников в столовых), расположенных на территории Филиала. В целях обеспечения регулярного и здорового питания Работников, а также снижения рисков сердечно-сосудистых заболеваний Работодателем реализуется программа «Тарелка здоровья» (подробнее с программой можно ознакомиться посредством информационных ресурсов Работодателя).

Каждому Работнику Филиала предоставляется социальная гарантия в целях частичной и/или полной компенсации стоимости питания (обеда) за каждую рабочую смену единоразово (в том числе при привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни). Указанная социальная гарантия представляется независимо от категории и квалификации Работника, сложности, качества, количества и условий выполнения самой работы. Компенсация стоимости питания не является частью системы оплаты труда и состоит из фиксированной скидки при оплате питания, а также из фиксированной начисленной денежной суммы в размере 15% от суммы скидки. Размер и порядок предоставления компенсации утверждается распорядительным документом Работодателя.

Работодатель совместно с Профсоюзом осуществляет проверку качества питания, предоставляемого Работникам. Работодатель обеспечивает работу столовых по графику работы структурных подразделений Филиала, Работники соблюдают графики посещения столовых.

4.6 В целях поощрения Работников Филиала за высокие результаты труда, повышения их производственной активности, признания заслуг наиболее квалифицированных специалистов, закрепления кадров, добросовестного выполнения трудовых обязанностей, повышения производительности труда, улучшения качества продукции, а также за продолжительную и безупречную работу Работодатель проводит наградную политику в соответствии с локальным нормативным актом.

4.7 Работникам Филиала, имеющим детей, предоставляются следующие социальные льготы:

4.7.1 Частичная оплата стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря для детей в возрасте от 6,5 до 15 лет (включительно).

Размер компенсации Работнику составляет не менее 80% от стоимости путевки, но не более максимального размера, ежегодно определяемого Работодателем, исходя из бюджета на выплаты социального характера.

4.7.2 Материальная помощь Работнику для частичной оплаты стоимости содержания детей в возрасте от 3 до 7 лет в дошкольных образовательных учреждениях в размере 1 500 рублей в месяц.

4.7.3 Материальная помощь Работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, фактически осуществляющему уход за ребенком, начиная с 1,5 лет выплачивается ежемесячная материальная помощь в размере 3 000 рублей на каждого ребенка.

Работникам, работающим на условиях неполного рабочего времени (по их заявлению) во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком, материальная помощь не оказывается.

4.7.4 Подарки детям Работников:

- детям-первоклассникам к 1 сентября (День знаний) выдается сертификат на 3 000 рублей на приобретение школьных принадлежностей;
- детям в возрасте от 1 до 14 лет (включительно) по состоянию на 31 декабря текущего года – к Новому году выдается подарок.

Если в Филиале работают оба родителя, указанные социальные льготы предоставляются одному из родителей.

Меры поддержки, указанные в пп. 4.7.1, 4.7.2 и 4.7.4 оказываются родителю, опекуну, попечителю, а также мачехе или отчиму, состоящим в зарегистрированном браке с родителем ребенка, при условии совместного проживания.

4.8 Работодатель предоставляет следующие социальные выплаты в виде единовременной материальной помощи:

4.8.1 Рождение ребенка – 10 000 рублей на каждого рожденного ребенка.

4.8.2 Многодетным семьям, имеющим трех и более несовершеннолетних детей в возрасте до 18 лет (включительно) – 10 000 рублей на семью, один раз в календарный год.

4.8.3 Наличие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет (включительно), а также детей старше 18 лет, которым установлена 1 или 2 группа инвалидности с детства без указания срока переосвидетельствования (бессрочно) – 10 000 рублей на каждого ребенка, один раз в календарный год.

Если работают оба родителя, то материальная помощь по пп. 4.8.1-4.8.3 выделяется одному из родителей, опекуну, попечителю, а также мачехе или отчиму, состоящим в зарегистрированном браке с родителем ребенка, при условии совместного проживания.

4.8.4 К персональной юбилейной дате со дня рождения – 50 лет и далее каждые 5 лет – в размере 10 000 рублей, при наличии стажа на момент юбилейной даты 5 и более лет и отсутствии действующих дисциплинарных взысканий.

4.8.5 Тяжелое материальное положение, связанное с наличием у Работника сложных жизненных и семейных обстоятельств:

4.8.5.1 Повреждение имущества (квартира, дом), являющегося местом постоянного проживания при стихийном бедствии, пожаре, хищении личного имущества выплачивается до 20 000 рублей при условии, что имущество не было застраховано.

4.8.5.2 Заболевание, повлекшее расходы на лечение и оплату лекарств, выплачивается до 10 000 рублей, при условии невозможности проведения лечения по ДМС (наличие отказа страховой компании).

Тяжелым материальным положением для целей пункта 4.8.5 являются потери (затраты), составляющие более 1 (одного) прожиточного минимума для трудоспособного населения по Свердловской области на дату обращения. Материальная помощь оказывается Работнику Филиала, имеющему стаж работы не менее 1 года, не более одного раза в календарный год.

4.8.6 Смерть членов семьи (супруг(а), родители, дети) – 10 000 рублей.

4.9 Женщины, приступившие к работе после отпуска по уходу за ребенком, по инициативе Работодателя и с их согласия, проходят обучение с целью восстановления квалификационных навыков или переподготовку в случае перевода на другое место работы.

На время повышения квалификации (переподготовки) за ними сохраняется средний заработок в соответствии с действующим законодательством.

4.10 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению могут быть предоставлены:

4.10.1 Дополнительные оплачиваемые дни по семейным обстоятельствам.

С сохранением среднего заработка, определенного по правилам расчета для оплаты отпусков, в случаях:

– собственной свадьбы – продолжительностью 2 дня, предоставляемые в течение 7 дней с даты события (свадьбы);

– смерти членов семьи (супруг(а), родители, дети) продолжительностью 3 дня, предоставляемые в течение 7 дней с даты события (смерти).

С оплатой по тарифу/окладу в случаях:

– рождения ребенка – 1 день, предоставляется мужу (отцу) в день рождения, а также в течение 7 дней после рождения ребенка;

– сопровождения ребенка в первый класс (День знаний) – 1 день, непосредственно в первый учебный день в образовательном учреждении, одному из родителей первоклассника в случае, если дополнительный оплачиваемый день совпадает с рабочей сменой по графику работы (сменности) Работника.



В случае невозможности представления документов, подтверждающих наличие основания для предоставления дополнительных оплачиваемых дней по семейным обстоятельствам, на дату их предоставления, документы должны быть представлены в течение месяца после их использования.

Денежная компенсация за неиспользованные дополнительные оплачиваемые дни по семейным обстоятельствам, предусмотренные настоящим пунктом, не предоставляется.

4.10.2 Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- проводы на военную службу по призыву, а также призыв на военную службу по мобилизации (сына, супруга, родителя) – до 2 дней;
- свадьба детей Работника – до 2 дней;
- матерям, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, одинокой матери (отцу), воспитывающей(му) ребенка в возрасте до 14 лет – до 5 дней в календарный год;
- родителям ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (включительно) – до 14 календарных дней.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

4.11 Гарантии и компенсации за утрату профессиональной трудоспособности при исполнении Работником трудовых обязанностей и в случае его смерти.

4.11.1 В случае гибели Работника в результате несчастного случая на производстве или острого отравления, связь с производственной деятельностью которого подтверждена материалами расследования несчастного случая или актом о несчастном случае установленной формы, Работодатель в качестве возмещения морального вреда выплачивает сверх установленных законодательством сумм единовременное пособие в размере годового заработка на каждого члена семьи погибшего Работника, включая нетрудоспособных и родившихся после его смерти детей (в случае беременности вдовы на момент гибели Работника), исчисленного за последние 12 месяцев, в срок не более 6 месяцев со дня смерти Работника.

Семьям, потерявшим кормильца вследствие производственной травмы или профессионального заболевания Работодатель оказывает материальную помощь:

- ежемесячно для оплаты содержания ребенка в детском муниципальном (государственном) дошкольном учреждении в размере 100% от стоимости;
- ежегодно к началу учебного года в размере 10 000 рублей на каждого ребенка школьного возраста до 18 лет (включительно).

Детям школьного возраста от 6,5 до 15 лет (включительно) погибшего Работника предоставляется право на получение одной бесплатной путевки летнего отдыха в детский оздоровительный лагерь один раз в год.

Членами семьи, в отношении которых осуществляются выплаты, являются супруг(а), несовершеннолетние дети, в том числе опекаемые и подопечные. Выплаты, указанные в настоящем пункте, не производятся, если смерть Работника наступила в результате несчастного случая, при котором Работник (по заключению медицинского учреждения) находился в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

4.11.2 В случае утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастного случая на производстве, Работодатель компенсирует моральный вред в размере, согласованном между Работником и Работодателем, исходя из конкретных обстоятельств получения трудового увечья (характер увечья, степень вины Работника и т.п.).

4.12 В случае смерти Работника от общего заболевания, несчастного случая в быту, несчастного случая, который по результатам расследования признан не связанным с производством, членам семьи умершего (супругам, детям, родителям), помимо установленного законодательством пособия, выплачивается дополнительная материальная помощь в размере одного среднемесячного заработка умершего Работника.

4.13 Работникам, проработавшим в Филиале не менее 20 лет и увольняющимся в связи с выходом на страховую пенсию по старости (или по инвалидности), в том числе назначенную досрочно, при первичном расторжении трудового договора производится выплата выходного пособия. Размер выходного пособия рассчитывается на дату увольнения Работника, исходя из двух

окладов/двух месячных тарифных ставок (рассчитанных из 164,5 часов в месяц), утвержденных штатным расписанием по его основной профессии/должности, с учетом установленного процента занятости и действующего коэффициента повышения заработной платы.

В стаж, дающий право на выплату выходного пособия, включается время последовательной работы на предприятиях Группы ТМК, в юридических лицах, выделенных из состава предприятия в процессе реструктуризации непрофильных активов, при условии, если перерывы в работе не превышали двух недель, и в периодах перерыва не было работы на предприятиях, не входящих в Группу ТМК. Перечень предприятий регламентируется распорядительным документом или локальным нормативным актом Филиала.

Увольнением в связи с выходом на пенсию при первичном расторжении трудового договора считается увольнение Работника по собственному желанию (в связи с выходом на пенсию) в случае оформления пенсии во время работы в Филиале.

4.14 Спортивная и культурно-массовая работа проводится с учетом финансового состояния Филиала и регулируется локальным нормативным актом.

4.15 Социальная поддержка неработающих пенсионеров, предоставление льгот, гарантий и материальной помощи осуществляются с учетом финансового состояния Филиала, и регулируется Приложением 1 к настоящему Коллективному договору, а также локальным нормативным актом.

## **Раздел 5. Обучение, профессиональная подготовка, переобучение, практика**

5.1 Работодатель осуществляет профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников, обучение вторым (смежным) профессиям, исходя из потребности производства, в порядке и на условиях, установленных локальным нормативным актом.

5.2 Работодатель предоставляет Работникам, обучающимся в образовательных организациях без отрыва от производства, гарантии и компенсации в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

5.3 Учебный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам, успешно обучающимся без отрыва от производства в образовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию, на период сдачи зачетов, экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта при получении образования соответствующего уровня впервые.

5.4 Работнику, совмещающему работу с обучением в профессиональных образовательных организациях высшего и среднего образования, получающему второе высшее образование, предоставляется возможность разделять ежегодные отпуска на части, если позволяют условия производства, приурочивая их ко времени подготовки и сдачи экзаменов.

5.5 По заявлению Работника, обучающегося по профессии/специальности, востребованной Работодателем, предоставляется при наличии производственной возможности отпуск без сохранения заработной платы в период действия справки-вызова из образовательной организации:

- студентам, получающим второе и последующее образование соответствующего уровня;
- студентам, обучающимся в образовательных организациях, не имеющих государственной аккредитации.

5.6 Работодатель ведет целевую подготовку специалистов по востребованным специальностям и (или) направлениям подготовки в организациях профессионального образования. Работодатель заключает договоры с частичной или полной оплатой обучения за собственный счет с образовательными организациями и Работниками, обучающимися без отрыва от работы, и студентами очной формы обучения, обучающимися по направлению деятельности Филиала.

5.7 С целью обеспечения квалифицированными кадрами по специальностям и (или) направлениям подготовки, необходимым по направлению деятельности Филиала, Работодатель создает на основе договорной системы условия для прохождения производственной практики, обучающимся в образовательных организациях среднего профессионального и высшего образования.



5.8 Работодатель обеспечивает для Работников Филиала возможность очного обучения, а также бесплатного онлайн-обучения в рамках электронных курсов, направленных на личностное и профессиональное развитие. Доступ к курсам обеспечивается через электронную HR-платформу.

## **Раздел 6. Молодежная политика**

6.1 Стороны договорились о том, что приоритетными направлениями в реализации молодежной политики считается помощь в адаптации и закреплении молодых Работников в Филиале, содействие повышению уровня их профессиональных и личностных компетенций и социальной защищенности. Молодыми Работниками считаются лица в возрасте до 35 лет (включительно).

6.2 В Филиале реализуется молодежная политика, основными направлениями которой являются:

6.2.1 Привлечение, адаптация и закрепление молодежи в Филиале:

- привлечение молодых Работников в Филиал путем проведения профориентационной работы в образовательных организациях;
- прием на производственную практику студентов;
- закрепление и удержание молодежи в структурных подразделениях через систему адаптации, наставничества и развитие трудовых традиций;
- поддержка и развитие молодежных объединений, в том числе Советов молодежи;
- создание управленческого резерва;
- информирование молодежи о возможностях развития.

6.2.2 Профессиональное развитие молодежи:

- организация конкурсов профессионального мастерства;
- участие в корпоративных, всероссийских и международных чемпионатах профессионального мастерства;
- повышение уровня профессиональных и личностных компетенций молодежи посредством организации обучения, мастер-классов и бизнес-тренингов.

6.2.3 Научно-техническая, изобретательская и рационализаторская деятельность:

- организация молодежных научно-практических конференций;
- создание условий для развития рационализаторской и изобретательской деятельности;
- вовлечение молодых Работников в процесс повышения эффективности деятельности Филиала.

6.2.4 Содействие раскрытию творческого потенциала молодежи:

- организация творческих конкурсов для молодых Работников;
- организация участия молодых Работников в корпоративных, городских и областных творческих мероприятиях.

6.2.5 Спорт и туризм:

- организация спартакиады молодых Работников по различным видам спорта;
- организация туристских слетов и походов выходного дня;
- организация киберспортивных турниров.

6.3 Работодатель обязуется:

- создавать условия для обучения и развития молодежи, исходя из потребностей производства и личных способностей Работника;
- предоставлять возможность участия в заседаниях, собраниях и мероприятиях членам Совета молодежи по согласованию с руководителями структурных подразделений Филиалов;
- организовывать празднование Дня молодежи с проведением культурно-массовых мероприятий и подведением итогов работы молодежной организации Филиала (при наличии финансовой возможности).

6.4 Меры социальной поддержки молодых Работников:

6.4.1 Работникам, после прохождения военной службы по призыву, принятым в течение шести месяцев в Филиал, впервые после увольнения с военной службы – выплачивается

материальная помощь в размере 20 000 рублей. Выплата материальной помощи производится через 2 месяца после трудоустройства.

6.4.2 При вступлении в первый брак выплачивается материальная помощь в размере 5 000 рублей, если в Филиале работают оба супруга, материальная помощь выплачивается каждому из них.

Условия предоставления мер социальной поддержки молодым Работникам, порядок выплат, сроки и перечень подтверждающих документов определяются Положением о социальном пакете. Меры социальной поддержки молодых Работников осуществляются с учетом финансового состояния Филиала.

6.5 Профсоюз обязуется:

- оказывать содействие в работе Совета молодежи и деятельности молодежной общественной организации;
- проводить работу по вовлечению молодежи в активную деятельность;
- принимать участие в организации развивающих, творческих, спортивных и культурно-массовых мероприятий для молодежи;
- поощрять молодых профсоюзных активистов Филиала, успешно ведущих общественную работу.

## **Раздел 7. Охрана труда**

Обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья Работников предусматривает совместные действия Работодателя и Профсоюза по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, организацию производственного и профсоюзного контроля охраны труда на рабочих местах.

7.1 Работодатель обязуется:

7.1.1 Создавать на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям охраны труда, принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

7.1.2 Обеспечивать выполнение законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, соблюдение режима труда и отдыха Работников.

7.1.3 Проводить СОУТ в сроки и в порядке, установленном законодательством и локальными нормативными актами.

7.1.4 Организовывать проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, внеочередных медицинских осмотров Работников в соответствии с медицинскими рекомендациями и требованиями законодательства. На время прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования за Работниками, обязанными в соответствии с законодательством проходить такие осмотр и (или) освидетельствование, сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы.

Не допускать к выполнению трудовых обязанностей Работников, не прошедших в установленном порядке обязательные медицинские осмотры (обследования), обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими законами и иными нормативными правовыми актами, а также в случае наличия медицинских противопоказаний.

7.1.5 Выделять необходимые средства на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции.

7.1.6 Разрабатывать план мероприятий по улучшению условий и охраны труда с указанием необходимых для их реализации средств в размере не меньше, чем установлено законодательством.

7.1.7 Разрабатывать инструкции по охране труда и проводить ознакомление Работников с требованиями по охране труда.

7.1.8 Информировать Работника об условиях и охране труда на его рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах защиты от воздействия вредных и



(или) опасных производственных факторов, гарантиях и компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.1.9 Обеспечивать обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.10 Обеспечивать Работников бесплатными средствами индивидуальной защиты (далее – СИЗ) в соответствии с типовыми нормами и приказом по Филиалу.

Осуществлять за счет собственных средств хранение, стирку (чистку), ремонт, замену СИЗ Работников.

7.1.11 Производить выдачу смывающих и (или) обезвреживающих средств Работникам, занятым на работах, связанных с загрязнением, в соответствии с установленными нормами. Перечень профессий и должностей, которым по условиям работы положена выдача смывающих средств, и нормы выдачи устанавливаются приказом по Филиалу.

7.1.12 Обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников Филиала в соответствии с требованиями охраны труда. В этих целях в Филиале по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, комнаты для приема пищи и пр.

7.1.13 Обеспечивать Работников горячих цехов и участков газированной соленой водой, а работающих в зимнее время на открытых производственных площадях полную рабочую смену – бесплатным чаем из расчета 4 грамма в смену.

7.1.14 Обеспечивать обучение уполномоченных лиц по охране труда и членов комиссии (комитетов) по охране труда, создавать необходимые условия для выполнения ими общественных обязанностей.

7.1.15 Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

Не допускать к работе (отстранять) лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.16 Организовывать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением Работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.17 Обеспечивать Работников, занятых на рабочих местах с вредными условиями труда, бесплатным молоком или другими равноценными пищевыми продуктами по установленным нормам, в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов, предусмотренных Перечнем, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 мая 2022 г. N 291н, и уровни которых превышают установленные нормативы.

Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены. Если время работы Работника на рабочих местах во вредных условиях труда составляет менее половины установленной продолжительности рабочей смены, молоко не выдается. Нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов определяется локальным нормативным актом Филиала.

Работодатель может по письменному заявлению Работника заменить выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов. Конкретный размер компенсационной выплаты устанавливается распорядительным документом Филиала.

Работникам, занятым на работах в контакте с аллергенами, канцерогенами и фиброгенами 1 и 2-го класса опасности, выдача молока не заменяется компенсационной выплатой.

Работникам, контактирующим с неорганическими соединениями цветных металлов (кроме соединений алюминия, кальция и магния), в дни фактической занятости дополнительно к молоку выдается 2 г пектина в составе обогащенных им пищевых продуктов: напитков, киселей, желе, джемов, мармеладов, соковой продукции из фруктов и (или) овощей и консервов (фактическое

содержание пектина указывается изготовителем). Допускается замена этих продуктов натуральными фруктовыми и (или) овощными соками с мякотью в соответствии с действующими нормами.

7.2 Работники Филиала обязуются:

7.2.1 Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.2.2 Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.3 Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

7.2.4 В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями.

7.2.5 Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверку знаний требований охраны труда.

7.2.6 Незамедлительно ставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения.

7.2.7 Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении Работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности Работодателя, требований охраны труда, о каждом известном им несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

7.3 Профсоюз обязуется:

7.3.1 Осуществлять общественный контроль состояния условий и охраны труда, за выполнением Работодателем своих обязанностей по вопросам охраны труда, а Работниками – требований правил, инструкций и иных нормативных документов по охране труда, и правильным применением средств индивидуальной защиты.

7.3.2 Обеспечивать выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

7.3.3 Проводить среди Работников разъяснительную работу о необходимости соблюдения правил и норм безопасности труда.

7.3.4 Содействовать реализации мер по снижению потерь рабочего времени из-за нарушений Работниками правил охраны труда, технологической и производственной дисциплины, общей и профессиональной заболеваемости.

7.3.5 Осуществлять работу по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний Работников.

7.3.6 Участвовать совместно с Работодателем и государственными органами надзора в расследовании несчастных случаев на производстве.

## **Раздел 8. Обеспечение занятости**

Стороны договорились о том, что деятельность в сфере занятости осуществляют в соответствии с требованиями законодательства и настоящего Коллективного договора.



### 8.1 Для обеспечения занятости Работодатель:

- обеспечивает Работников обусловленной трудовым договором работой в течение срока его действия;
- проводит профессиональную подготовку, переподготовку, в том числе обучение вторым (смежным) профессиям, повышение квалификации Работников, разрабатывает и реализует планы подготовки и переподготовки кадров;
- заблаговременно информирует Профсоюз о плановых мероприятиях, влекущих сокращение численности или штата Работников, для проведения переговоров по обеспечению гарантий увольняемым Работникам.

8.2 При временном сокращении объемов производства и с целью снижения количества высвобождаемых Работников Работодатель может осуществить мероприятия по:

- оптимизации графиков работы;
  - профессиональной подготовке, переподготовке, обучению вторым (смежным) профессиям;
  - вводу режима неполного рабочего времени в порядке, предусмотренном трудовым законодательством;
  - временному прекращению приема новых Работников;
  - введению простоя в соответствии с Трудовым кодексом РФ;
  - предоставлению отпусков без сохранения заработной платы по личному заявлению Работника;
  - отказу от применения сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни;
  - временному отказу от совмещения профессий, доплат за увеличение объемов работ;
  - прекращению трудовых отношений с совместителями, временными и сезонными Работниками;
  - переводу Работников на постоянную работу на места, занимаемые работниками-совместителями;
  - временному переводу Работника на другие работы в соответствии с Трудовым кодексом РФ;
  - переводу на работу, с согласия Работника, в другие подразделения;
  - предоставлению Работнику, с его согласия, ежегодного оплачиваемого отпуска, не предусмотренного графиком отпусков, пропорционально отработанному времени в рабочем году;
  - организации командирования персонала на другие предприятия.
- Проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения Работников.

### 8.3 Сокращение численности или штата Работников

8.3.1 При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Филиала, а также о предстоящем массовом увольнении Работодатель осуществляет необходимые процедуры по своевременному предупреждению Работников, Профсоюза, государственной службы занятости о предстоящих увольнениях не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В случае если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников, Работодатель информирует Профсоюз и службу занятости в срок не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. При угрозе массовых увольнений Работодатель принимает необходимые меры с учетом мнения Профсоюза.

Критерии массового увольнения Работников по инициативе Работодателя устанавливаются в соответствии с действующим Отраслевым Тарифным Соглашением, Территориальным или Региональным Соглашением.

8.3.2 Работодатель в течение всего срока действия предупреждения об увольнении предлагает Работнику все имеющиеся вакансии, обеспеченные бюджетом, соответствующие его квалификации и состоянию здоровья. В случае отказа Работника от перевода на другую должность/профессию соответствующей квалификации, либо нижеоплачиваемую должность/профессию или отсутствия соответствующей работы у Работодателя, Работнику может

быть предложено переобучение (освоение новой профессии) с возможностью дальнейшего трудоустройства по полученной профессии.

8.3.3 Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй ст.180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

8.3.4 Работодатель представляет Работнику, по его желанию, с момента получения им уведомления о сокращении численности (штата) Работников неиспользованные дни ежегодного отпуска или дополнительные дни отдыха за ранее отработанное время (сверхурочное, в выходные/нерабочие праздничные дни) в количестве 2 дней в месяц для поиска новой работы. В случае отсутствия у Работника дней отпуска или неиспользованных дополнительных дней отдыха он вправе обратиться с заявлением о предоставлении ему времени для поиска работы – 4 часа в неделю с сохранением оклада (тарифа), но не более 4 дней за весь период поиска работы.

8.3.5 Работодатель в рамках взаимодействия с органами службы занятости вправе направить ходатайство в отношении уволенных по сокращению численности или штата, с их согласия, об оформлении пенсии на период до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию, но не ранее, чем за два года до установленного законодательством РФ возраста выхода на пенсию.

8.4 Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в статье 179 ТК РФ (и иных федеральных законах), преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата, при равной производительности труда и квалификации, может предоставляться следующим Работникам:

- лицам предпенсионного возраста, за 3 года до достижения ими возраста, дающего право выхода на пенсию по старости, в том числе досрочно;
- одному из супругов в случае, когда под сокращение численности или штата попадают оба супруга, работающие в Филиале.

8.5 В случае получения Работником трудового увечья, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, подтвержденного медицинским заключением, которое устанавливает противопоказания для продолжения работы, обусловленной трудовым договором:

8.5.1 Работодатель обязан, с письменного согласия Работника, перевести его на другую работу, не противопоказанную Работнику по состоянию здоровья. Если у Работодателя отсутствует соответствующая работа, то Работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу, на срок до четырех месяцев отстраняется от работы, и Работнику могут производиться выплаты из расчета минимального размера оплаты труда по РФ за все время отстранения, но не более указанного срока.

8.5.2 Работодатель, с письменного согласия Работника, может осуществлять переобучение (освоение новой профессии) Работника с возможностью дальнейшего трудоустройства по полученной профессии.

Если Работник отказывается от перевода и переобучения (освоения новой профессии), то Работодатель действует в соответствии с требованиями ст. 73 ТК РФ.

8.6 Профсоюз для обеспечения занятости обязуется:

8.6.1 Предоставлять Работникам консультационную и правовую помощь по вопросам занятости.

8.6.2 Оказывать содействие в трудоустройстве Работников, нуждающихся в переводе в соответствии с медицинским заключением или получивших уведомление о высвобождении вследствие сокращения численности или штата.

8.6.3 Своевременно рассматривать предложения Работодателя по вопросам занятости.

8.6.4 Обеспечивать конструктивное участие своих представителей в работе совместных (временных и постоянных) комиссий (групп), создаваемых для решения вопросов, связанных с обеспечением занятости.

8.6.5 Содействовать обеспечению социальных гарантий Работников в вопросах организации занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных законодательством и Коллективным договором.

8.6.6 Принимать участие в социально-трудовой адаптации вновь принятых Работников.



8.6.7 Поддерживать Работодателя в его переговорах (инициативах) с государственными и иными органами и организациями по вопросам занятости.

## **Раздел 9. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

9.1 Работодатель создает условия для деятельности Профсоюза в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законодательством РФ, Коллективным договором.

9.2 Работодатель предоставляет в установленном законодательством порядке Профсоюзу информацию, необходимую для ведения переговоров и осуществления контроля за выполнением Коллективного договора, не относящуюся к охраняемой законом тайне и сведениям конфиденциального характера.

9.3 В случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором, Работодатель обязуется принимать локальные нормативные акты Филиала с учётом мнения выборного органа Профсоюза в установленном порядке.

9.3.1 К случаям, требующим учета мнения выборного органа Профсоюза, относятся:

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- утверждение локальных нормативных актов, регулирующих вопросы охраны труда, устанавливающих системы оплаты труда, определяющих порядок осуществления электронного документооборота, проведения аттестации Работников, регулирующих работу вахтовым методом, работу дистанционных Работников, а также локальных нормативных актов и организационно-распорядительных документов, регулирующих предоставление социальных льгот и гарантий Работникам;

- утверждение перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101, 119 ТК РФ);

- введение и применение системы нормирования труда (ст. 162 ТК РФ);
- утверждение графика сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- временное (на срок до шести месяцев) введение режима неполного рабочего времени с целью недопущения массового увольнения Работников и отмена такого режима ранее срока, на который он был установлен (ст. 74 ТК РФ);

- введение необходимых мер, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, настоящим Коллективным договором, при угрозе массовых увольнений Работников (ст. 74 ТК РФ);

- привлечение Работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2, 3 ст. 99 ТК РФ (ч. 4 ст. 99 ТК РФ);

- привлечение Работников к работам в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 - 4 ст. 113 ТК РФ (ч. 5 ст. 113 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза, при расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ (ст. 373 ТК РФ);

- иные случаи, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, настоящим Коллективным договором.

9.3.2 К случаям, требующим предварительного согласия выборного органа Профсоюза, относятся:

- увольнение Работников, входящих в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы по основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 81, а также при увольнении этих Работников по основаниям, предусмотренным п. 2 или 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ;

- привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в Филиале совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе Работодателя.

9.4 Работодатель безвозмездно предоставляет Профсоюзу для реализации его прав и уставных задач, с учетом действующих в Филиале локальных нормативных актов, в пользование оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, организует за свой счет хозяйственное обслуживание помещений и их охрану. Предоставляет оргтехнику, средства связи, автотранспорт, интернет, канцелярские товары, специальную одежду и СИЗ, выполняет печатные и множительные работы, а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте.

9.5 По письменным заявлениям Работников, являющихся членами Профсоюза, Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников Филиала на счет Профсоюза одновременно с выплатой заработной платы.

9.6 Работодатель предоставляет членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, время освобождения от основной работы для выполнения возложенных на них обязанностей до 3 дней в месяц с сохранением средней заработной платы. Освобождение от основной работы осуществляется с учетом производственных возможностей по согласованию с руководителем структурного подразделения Филиала.

Перечень конкретных профсоюзных должностей с указанием видов работ и времени освобождения от работы в пределах времени, установленного Коллективным договором, определяется в соответствии с распорядительным документом или локальным нормативным актом.

Председателям цеховых комитетов Профсоюза, не освобожденным от основной работы, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск с сохранением средней заработной платы продолжительностью 2 календарных дня в год по ходатайству Председателя Профсоюза. Дополнительный отпуск должен быть использован в текущем году, за который он предоставляется.

9.7 Для участия в качестве делегатов конференций, съездов профсоюза, в пленумах ЦС ГМПР, во Всероссийских совещаниях (семинарах), проводимых ГМПР, а также для участия в работе выборных органов, Работодатель по ходатайству Председателя Профсоюза освобождает участников этих мероприятий от работы с сохранением средней заработной платы и оплачивает расходы по командировке. Освобождение от основной работы осуществляется с учетом производственных возможностей, по согласованию с руководителем структурного подразделения Филиала.

9.8 Работодатель по ходатайству Председателя Профсоюза освобождает от работы членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, для прохождения краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы. Освобождение от основной работы осуществляется с учетом производственных возможностей, по согласованию с руководителем структурного подразделения Филиала.

Условия освобождения от основной работы для участия в указанных мероприятиях определяются в соответствии с распорядительным документом или локальным нормативным актом.

9.9 Работодатель соблюдает право Профсоюза вносить предложения по вопросам, предусмотренным действующим законодательством и участвовать в заседаниях при их рассмотрении.

9.10 Работодатель, с учетом финансового состояния, распространяет действующие в Филиале социальные льготы, гарантии, стимулирующие выплаты на освобожденных выборных и наемных Работников Профсоюза в соответствии с локальным нормативным актом.

9.11 Работодатель может выделять средства Профсоюзу на организацию и проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий. Профсоюз, в свою очередь, обеспечивает целевое использование выделенных средств и предоставляет отчет о проделанной работе.

9.12 Для осуществления успешной совместной деятельности и повышения информированности Работников Филиала, Работодатель предоставляет Профсоюзу возможность информировать Работников о проделанной работе по защите их интересов, своем вкладе в развитие социальной сферы, работе в области охраны труда, проведенных культурных, спортивных и иных массовых мероприятиях для Работников Филиала и прочей проделанной Профсоюзом работе в интересах Работников за отчетный период.

## **РАБОТА С ВЕТЕРАНАМИ И НЕРАБОТАЮЩИМИ ПЕНСИОНЕРАМИ ФИЛИАЛА**

Статус ветерана и пенсионера Филиала, представление им гарантий и льгот определяется локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения Профсоюза.

### **1. Работодатель обязуется:**

1.1 Ежегодно планировать расходование средств, необходимых для представления гарантий и льгот ветеранам и неработающим пенсионерам Филиала.

1.2 Выделять ежегодно ветеранам и неработающим пенсионерам Филиала путевки на санаторно-курортное (оздоровительное) лечение, с частичной оплатой стоимости путевки за счет средств Филиала, в пределах установленной квоты в рамках утвержденного бюджета, предусмотренного на эти цели.

1.3 Выплачивать ветеранам и неработающим пенсионерам Филиала материальную помощь к юбилейным датам со дня рождения.

1.4 Оказывать материальную помощь родственникам на погребение ветеранов и неработающих пенсионеров Филиала в размере 5 000 рублей.

1.5 Оказывать материальную помощь ветеранам и неработающим пенсионерам Филиала к Дню металлурга в размере 1 000 рублей.

1.6 Организовывать мероприятия для ветеранов и неработающих пенсионеров Филиала к Дню металлурга, Дню пожилого человека, к 8 марта и 23 февраля, к Дню победы и Дню матери в пределах средств, предусмотренных на это бюджетом Филиала.

### **2. Совет ветеранов обязуется:**

2.1 Привлекать ветеранов и неработающих пенсионеров Филиала к профориентационной и адаптационной работе, спортивным и массовым мероприятиям, к работе с молодежью для создания преемственности поколений и сохранения традиций Филиала.