



УТВЕРЖДЕН

Комиссией по разработке коллективного
договора протокол от «13» марта 2023
№ ПР – П – 4

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2023-2026 годы

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
государственное казенное учреждение службы
занятости населения Свердловской области
«Первоуральский центр занятости»
« 17 » марта 20 23 г.
Запись за № 70К

**Первоуральск
2023**

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ
Раздел 2	ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ
Раздел 3	ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА
Раздел 4	ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА
Раздел 5	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА
Раздел 6	ОХРАНА ТРУДА
Раздел 7	СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ
Раздел 8	СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ
Раздел 9	МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА
Раздел 10	ОЗДОРОВЛЕНИЕ, ОТДЫХ, ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА И ДОСУГ
Раздел 11	РАБОТА С ВЕТЕРАНАМИ И НЕРАБОТАЮЩИМИ ПЕНСИОНЕРАМИ ОБЩЕСТВА
Раздел 12	ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
Раздел 13	КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ВНЕСЕНИЕ ДОПОЛНЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЙ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Акционерном обществе «Первоуральский новотрубный завод» (далее – Общество) и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, Уставом, законами и иными нормативными правовыми актами Свердловской области, Уставом Горно-металлургического профсоюза России (ГМПР), Уставом Общества, Отраслевым тарифным соглашением по Горно-металлургическому комплексу РФ и Отраслевым Соглашением между Свердловской областной организацией ГМПР, Региональным объединением работодателей «Свердловский областной союз промышленников и предпринимателей» и Министерством промышленности и науки Свердловской области (по горно-металлургическому комплексу Свердловской области).

1.3 Полномочным представителем Общества (далее Работодателя) при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении настоящего Коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, может являться Управляющий директор Общества.

1.4 Представителем интересов работников Общества (далее – Работники) при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении настоящего Коллективного договора, осуществлении контроля за его исполнением, а также при реализации права на участие в управлении Обществом, рассмотрении трудовых споров Работников с Работодателем является первичная профсоюзная организация работников Общества Горно-металлургического профсоюза России (далее – Профорганизация).

1.5 Выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации работников Общества Горно-металлургического профсоюза России, реализующим права представительного органа Работников, является профсоюзный комитет (Далее – Профком).

1.6 Руководителем Профкома, имеющим право без доверенности действовать от имени Профорганизации, является председатель Профорганизации.

1.7 Работники и Работодатель регулируют трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ними отношения, в соответствии с трудовым законодательством путем заключения, изменения, дополнения Коллективного договора.

1.8 Целью Коллективного договора является развитие социального партнерства в Обществе, как системы взаимоотношений между Работниками (Профорганизацией), Работодателем (представителями Работодателя), направленной на обеспечение согласования интересов Работников и Работодателя на основе коллективно-договорного регулирования трудовых отношений.

1.9 Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников Общества, независимо от их членства в Профсоюзе, а также штатных работников Профкома. Работодатель и Профком содействуют принятию в дочерних организациях и учреждениях, в которых Общество является учредителем, Коллективных договоров, аналогичных с Коллективным договором Общества.

1.10 Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу со дня его подписания сторонами.

1.11 Ни одна из сторон, заключивших Коллективный договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.12 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.

1.13 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 по решению сторон создается Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений Общества (далее – Двухсторонняя комиссия) из наделенных необходимыми полномочиями представителей.

1.14 Стороны договорились, что в период действия Коллективного договора наиболее приемлемой организационной процедурой для преодоления возникающих отклонений в выполнении отдельных пунктов Коллективного договора, рассмотрения новых предложений, внесения изменений и дополнений в Коллективный договор может быть процедура согласования и поиска компромисса только путем переговоров:

- на уровне совместной комиссии по разработке Коллективного договора с вынесением решения, оформленного в виде протокола;
- на уровне лиц, подписавших Коллективный договор;
- на уровне конференции трудового коллектива Общества.

1.15 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.

1.16 Работники и Работодатель, констатируя взаимную заинтересованность в росте материального благосостояния и социальной защищенности сторон в условиях рыночной экономики, берут на себя обязательство при реализации условий Коллективного договора и разрешении коллективных трудовых споров руководствоваться принципами социального партнерства.

1.17 Стороны признают, что стабильная и эффективная работа Общества 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.

1.18 Стороны считают, что только 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 Общества.

1.19 Ежегодно в третье воскресенье июля Работодатель совместно с Профкомом организует торжественное празднование «Дня Metallурга», который является единым профессиональным праздником для всех Работников Общества.

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

1.21 Каждый Работник обязуется:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Общества;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда, промышленной и пожарной безопасности, экологии;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования и иные процедуры, обеспечивающие безопасность производства);
- проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда, проходить обязательное профессиональное обучение и аттестацию.

1.22 Контроль за исполнением Коллективного договора осуществляется Работодателем и Профорганизацией. Организацию контроля за выполнением Коллективного договора осуществляет Двухсторонняя комиссия. Промежуточные итоги по выполнению Коллективного договора за первое полугодие отчетного года и итоги выполнения Коллективного договора за отчетный год подводятся на конференции трудового коллектива Общества в сроки, указанные в п. 12.11 Коллективного договора. Информация о выполнении Коллективного договора публикуется в средствах массовой информации Общества.

1.23 При проведении коллективных переговоров, контроля за выполнением Коллективного договора представители Работодателя и Профком обязаны представлять друг другу необходимую для этого информацию.

1.24 Профком признает свою ответственность за реализацию общих целей, сотрудничает с Работодателем в ходе переговоров, не принимает решения об объявлении забастовки в трудовых коллективах в случае невыполнения условий

Коллективного договора без предварительного проведения процедур, предусмотренных действующим законодательством. Воздерживается от объявления акций протеста, приводящих к нарушению технологического процесса или наносящих ущерб Работодателю при соблюдении Работодателем норм трудового законодательства, условий настоящего Коллективного договора.

1.25 Профком 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.

1.26 Коллективный договор не позднее одного месяца с момента подписания издается в виде брошюры, а изменения и дополнения, внесенные в его текст, публикуются в многотиражной газете и на корпоративном сайте. Работодатель и Профком обеспечивают возможность ознакомления Работников с Коллективным договором.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1 Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

2.2 При приеме на работу до подписания трудового договора Работодатель знакомит Работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, «Положением об унифицированной системе оплаты труда, гарантий и компенсаций на трубных заводах Российского дивизиона», иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

2.3 Трудовой договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работника, установленных трудовым законодательством, Коллективным договором и локальными нормативными актами.

Работодатель обязуется:

2.4 Обеспечивать максимально возможную, с учетом складывающихся производственно-экономических обстоятельств, занятость и использование работающих в Обществе в соответствии с их профессиями, квалификацией и трудовым договором.

2.5 В целях обеспечения занятости и предотвращения массового высвобождения Работников в случае изменения организационных, технологических условий осуществлять (с учетом мнения Профкома) в качестве необходимых мер введение режима неполного рабочего времени.

2.6 Направлять в письменной форме выборному органу первичной профсоюзной организации Общества уведомление о сокращении численности или штата работников 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.

2.7 Предупреждать Работников о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения путем вручения уведомления о сокращении численности (штата) работников.

2.8 Не допускать в соответствии со статьей 261 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя по пункту 2 части первой статьи 81 ТК РФ:

- с беременными женщинами,
- с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет,
- одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет),
- другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери.
- с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

2.9 Учитывать при сокращении численности (штата) Работников для определения преимущественного права на оставление на работе (ст. 179 ТК РФ) при определении уровня квалификации: разряд, категорию, соответствие уровня образования и специальности по диплому квалификационным требованиям, допуск к обслуживанию объектов Ростехнадзора РФ и других контролирующих организаций на участке, цехе, аттестацию по международным стандартам, допуск к работе на различных точках контроля или типах оборудования, подтвержденные документами об обучении.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдавать (ст. 179 ТК РФ):

- семейным – при наличии двух или 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 период работы у данного Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- Героям Советского Союза; Героям Российской Федерации и полным кавалерам Ордена Славы (Закон РФ от 15.01.1993 № 4301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров Ордена Славы»);
- Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;

- лицам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне (ФЗ от 10.01.2002 №2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне» ред. 03.07.2016);
- лицам, допущенным к государственной тайне (Закон РФ от 21.07.1993 № 5485-1 «О государственной тайне»);
- изобретателям (Закон СССР от 31.05.1991 № 2213-1 «Об изобретениях в СССР»);
- лицам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС (Закон РФ от 15.05.1991 №1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»).

При условии, если преимущественное право на оставление на работе на основании вышеуказанных критериев не будет установлено в связи с тем, что они будут равными, то в этом случае во внимание принимаются дополнительные критерии преимущественного права на оставление на работе:

- Работникам, имеющим вторую профессию, востребованным на участке, в структурном подразделении;
- Работникам, с которыми были заключены 3-сторонние договоры (Общество – студент (учащийся) – учебное учреждение) о подготовке кадров для Общества, до окончания срока отработки, предусмотренного договором.

2.10 Представлять Работникам, при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, список как имеющихся вакансий по Обществу и возможность перевода в другие структурные подразделения в соответствии с имеющейся квалификацией, так и вакансий на нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом состояния здоровья.

При отсутствии вакантных профессий (должностей) соответствующей квалификации представлять высвобождаемым Работникам возможность перевода на другую работу в Обществе с последующим переобучением. За время обучения сохранять средний заработок за весь период обучения, но не более 3 месяцев.

2.11 Представлять 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 (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 отпуска без сохранения заработной платы, не менее двух дней в месяц.

2.12 Принимать локальные нормативные акты об изменении организационной структуры и штатного расписания с учетом мнения Профкома.

3. ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Работодатель обязуется:

3.1 Осуществлять профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников, особенно молодежи, обучение их вторым

профессиям, исходя из потребности производства на собственной учебной базе, а при необходимости в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего, послевузовского, дополнительного образования в соответствии с локальными актами, принятыми в Обществе с учетом мнения Профкома.

3.2 Работодатель может заключать договоры на обучение с Работниками Общества, предусматривающие работу в Обществе сроком до 5 лет после окончания учебы. В случае увольнения из Общества до истечения срока, оговоренного договором обучения (кроме случаев, предусмотренных п.п. 1, 2, 4 ст. 81 и п.п. 1, 2, 5, 6, 7 ст. 83 ТК РФ), Работник возмещает Обществу расходы на его обучение.

3.3 Проводить теоретические занятия и производственное обучение при подготовке рабочих непосредственно на производстве путем индивидуального и курсового обучения в пределах нормы рабочего времени, установленного Трудовым кодексом РФ, повышение квалификации может проводиться в рабочее и нерабочее время. При проведении занятий в рабочее время в курсовой форме за Работником сохраняется средняя заработная плата.

3.4 Предоставлять льготы, предусмотренные Трудовым кодексом РФ Работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных учреждениях без отрыва от производства.

3.5 Работникам, впервые обучающимся по заочной форме обучения по образовательным программам (бакалавриата, специалитета, магистратуры, среднего профессионального образования), имеющим государственную аккредитацию, один раз в учебном году оплачивать проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно в порядке и размере, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и локальным нормативным актом Общества, принятым с учетом мнения Профкома.

3.6 Создавать условия для прохождения производственной практики обучающимся в учреждениях профессионального образования всех уровней в соответствии с заключенными договорами.

3.7 Вести целенаправленную подготовку будущих Работников в образовательных учреждениях профессионального образования с заключением индивидуальных договоров и последующим трудоустройством в Обществе в соответствии с утвержденным локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения Профкома, и договорами с образовательными учреждениями.

3.8 Представлять Работникам, обучающимся в аспирантуре по очной и заочной форме обучения, соискателям, готовящим диссертацию кандидата наук, отпуска в соответствии с действующими в Обществе локальными актами, принятыми с учетом мнения Профкома.

3.9 Производить оплату не освобожденным от основной работы преподавателям, бизнес-тренерам, наставникам, инструкторам производственного обучения, членам заводских квалификационных комиссий, руководителям практики учащихся учебных учреждений высшего и среднего профессионального образования, разработчикам учебно-методических материалов. Выплаты в пользу Работников, связанных с обучением и развитием персонала, производить в соответствии с

«Положением об унифицированной системе оплаты труда, гарантий и компенсаций на трубных заводах Российского дивизиона», принятым с учетом мнения Профкома.

3.10 Представлять Работникам, обучающимся по очно-заочной, заочной форме обучения в ВУЗах, имеющих государственную аккредитацию, по направлению Общества с целью получения второго высшего образования, дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточной аттестации – 20 календарных дней в год, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 1 месяц.

3.11 Работодатель может проводить занятия в рабочее время в объеме до 100 часов с сохранением средней заработной платы по основному месту работы, остальные занятия проводить во вне рабочее время, для Работников, проходящих повышение квалификации – профессиональную переподготовку по направлению Общества (более 500 часов).

3.12 Обеспечить для работников Общества возможность бесплатного онлайн-обучения в рамках электронных курсов, направленных на личностное и профессиональное развитие. Доступ к курсам обеспечивается через систему дистанционного обучения (СДО) SOTA2U.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Работодатель обязуется:

4.1 Производить оплату труда Работников в соответствии с трудовым договором и государственными гарантиями, действующим «Положением об унифицированной системе оплаты труда, гарантий и компенсаций на трубных заводах Российского дивизиона», принятым с учетом мнения Профкома, согласно присвоенным тарифным ставкам рабочим и должностным окладам руководителям, специалистам, служащим, установленным в соответствии с утвержденным штатным расписанием, а также иными локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения Профкома.

4.2 Осуществлять присвоение групп должностей для всех категорий работников Общества на основании проведенной оценки корпоративных профессиональных стандартов согласно утвержденной Методике проведения оценки должностей, формирования свода групп должностей и корпоративных стандартов (КПС). Установление тарифных ставок / окладов осуществлять на основании единой тарифной сетки (ЕТС), утвержденной «Положением об унифицированной системе оплаты труда, гарантий и компенсаций на трубных заводах Российского дивизиона», принятым с учетом мнения Профкома.

4.3 Производить повышение реального уровня заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (индексацию заработной платы) согласно действующему «Положению об унифицированной системе оплаты труда, гарантий и компенсаций на трубных заводах Российского дивизиона», принятому с учетом мнения Профкома. Условиями проведения индексации является безубыточность деятельности Общества.

4.4 Производить доплату до 1,9 прожиточного минимума трудоспособного населения по Свердловской области работникам основных профессий,

отработавшим полный месяц по графику работы и выполнившим установленные нормы труда (трудовые обязанности).

Работникам неосновных видов деятельности, отработавшим полный месяц по графику работы и выполнившим трудовые обязанности, производить доплату до минимального размера оплаты, установленного в Обществе, с учетом мнения Профкома. Минимальный размер оплаты труда устанавливается в размере не менее 1,5 прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного на федеральном уровне.

4.5 Руководствуясь отраслевыми тарифными соглашениями стремиться к увеличению доли условно-постоянной части заработной платы до размера не менее 70 процентов от заработной платы, с условием, что размер заработной платы работника не превышает размер средней заработной платы по Свердловской области за предыдущий отчетный год.

4.6 Производить компенсационные и стимулирующие доплаты и надбавки согласно действующему Положению «Об унифицированной системе оплаты труда, гарантий и компенсаций на трубных заводах Российского дивизиона» на основании распорядительных документов и других ЛНА, разработанных в целях уточнения порядка проведения выплат, принятых с учетом мнения Профкома.

4.7 Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными на основании специальной оценки условий труда, производить доплату за каждый час работы в этих условиях в соответствии с «Положением об унифицированной системе оплаты труда, гарантий и компенсаций на трубных заводах Российского дивизиона», принятым с учетом мнения Профкома.

Доплата за вредные и (или) опасные условия труда в соответствии с СОУТ (вид начисления 2137) 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%

Работникам, состоящим в штате предприятия на 31.08.2021 года производить Доплату за негативное воздействие вредных и (или) опасных факторов производственной среды согласно части 3 статьи 15 421-ФЗ (в.н. 2237) в соответствии с «Положением об унифицированной системе оплаты труда, гарантий и компенсаций на трубных заводах Российского дивизиона», рассчитанную в виде фиксированной суммы, как разницу между установленным ранее, до 01.09.2021 года, размером (суммой) доплаты за вредные и (или) опасные условия труда и установленным размером (суммой) доплаты за вредные и (или) опасные условия труда с 01.01.2022.

4.8 Производить доплату за работу в ночное время Работникам в размере 40% часовой тарифной ставки присвоенного разряда (оклада) согласно

действующему «Положению об унифицированной системе оплаты труда, гарантий и компенсаций на трубных заводах Российского дивизиона», принятому с учетом мнения Профкома.

4.9 Производить 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, ему 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.

4.10 Производить оплату сверхурочной работы за первые два часа работы в полуторном размере, а 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.

4.11 Производить выплату дополнительного вознаграждения Работникам, за исключением Работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, в соответствии с «Положением об унифицированной системе оплаты труда, гарантий и компенсаций на трубных заводах Российского дивизиона», принятым с учетом мнения Профкома.

Дополнительное вознаграждение выплачивается в размере 50 % часовой тарифной ставки по 3 группе должностей из расчета 8 часов за каждый нерабочий праздничный день. 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 ТК РФ.

4.12 Производить оплату труда Работника при выполнении Работником работ различной квалификации при повременной форме оплаты труда по работе более высокой квалификации.

4.13 Производить 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, оплату труда Работников по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

4.14 Производить доплату Работникам в возрасте до восемнадцати лет, постоянно работающим в Обществе до уровня оплаты труда Работников соответствующих разрядов при полной продолжительности ежедневной работы.

4.15 В цехах с непрерывно действующим производством и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработку компенсировать предоставлением Работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия Работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

4.16 Производить возмещение расходов при направлении Работников в служебные командировки и на подготовку, переподготовку, повышение квалификации в другую местность в порядке и размерах, определяемых локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения Профкома.

4.17 Производить выплату единовременного вознаграждения за выслугу лет Работникам Общества в соответствии с действующим «Положением об унифицированной системе оплаты труда, гарантий и компенсаций на трубных заводах Российского дивизиона», принятым с учетом мнения Профкома.

Работникам, имеющим непрерывный стаж работы в АО «ПНТЗ» и в Обществах, перечисленных в приложении 1 к Коллективному договору, выплачивать вознаграждение в соответствии с п. 2 приложения 6 «Положения об унифицированной системе оплаты труда, гарантий и компенсаций на трубных заводах Российского дивизиона».

Вознаграждение назначается Работникам Общества в зависимости от продолжительности непрерывного стажа работы в Обществе с применением коэффициента в следующем размере:

Стаж непрерывной работы	Применяемый коэффициент от часовой тарифной ставки / оклада
от 1 года до 3-х лет	0,6
от 3-х включительно до 5 лет	0,8
от 5-и включительно до 10 лет	1,0
от 10-и включительно до 15 лет	1,15
от 15-и включительно до 20 лет	1,3
от 20 лет и выше	1,5

При определении непрерывного стажа работы для Работников при возникновении спорных вопросов по установлению непрерывного стажа работы для получения единовременного вознаграждения за выслугу лет конкретное решение принимает специально созданная комиссия.

4.18 При переводе Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности, либо до выздоровления Работника.

4.19 Производить расчет средней заработной платы Работника 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.

4.20 Начислять районный коэффициент в размере 15% на сумму заработной платы Работников Общества.

4.21 Производить выплату заработной платы два раза в месяц: 28 числа текущего месяца и 13 числа месяца, следующего за отчетным.

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

4.22 Представлять возможность Работникам питаться в столовых Общества в счет заработной платы на основании личного заявления.

4.23 Извещать при второй выплате заработной платы каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за отчетный период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Указанные сведения отражать в Расчетном листке, форма которого утверждена Работодателем с учетом мнения Профкома.

Осуществлять выдачу расчетных листов Работникам на бумажных носителях или в электронном виде.

4.24 Перечислять заработную плату Работникам на их лицевые счета, открытые в соответствующем банке.

При этом все затраты, связанные с зачислением денежных средств на счета Работников и получением Работниками средств в банкоматах и пунктах выдачи наличных обслуживающего банка, несет Работодатель.

4.25 Установление, пересмотр и замена действующих норм труда производится согласно действующему законодательству.

4.26 Согласно локальному нормативному акту, принятому с учетом мнения Профкома, оплачивать время простоя по вине работодателя (в том числе в дни остановки оборудования на плановый предупредительный ремонт) 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.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны договорились:

5.1 В соответствии с ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для отдельных категорий Работников на основании ст. 92 ТК РФ Работодатель устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени.

Для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени (КУТ 3.3,.3.4) или опасным условиям труда (КУТ 4), продолжительность рабочего времени с письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю, с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации.

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.

5.2 На работах, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени, по согласованию с Профкомом вводится суммированный учет рабочего времени, с учетным периодом равным одному году.

5.3 Основанием для привлечения Работников с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни по производственной необходимости является приказ (распоряжение) Работодателя, принятый с учетом мнения Профкома или Цехкома.

5.4 Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профкома или Цехкома.

5.5 При превышении количества рабочих часов по графику (при работе в течение учетного периода) над календарной нормой времени учетного периода начисляется доплата за переработку. Часы переработки оплачиваются в соответствии с «Положением об унифицированной системе оплаты труда, гарантий и компенсаций на трубных заводах Российского дивизиона», принятым с учетом мнения Профкома.

5.6 Графики сменности работы разрабатываются и утверждаются за один месяц до начала следующего года с учетом мнения Профкома и распространяются во всех подразделениях Общества.

5.7 Изменение графиков работы цехов оформляются распорядительным документом Общества с учетом мнения Профкома, изменение графиков работы (за исключением продолжительности смен) участков, бригад и отдельных Работников - распорядительным документом руководителя структурного подразделения с учетом мнения цехового комитета профсоюза, с соблюдением сроков и условий, установленных трудовым законодательством РФ. При этом руководитель структурного подразделения и председатель цехового комитета профсоюза обязаны обеспечить соблюдение требований охраны труда и решить вопрос по питанию Работников в столовых Общества.

5.8 В течение рабочего дня (смены) Работнику представляется перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается. Продолжительность перерыва устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком

работы, трудовым договором. Конкретное время представления перерыва устанавливается распорядительным документом руководителя структурного подразделения, принятым с учетом мнения цехового комитета профсоюза. На работах, где по условиям производства представление 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 в структурных подразделениях Общества распорядительными документами руководителей с учетом мнения цехового комитета профсоюза.

5.9 Всем Работникам Общества предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

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

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

5.12 Работникам Общества предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за работу на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Продолжительность дополнительного отпуска по результатам специальной оценки условий труда:

класс / подкласс условий труда	продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней)
3.2	7
3.3	9
3.4	11

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.

5.13 Работникам, трудовым договором у которых предусмотрен режим рабочего времени с ненормированным рабочим днем, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 (трех) календарных дней. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Профкома. Лицам, работающим по совместительству, ненормированный рабочий день не устанавливается, отпуск за ненормированный рабочий день не предоставляется.

5.14 Представлять многодетным матерям, многодетным отцам в неполной семье и опекунам (имеющим на начало календарного года троих и более детей не старше 18 лет) дополнительный социальный оплачиваемый отпуск продолжительностью 5 календарных дней в течение года в удобное для Работника время по согласованию с руководителями структурных подразделений без возможности деления его на части. Основанием для предоставления такого отпуска является свидетельства о рождении детей, свидетельство об опеке.

Представлять Работникам по их заявлению дополнительный оплачиваемый краткосрочный отпуск в течение календарного года независимо от количества случаев, непосредственно до или после наступления, включая день случая. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется в следующих случаях и следующей продолжительностью:

- собственной свадьбы, свадьбы детей – 3 календарных дня;
- смерти супруга (супруги), детей, родителей или лиц их замещающих, родных сестер, братьев – 3 календарных дня;
- одному из родителей первоклассника на 1 сентября – 1 календарный день;
- родителям, супруге призывника при отправке его на срочную службу в Вооруженные Силы РФ, а также родителям, супруге, детям призывника при мобилизации – 2 календарных дня;
- отцу при выписке супруги и ребенка из родильного дома – 1 календарный день.

Указанные дополнительные краткосрочные оплачиваемые отпуска представляются Работникам ежегодно, сверх количества дней отпусков, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

Право на дополнительный краткосрочный оплачиваемый отпуск распространяется на всех Работников Общества, а также на штатных Работников первичной профсоюзной организации Общества. Основанием для представления дополнительных дней отпуска является:

- заявление Работника с указанием причины и количества необходимых дней для реализации права на дополнительный отпуск;
- предъявление соответствующего документа, подтверждающего случай возникшей ситуации (копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о браке, повестка, свидетельство о рождении ребенка, справка о рождении ребенка и др.).

В случае, если в период основного отпуска возникла необходимость представления дополнительного отпуска, основной отпуск продлевается на количество дней дополнительного отпуска, оформленного по заявлению.

Порядок представления дополнительных отпусков может быть конкретизирован в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения выборного органа работников.

5.15 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).

5.16 Преимущественное право использования отпусков в летнее время (с мая по сентябрь включительно) или другое удобное для них время представляется:

- женщинам, мужчинам (в случае отсутствия жены), опекунам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет;
- работающим мужчинам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам;
- работникам, пострадавшим или принимавшим участие в ликвидации аварии на Чернобыльской АЭС;
- бывшим воинам-интернационалистам и участникам локальных войн, ветеранам боевых действий (при наличии соответствующих удостоверений);
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, получившим на производстве в Обществе увечье или профессиональное заболевание;
- почетным донорам (при наличии соответствующих документов).

5.17 Работника, появившегося на работе (на своем рабочем месте либо на территории Общества – Работодателя или объекта, где по поручению Работодателя Работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения руководитель соответствующего структурного подразделения обязан не допустить к работе (отстранить от работы). Сотрудники охраны доставляют Работника для медицинского освидетельствования в здравпункт Общества, составляют соответствующие документы. В случае подтверждения опьянения руководитель структурного подразделения применяет к Работнику, допустившему появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, дисциплинарное взыскание (вплоть до увольнения).

5.18 Дополнительные оплачиваемые отпуска за работу на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда и ненормированный рабочий день присоединяются к продолжительности основного оплачиваемого отпуска.

5.19 Работодатель обязуется для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождать работников от работы на 1 рабочий день 1 раз в 3 года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работников, достигших возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождать от работы на 1 рабочий день 1 раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работников, являющихся пенсионерами или предпенсионерами (не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет), освобождать от работы на 2 рабочих дня 1 раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем.

Работники обязаны предоставлять Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

5.20 Освобождать Работников Общества от работы для проведения общественных мероприятий, утвержденных директором по управлению персоналом, участия в выездных соревнованиях, конкурсах и корпоративных мероприятиях, с сохранением среднего заработка за рабочие дни по графику работы и оплачивать расходы по командировке в другую местность.

6. ОХРАНА ТРУДА

Стороны договорились, что отношения в области охраны труда направлены на создание условий труда, соответствующих требованиям сохранения жизни и здоровья Работников в процессе трудовой деятельности.

Работодатель обязуется:

6.1 Проводить специальную оценку условий труда в сроки и порядке, установленном законодательством. При замене производственного оборудования, изменении технологического процесса и создании новых рабочих мест проводить специальную оценку условий труда. По результатам проведения специальной оценки разрабатывать мероприятия по улучшению условий труда.

6.2 Своевременно производить согласно типовым нормам (а в отдельных случаях свыше типовых норм) бесплатную выдачу сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты. Производить замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, пришедших в негодность до окончания срока носки по причине, независящей от Работника.

6.3 Обеспечивать руководителей и специалистов, обязанных по роду своей работы периодически посещать производственные цехи и участки, дежурной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами, предусмотренными для Работников соответствующих производств.

6.4 Устанавливать с учетом мнения Профкома для Работников, работающих на рабочих местах с вредными и (или) опасными производственными факторами, нормы выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми, защиту Работников от воздействия этих факторов.

6.5 Производить химическую чистку, стирку, ремонт специальной одежды и обеспечивать систематический контроль за правильностью применения Работниками средств индивидуальной защиты, выданными в Обществе.

6.6 Обеспечивать Работников Общества, работающих на горячих участках цехов, чаем в количестве 4 грамма на человека за смену и газированной водой.

6.7 Обеспечивать смывающими и обезвреживающими средствами Работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами.

6.8 Обеспечивать Работников бесплатной выдачей молока или равноценных пищевых продуктов в дни фактической занятости на рабочих местах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте, и превышающим установленные гигиенические нормативы уровнем вредных производственных факторов, предусмотренных перечнем вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами.

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.

Обеспечить работников, контактирующих с неорганическими соединениями цветных металлов (кроме соединений алюминия, кальция и магния), кисломолочными продуктами, в том числе обогащенные, с содержанием жира до 3,5% или обогащенные пектином пищевые продукты лечебно-профилактического питания с содержанием не менее 2 г пектина или растворимых пищевых волокон 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) в соответствии с нормами замены действующих нормативно-правовых актов.

Обеспечить Работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда, где установлена выдача молока или других равноценных пищевых продуктов, замену по их письменным заявлениям компенсационной выплатой, размер которой принимается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 2,5% в розничной торговле на территории городского округа Первоуральск. Замена на компенсационную выплату не может быть осуществлена Работникам, занятым на работах в контакте с аллергенами, канцерогенами и фиброгенами 1 и 2-го класса опасности в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами.

Компенсационная выплата начисляется за рабочий день (смену), когда работником выполняются работы во вредных условиях труда, при этом время работы составляет более половины этого рабочего дня (смены). Размер компенсации за один месяц на одного работника определяется из расчета: количество смен (дней) за месяц, когда работник работал во вредных условиях труда более половины рабочего дня (смены) согласно табелю учета рабочего времени, умножается на среднюю рыночную стоимость молока. Указанная компенсационная выплата производится в дни выплаты заработной платы, на основании данных табеля учета рабочего времени.

Ежеквартально производить индексацию размера компенсационной выплаты пропорционально росту цен на молоко жирностью 2,5 % в розничной торговле городского округа Первоуральск на основе данных территориального органа Федеральной службы государственной статистики. Издавать приказ об индексации размера денежной выплаты взамен молока не позднее 25-го числа месяца, следующего за окончанием квартала.

Индексация компенсационной выплаты производится пропорционально росту цен на молоко в розничной торговле городского округа Первоуральск на основе статистических данных не реже 1 раза в квартал.

Обеспечить Работникам по их письменным заявлениям замену компенсационной выплаты на молоко или другие равноценные пищевые продукты в соответствии с нормами замены действующих нормативно-правовых актов.

Перечень равноценных пищевых продуктов применяемый для замены молока устанавливается в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами и с учетом мнения Профкома.

В случае обеспечения безопасных (допустимых) условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, работодатель принимает решение о прекращении бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов с учетом мнения Профкома.

6.9 Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические в течение трудовой деятельности, профилактические медицинские осмотры (обследования) Работников для определения их пригодности для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. Не допускать к работе (отстранять) лиц, не прошедших медицинский осмотр в установленном порядке. Прохождение медицинских осмотров проводить в рабочее время с сохранением средней заработной платы.

6.10 Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, по оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах Работников и проверку их знаний требованиям охраны труда и промышленной безопасности. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний по охране труда и промышленной безопасности.

6.11 Организовывать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах и обеспечивать применение Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.12 Информировать Работников и Профком об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты, обо всех изменениях условий труда и производственного быта Работников.

6.13 Обеспечивать чистоту и благоустройство территории Общества в соответствии с требованиями действующих строительных норм и правил.

Производить ремонт и расчистку дорог, проездов, пешеходных тротуаров (проходов), а также посыпку их песком, каменной крошкой силами структурных подразделений. Обеспечить наличие знаков безопасности, освещенности территории в темное время суток.

6.14 Страховать Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.15 Обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание, сезонную витаминизацию Работников Общества.

6.16 По итогам работы коллектива Общества за отчетный год по охране труда, промышленной безопасности, промышленной санитарии, по ходатайству

заводского комитета по охране труда и промышленной безопасности в январе года, следующего за отчетным, может выплачиваться единовременное вознаграждение из фонда управляющего директора, образованного в соответствии с «Положением об унифицированной системе оплаты труда, гарантий и компенсаций на трубных заводах Российского дивизиона», принятым с учетом мнения Профкома, в размере 3 000 рублей уполномоченным лицам по охране труда и 5 000 рублей старшим уполномоченным лицам по охране труда цехов, не допустивших травматизма, добившихся снижения ряда показателей по производственному травматизму и проводивших планомерную профилактическую работу по охране труда, промышленной и пожарной безопасности, промышленной санитарии.

Единовременное вознаграждение из фонда управляющего директора в размере до 3 000 рублей может быть выплачено членам добровольных газоспасательных и пожарных дружин, а также активным участникам движения «Доброволец-спасатель» по ходатайству заместителя главного инженера (по охране труда, промышленной и пожарной безопасности, радиационному контролю) - начальника управления и председателя Профорганизации.

6.17 В случае гибели работника в результате несчастного случая на производстве или острого отравления, связь с производственной деятельностью которого подтверждена материалами акта установленной формы, Работодатель в качестве возмещения морального вреда выплачивает сверх установленных законодательством сумм единовременное пособие в размере не менее годового заработка, но не менее 100 тысяч рублей 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. Иные формы и сроки выплаты возмещения определяются по соглашению между Работодателем и семьей погибшего.

Указанные выплаты не производятся, если в законодательно определенном порядке установлено, что работник находился в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Работнику, получившему трудовое увечье, моральный вред компенсируется в размере, согласованном между Работником и Работодателем, исходя из конкретных обстоятельств получения трудового увечья (характер увечья, степень вины Работника и т.п.).

При не достижении согласия по размеру компенсации морального вреда Работник вправе обратиться в суд общей юрисдикции.

6.18 Создавать условия для реализации Профкомом права, в пределах его компетенции, контролировать соблюдение законодательства по охране труда и проводить независимую экспертизу (специальную оценку условий труда) рабочих мест и оборудования на соответствие нормам безопасности и санитарии.

6.19 Создавать условия для работы комитета по охране труда и промышленной безопасности, образованного из представителей Работодателя и Работников. Информацию о работе комитета по охране труда и промышленной безопасности доводить до сведения Работников.

6.20 Оказывать материальную помощь на содержание детей, посещающих детский сад, родители которых погибли в результате несчастного случая на производстве в размере установленных расходов на содержание и питание в дошкольных общеобразовательных учреждениях по заявлениям родственников, опекунов, фактически осуществляющих уход за ребенком.

Работник обязуется:

6.21 Соблюдать требования охраны труда, промышленной и противопожарной безопасности, промышленной санитарии, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.22 Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.23 Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические (в течение трудовой деятельности) и внеочередные медицинские осмотры (обследования).

6.24 Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья.

6.25 Участвовать в разработке мероприятий, направленных на улучшение и создание безопасных условий труда на рабочих местах.

Профсоюзный комитет обязуется:

6.26 В соответствии с действующим законодательством РФ осуществлять контроль за состоянием охраны труда и промышленной безопасности, выполнением Работодателем своих обязанностей по вопросам охраны труда и промышленной безопасности, а Работниками - обязанностей по соблюдению нормативных документов по охране труда и промышленной безопасности.

6.27 Старшим уполномоченным / уполномоченным лицам комитетов профсоюзных организаций подразделений осуществлять контроль за состоянием охраны труда и промышленной безопасности во вверенных подразделениях, проверять условия труда на рабочих местах. Регулярно рассматривать на собраниях трудовых коллективов вопросы по охране труда и состоянию промышленной и противопожарной безопасности, промышленной санитарии, предлагать инициативы по улучшению условий труда на рабочих местах, а также ходатайствовать перед Работодателем о привлечении к ответственности лиц, нарушивших правила охраны труда, промышленной и противопожарной безопасности, промышленной санитарии.

6.28 Совместно с Работодателем организовать в каждом структурном подразделении выборы уполномоченных по охране труда, их обучение и аттестацию, оказывать им поддержку в выполнении возложенных на них обязанностей, предусмотренных Положением «О старшем уполномоченном / уполномоченном лице по охране труда» принятым с учетом мнения Профкома.

6.29 Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением Работниками требований правил, инструкций по охране труда и промышленной безопасности и правильным применением средств индивидуальной защиты.

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

6.31 Участвовать совместно с Работодателем и государственными органами надзора в расследовании тяжелых, групповых и смертельных несчастных случаев на производстве.

7 СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ

7.1 Распределение средств, выделенных Фондом социального страхования, в Обществе осуществляет Комиссия по социальному страхованию, образованная решением конференции Работников Общества совместно с профсоюзным комитетом Общества ГМПР.

7.2 Работодатель обязуется ежегодно планировать расходование средств, необходимых для предоставления Работникам и неработающим пенсионерам гарантий и льгот, предусмотренных действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

7.3 Стороны договорились, что социальные гарантии и льготы Работникам и неработающим пенсионерам предоставляются в пределах средств, предусмотренных утвержденными локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения Профкома.

7.4 Выделение путевок Работникам, представление Работников к награждению, а также представление других социальных льгот и преимуществ Работникам, производится Работодателем по согласованию с Профкомом.

7.5 Работодатель организует новогодние утренники (представления) для детей Работников, для детей бывших работников, погибших на производстве в Обществе в результате несчастного случая (при условии, что работник не находился при этом в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения) в возрасте с 2 по 14 лет (включительно) по состоянию на 31 декабря текущего года.

7.6 Работодатель обеспечивает Работников Общества полноценным горячим питанием в столовых, расположенных на территории Общества. Совместно с Профкомом осуществляет проверку качества питания, представляемого Работникам. Работодатель обеспечивает работу столовых по графику работы структурных подразделений Общества, Работники соблюдают графики посещения столовых, предусмотренные утвержденными в подразделениях режимами труда и отдыха, разработанных с учетом мнения Профкома.

7.7 В целях обеспечения регулярного и здорового питания работников, а также снижения рисков сердечно-сосудистых заболеваний Работодателем реализуется программа «Тарелка здоровья».

7.8 Работодатель представляет каждому Работнику Общества социальную гарантию в целях частичной и/или полной компенсации стоимости питания (обеда) в фактическом размере стоимости обеда, но не более 115 рублей* (включая 34,5 рублей* на «тарелку здоровья»), для беременных женщин – не более 172,4 рублей (включая 34,5 рублей* на «тарелку здоровья») за каждую рабочую смену единоразово (в том числе при 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.

В случае, если Работник не приобретает «тарелку здоровья» (состав «тарелки здоровья» определяется программой и/или информацией, представленной в столовой), сумма компенсации питания (обеда) автоматически корректируется (снижается) до фактического размера стоимости обеда, но не более 80,5 рублей*, для беременных женщин – не более 138 рублей*.

Компенсация стоимости питания не является частью системы оплаты труда и предоставляется Работнику в виде фиксированного размера скидки в размере стоимости обеда, но не более 100 рублей* с учетом «тарелки здоровья» или 70 рублей* без учета «тарелки здоровья» при оплате Работником питания (обеда), путем прикладывания пропуска к терминалу, установленному на кассе в пункте приема пищи**, и фиксированной начисленной денежной суммы (в расчетном листке работника в разделе «Начисления») в размере 15% от фактической стоимости обеда, но не более 15 рублей* с учетом «тарелки здоровья» или 10,5 рублей* без учета «тарелки здоровья» за каждую рабочую смену, для беременных женщин не более 150 рублей* с учетом «тарелки здоровья» или 120 рублей* без учета «тарелки здоровья» при оплате Работником питания (обеда), путем прикладывания пропуска к терминалу, установленному на кассе в пункте приема пищи**, и фиксированной начисленной денежной суммы (в расчетном листке работника в разделе «Начисления») в размере 15% от фактической стоимости обеда, но не более 22,5 рублей* с учетом «тарелки здоровья» или 19,5 рублей* без учета «тарелки здоровья» за каждую рабочую смену.

* - суммы указаны до вычета НДФЛ

** - пункты приема пищи: столовые предприятия и/или буфеты с возможностью обеспечить работников горячим питанием (в т.ч. «тарелкой здоровья»)

7.9 При увольнении (первом) Работников Общества на трудовую пенсию согласно пенсионному законодательству РФ при условии их добросовестной работы (отсутствие действующих дисциплинарных взысканий) выплачивать единовременное пособие в соответствии с действующим локальным нормативным актом Общества, принятым с учетом мнения Профкома.

7.10 В целях воспитания молодого поколения в лучших трудовых традициях, закрепления кадров, повышения производительности труда, создания условий для сохранения преемственности поколений в Обществе ежегодно проводить конкурс и присваивать почетное звание «Трудовая династия ПНТЗ» согласно действующему локальному нормативному акту Общества, принятому с учетом мнения Профкома.

7.11 С целью развития корпоративной культуры Общества, повышения производственной активности Работников, оценки заслуг наиболее квалифицированных профессионалов перед Обществом, ежегодно, к профессиональному празднику Дню Metallурга, присваивать трем работникам Общества звание «Заслуженный работник ПНТЗ» с единовременной выплатой премии в размере 50 000 рублей в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения Профкома.

Производить выплату премий за высокие достижения в труде Работникам, основным местом работы которых является АО «ПНТЗ», приурочивать выплаты к юбилейным и знаменательным датам в соответствии с «Положением о порядке

представления к награждению и поощрению работников Общества», принятым с учетом мнения Профкома, а также представлять к наградам Трубной металлургической Компании, согласно Положения «О моральном поощрении работников предприятий группы ТМК», в следующих размерах:

Награды Трубной Металлургической Компании	Сумма премии, руб.
- Почетная грамота Трубной Металлургической Компании	12 000
- знак «За верность делу»	30 000
- звание «Заслуженный работник ТМК»	50 000
- знак «Знак отличия ТМК» II степени	75 000
- знак «Знак отличия ТМК» I степени	100 000
- Почетная награда «Почетный Знак ТМК»	200 000

В соответствии со ст.191 ТК РФ за добросовестное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения в работе, а также активную работу по организации и проведению профессионального обучения и повышения квалификации, достижение юбилейного возраста, в связи с юбилейной датой с начала работы в Обществе, применять следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение ценным подарком;
- награждение Благодарственным письмом;
- награждение Почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии;
- представление на соискание премии «За высокие достижения в труде»;
- представление к корпоративным, отраслевым, правительственным и государственным наградам.

7.12 Работодатель заключает договор о добровольном медицинском страховании Работников Общества, отработавших в Обществе не менее одного года, на срок не менее одного года, предусматривающий оплату страховщиками медицинских расходов застрахованных Работников.

7.13 В случае смерти Работника, состоящего в штате (кроме совместителей и временных Работников), а также в случае смерти несовершеннолетнего члена семьи Работника Общества, Работодатель выплачивает семье умершего единовременную материальную помощь в размере средней заработной платы, сложившейся по Обществу за последний отчетный месяц, предшествующий месяцу смерти.

7.14 В случае смерти Работника, наступившей в результате несчастного случая на производстве, выплачивать ежегодное единовременное пособие детям погибшего до достижения ими возраста 18 лет, а обучающимся на дневном отделении учебного заведения, имеющего государственную аккредитацию, до момента окончания учебного заведения, но не более, чем до достижения ими возраста 23 лет. Выплату производить перед началом учебного года в размере 5 000 рублей на каждого ребенка.

Пособие не выплачивается, если смерть Работника наступила в результате несчастного случая, при котором Работник (по заключению медицинского учреждения) находился в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

7.15 Оказывать семье умершего бывшего Работника, получившего повреждение здоровья вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, подтвержденного в установленном порядке, материальную помощь на ритуальные услуги. Размер пособия, выплачиваемого в возмещение ущерба, определяется в размере трехкратного социального пособия на погребение, предусмотренного Федеральным законом.

7.16 Исчисление Работникам пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам производится в соответствии с Федеральным законом о бюджете фонда социального страхования РФ на соответствующий год, налоговым законодательством и подзаконными актами.

7.17 С целью привлечения и удержания персонала, Работникам Общества в возрасте до 40 лет, имеющих ключевые профессии, Работодатель может возмещать затраты по уплате процентов по ипотечным кредитам, в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения Профкома, а также с учетом наличия средств в бюджете Общества, предусмотренных на данные цели.

8 СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

Работодатель обязуется:

8.1 Выплачивать единовременную материальную помощь работающим женщинам в связи с рождением ребенка в соответствии с действующим локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения Профкома (при рождении первого ребенка – 7 000 рублей; при рождении второго – 10 000 рублей, при рождении третьего и последующих – 15 000 рублей).

8.2 Производить ежемесячные компенсационные выплаты Работницам (матерям, усыновителям, опекунам), находящимся в отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком (детьми) от 1,5 до 3 лет и не работающим в период отпуска, в размере 3 000 рублей на каждого ребенка.

8.3 Рассматривать при составлении графика отпусков возможность представления в приоритетном порядке очередного отпуска в сентябре месяце одному из родителей (опекуну), чьи дети идут в первый класс.

8.4 Выдавать одному из родителей (опекуну) ребенка-первоклассника единовременно сертификат на сумму 3 000 рублей для приобретения школьных принадлежностей.

8.5 Организовывать проведение торжественного празднования Дня матери.

8.6 Работницам (матерям, усыновителям, опекунам), имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет выплачивать материальную помощь к «Дню матери» по 1 500 рублей на каждого ребенка.

8.7 Работницам, имеющим трех и более несовершеннолетних детей, представлять бесплатные путевки в период летних каникул в загородные оздоровительные лагеря, в том числе в Учреждение «ФОК «Гагаринский» в пределах устанавливаемой квоты, с учетом ранее выделенных работнице путевок в пределах бюджета Общества, запланированного на данные цели.

8.8 Одному из родителей (или опекуну), имеющих детей инвалидов в возрасте до 18, а также детей или подопечных инвалидов старше 18 лет, которым установлена 1 или 2 группа инвалидности с указанием причины – инвалид с детства без указания срока переосвидетельствования (бессрочно), выплачивать ежегодно в декабре месяце ко «Дню инвалида» материальную помощь в размере 10 000 рублей.

8.9 Представлять женщинам 1 (один) день в течение года с сохранением места работы и среднего заработка для прохождения медицинского осмотра в женской консультации. Основанием представления дня для прохождения медицинского осмотра является письменное заявление работника.

9 МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

9.1 Положения настоящего раздела распространяются на Работников Общества в возрасте до 35 лет.

Работодатель обязуется:

9.2 Ежегодно разрабатывать и финансировать Программу работы с молодежью в пределах утвержденного бюджета социальных расходов Общества.

9.3 Содействовать становлению и развитию молодежной общественной организации в Обществе.

9.4 Создавать условия для обучения и развития молодежи, исходя из потребностей производства и личных способностей Работника.

9.5 Проводить профориентационную работу среди учащихся муниципальных общеобразовательных учреждений, осуществлять целенаправленный набор Работников по договорам с учреждениями профессионального образования всех уровней.

9.6 Представлять возможность участия в заседаниях, собраниях и мероприятиях членам Совета молодежи и председателям цеховых Советов молодежи по согласованию с руководителями структурных подразделений.

9.7 Реализовывать общекорпоративные стандарты и закреплять наставников за молодыми Работниками Общества в соответствии с действующим локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения Профкома.

9.8 Создавать условия для развития творчества, научно-технической и рационализаторской деятельности молодых Работников.

9.9 Создавать условия для развития молодых Работников и их участия в молодежных развивающих и творческих мероприятиях: молодежная научно-практическая конференция, конкурсы профессионального мастерства, чемпионат высокотехнологичных профессий Хайтек, фестиваль «Архыз под открытым небом» и др.

9.10 Проводить конкурсы молодых рационализаторов. Совместно с Профкомом организовывать конкурсы на лучшую цеховую молодежную организацию, выявлять и поощрять лучших молодых Работников.

9.11 Организовывать празднование Дня молодежи с проведением культурно-массовых мероприятий и подведением итогов работы молодежной организации Общества, присвоением званий «Лучшая молодежная организация», «Лучший молодой рабочий», «Лучший молодой специалист», «Лучший молодой рационализатор», «Лучший наставник молодежи».

9.12 Выплачивать Работникам, работавшим до призыва на срочную военную службу в Обществе и уволенным из Общества в соответствии с п. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ (призыв работника на военную службу (за исключением призыва работника на военную службу по мобилизации) или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу) и принятым вновь в течение трех месяцев в Общество впервые после увольнения с военной службы, материальную помощь в размере средней заработной платы, сложившейся по Обществу за месяц, предшествующий выплате.

Выплату материальной помощи производить через 3 (три) месяца после трудоустройства, с заключением дополнительного соглашения к трудовому договору, предусматривающего полный возврат суммы при увольнении из Общества в течение 1 (одного) года с момента получения материальной помощи в соответствии с действующим локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения Профкома.

9.13 Выплачивать Работникам Общества при вступлении в первый брак (при условии, что каждый из молодоженов является работником Общества, либо один из них является работником Группы ТМК с непрерывным стажем работы в Обществе / Группе ТМК на момент вступления в брак не менее 1 года) материальную помощь в размере 5 000 рублей каждому работнику Общества, согласно действующему локальному нормативному акту, принятому с учетом мнения Профкома.

9.14 Оказывать единовременную материальную помощь на неотложные нужды молодым Работникам, максимальный размер которой может составлять одну среднюю заработную плату, сложившуюся по Обществу за месяц, предшествующий выплате, согласно действующему локальному нормативному акту, принятому с учетом мнения Профкома, в пределах средств, предусмотренных бюджетом социальных расходов Общества на эти цели.

Профком обязуется:

9.15 Оказывать содействие в работе Совета молодежи и деятельности молодежной общественной организации.

- 9.16 Проводить работу по вовлечению молодежи в активную деятельность.
- 9.17 Широко информировать молодых Работников о задачах профсоюзной организации в вопросах защиты социально-экономических интересов.
- 9.18 Принимать участие в организации развивающих, творческих, спортивных и культурно-массовых мероприятий для молодежи.
- 9.19 Поощрять молодых профсоюзных активистов Общества, успешно ведущих общественную работу.

10 ОЗДОРОВЛЕНИЕ, ОТДЫХ, ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА И ДОСУГ

Работодатель обязуется:

- 10.1 Представлять Работникам Общества и членам их семей возможность оздоровления, отдыха и занятия спортом в учреждениях Общества по льготной стоимости.
- 10.2 Организовывать для детей школьного возраста (по 15 лет включительно) Работников Общества, санаторно-курортное лечение в детских санаториях РФ и загородных оздоровительных лагерях с частичной оплатой стоимости путевок за счет средств Общества, предусмотренных бюджетом Общества на эти цели.
- 10.3 Работникам, получившим повреждение здоровья вследствие несчастного случая на производстве в Обществе и не имеющим по справке медико-социальной экспертизы (МСЭ) права на бесплатное санаторно-курортное оздоровление, представлять ежегодно, по личному заявлению, бесплатную путевку на санаторно-курортное лечение (санаторий выбирается представителем Общества, ответственным за организацию санаторно-курортного лечения работников).
- 10.4 Представлять Работникам Общества возможность санаторно-курортного лечения по льготной стоимости в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учётом мнения Профкома.
- 10.5 Ежегодно организовывать проведение заводской спартакиады, согласно локальному нормативному акту, принятому с учётом мнения Профкома. Освобождать от основной работы с сохранением средней заработной платы работников для участия в Спартакиаде и иных спортивных мероприятиях за честь предприятия, по согласованию с руководителями структурных подразделений.
- 10.6 Организовывать «Дни здоровья», согласно локальному нормативному акту, принятому с учётом мнения Профкома.
- 10.7 Организовывать проведение благотворительных мероприятий по инициативе БФ «Синара».

11 РАБОТА С ВЕТЕРАНАМИ И НЕРАБОТАЮЩИМИ ПЕНСИОНЕРАМИ ОБЩЕСТВА

Статус Ветерана и пенсионера Общества определяется локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения Профкома.

Работодатель обязуется:

11.1 Ежегодно планировать расходование средств, необходимых для предоставления гарантий и льгот ветеранам и неработающим пенсионерам Общества, предусмотренных настоящим Коллективным договором и локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения Профкома.

11.2 Выделять ежегодно неработающим пенсионерам Общества путевки на санаторно-курортное (оздоровительное) лечение, с частичной оплатой стоимости путевки за счет средств Общества, в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения Профкома в пределах бюджета Общества, предусмотренного на эти цели.

11.3 Выплачивать неработающим пенсионерам, ветеранам Общества материальную помощь к юбилейным датам со дня рождения в соответствии с действующим локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения Профкома.

11.4 Оказывать материальную помощь родственникам на погребение ветеранов в размере 5 000 руб. согласно действующему локальному нормативному акту, принятому с учетом мнения Профкома.

11.5 Оказывать материальную помощь ко Дню металлурга в размере 1 000 рублей согласно действующему локальному нормативному акту, принятому с учетом мнения Профкома.

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

11.7 Привлекать Совет ветеранов к профориентационной и адаптационной работе, спортивным и массовым мероприятиям, к работе с молодежью для создания преемственности поколений и сохранения традиций Общества.

12 ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Работодатель обязуется:

12.1 Создать условия для деятельности Профорганизации в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законодательством РФ, Коллективным договором.

12.2 Не допускать фактов дискриминации Работников по признаку принадлежности или не принадлежности к Профсоюзной организации, в частности, не обуславливать прием на работу, продвижение по работе, а также увольнение лица принадлежностью или не принадлежностью его к Профсоюзной организации, активностью его деятельности в Профсоюзной организации.

12.3 Предоставлять Профкому запрашиваемую информацию, документы, разъяснения по интересующим его вопросам, не относящимся к коммерческой тайне.

12.4 Принимать локальные нормативные акты Общества, содержащие нормы трудового права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, с учётом мнения Профкома.

12.5 Рассматривать внесенные Профорганизацией предложения по социально-трудовым вопросам и создавать необходимые условия для участия представителей Профорганизации в заседаниях органов управления Общества при их рассмотрении.

12.6 За счет своих средств обеспечивать помещения Профкома отоплением, освещением, водоснабжением, канализацией, средствами связи (сотовая связь, интернет, почтовая связь), оргтехникой и производить их текущий ремонт, а также обеспечивать охраной и уборкой помещения и территории. Выполнять для Профкома печатные и множительные работы, обеспечивать канцтоварами, предоставлять легковой автомобиль, а также безвозмездно представлять в пользование Профкому занимаемые им помещения.

12.7 Бесплатно представлять Профкому помещения, принадлежащие Обществу, для проведения собраний и конференций, учебы, а также мероприятий, проводимых Профорганизацией.

12.8 По письменным заявлениям Работников, являющихся членами Профсоюза, Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет Профорганизации членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников не позднее 5 рабочих дней после установленной даты произведения второй ежемесячной выплаты зарплаты.

12.9 Включать Профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов Работников, обеспечивать Профком информацией:

- по социально-трудовым вопросам;
- по производственным вопросам;
- по экономическим вопросам;
- о реорганизации и/или ликвидации Общества и/или структурных подразделений;
- о введении технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников;
- по другим вопросам, предусмотренным трудовым законодательством, а также непосредственно затрагивающим интересы Работников.

12.10 Не препятствовать представителям Профорганизации посещать структурные подразделения, в которых работают члены Профорганизации, для реализации уставных задач Профсоюза и предоставленных законодательством и Коллективным договором прав.

12.11 Информировать Работников о результатах работы Общества по основным направлениям производственной деятельности, ближайших перспективах развития и важнейших организационных изменениях в Обществе, а также о состоянии его социально-бытовой сферы и выполнении условий коллективного договора в июле месяце за первое полугодие отчетного года, в феврале года, следующего за отчетным за второе полугодие отчетного года и отчетный год.

12.12 По представлению Профкома представлять не освобожденному от основной работы профсоюзному активу / работникам возможность участия в качестве делегатов съездов, конференций, собраний, учебе, иных мероприятиях, организуемых профсоюзами, с сохранением средней заработной платы и места работы на период отвлечения от их основной работы.

12.13 Сохранять членам профорганов Профсоюза, членам рабочих комиссий, не освобожденным от основной производственной деятельности, заработную плату на период их участия в мероприятиях, проводимых профорганами (1 день в неделю):

- заседания профорганов, рабочих комиссий, комиссии по охране труда, комиссии по трудовым спорам;
- коллективных переговоров по заключению и проверке исполнения коллективного договора;
- заседания вышестоящих выборных профсоюзных органов.

Освобождение от основной работы в этих случаях производится по согласованию с руководителем соответствующего структурного подразделения Общества.

12.14 Сохранять средний заработок и оплачивать расходы по командированию в другую местность не освобожденным от основной работы представителям Профорганизации для их участия в комиссии по расследованию несчастного случая, связанного с производством.

12.15 Не подвергать Работников, входящих в состав профсоюзных органов и комиссий по трудовым спорам и не освобожденным от основной работы, а также не освобожденных председателей цеховых профсоюзных комитетов дисциплинарному взысканию, переводу без их согласия на другую работу, либо увольнению по инициативе Работодателя без предварительного согласия Профкома, а также увольнению в течение двух лет, после окончания выборных полномочий без согласования с Профкомом, за исключением следующих случаев: ликвидация предприятия и совершение работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение.

12.16 Представлять освобожденным профсоюзным работникам, избранным на выборные должности в профсоюзные органы, по окончании срока полномочий прежнюю работу, а при ее отсутствии другую равноценную работу (должность) в Обществе. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации организации работодатель или его правопреемник, а в случае ликвидации организации профсоюз сохраняют за освобожденным профсоюзным работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года.

12.17 Гарантировать Работникам, избранным на освобожденные должности в Профорганизации, и штатным Работникам Профорганизации представление гарантий и льгот по Коллективному договору, Социальной программе, а также ежемесячное материальное стимулирование по результатам хозяйственной деятельности Общества, размер которого не превышает базовое значение, установленное действующим Положением «Об унифицированной системе оплаты труда, гарантий и компенсаций на трубных заводах Российского дивизиона».

12.18 Руководствуясь частью 4 ст. 377 ТК РФ отчислять на счет первичной профсоюзной организации денежные средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу. Конкретный размер отчислений ежегодно утверждается бюджетом социальных расходов Общества.

12.19 Обеспечить возможность участия представителей Профорганизации на мероприятиях по информированию Работников Работодателем (в частности в случаях, указанных в п. 12.11 Коллективного договора), а также создавать условия для информирования Работников о деятельности Профорганизации, выражения своей позиции по различным вопросам.

12.20 Обеспечить Профорганизации возможность информирования Работников о своей деятельности, позициях по различным вопросам, и решениях профсоюзных органов, о предстоящих культурно-массовых, спортивно-оздоровительных и иных мероприятиях Профорганизации посредством размещения информации на информационных стендах в структурных подразделениях, в группе Профкома на корпоративном портале, а также на проходных Общества. Размещение указанной информации также возможно в корпоративных СМИ и корпоративном мобильном приложении MOBI2U по согласованию с Работодателем.

13 КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ВНЕСЕНИЕ ДОПОЛНЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЙ

13.1 Стороны, подписавшие Коллективный договор, осуществляют контроль за ходом его выполнения в пределах своих полномочий, отчитываются перед Работниками за выполнение Коллективного договора в сроки, установленные п. 12.11 Коллективного договора и несут ответственность за невыполнение коллективного договора, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации.

13.2 Для разработки проекта Коллективного договора, контроля за ходом его выполнения, а также внесения дополнений и изменений в действующий Коллективный договор создается совместная комиссия представителей Работодателя и Профорганизации (с равным представительством сторон) на весь период действия Коллективного договора.

13.3 В случаях, требующих оперативного решения по внесению дополнений и изменений в Коллективный договор, не ущемляющих интересы Работников, дополнения и изменения вносятся после их рассмотрения совместной комиссией на основании ее Решения, оформленного протоколом.

13.4 Информация о выполнении Коллективного договора доводится до сведения Работников Общества на конференции трудового коллектива, а также посредством размещения публикаций в корпоративных средствах массовой информации.

Представитель работодателя:

Управляющий директор АО «ПНТЗ»



/В.А. Толпоров/

«13» _____ 2023 г.

Представитель работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
АО «ПНТЗ» ГМПР



/С.Л. Ошурков/

«13» _____ 2023 г.

ПОРЯДОК
определения стажа работы, дающего право на получение единовременного
вознаграждения за выслугу лет

1. В стаж работы, дающий право на получение вознаграждения, включается все время непрерывной работы на предприятии по срочным или бессрочным трудовым договорам при условии, если перерывы в работе составляли не более 2-х месяцев, и в периодах перерыва не было работы на другом предприятии.

2. Для Работников, перешедших из АО «ПНТЗ» и вернувшихся обратно из следующих юридических лиц:

- ПАО «ЧТПЗ»;
- ООО Межрегиональный центр «ЧТПЗ-КОНСАЛТИНГ»;
- АО «Энергосетевая Компания ЧТПЗ»;
- ЗАО «Группа ЧТПЗ»;
- ООО «ЧТПЗ. МФЦ-Эксперт»;
- АО ТД «Уралтрубосталь»;
- ООО ЧОП «Безопасность-2»;
- ООО ЧОО «Перспектива»;
- иных ДО и ЧУ, входивших в Группу ЧТПЗ до 15 марта 2021 года;
- ООО «Киберсталь» до 12 марта 2021 года;
- других предприятий Группы ТМК

стаж работы, дающий право на получение единовременного вознаграждения за выслугу лет, не прерывается, и период перерыва включается в этот стаж.

Стаж работы не прерывается в случае, если Работник был оформлен по переводу или уволен и затем обратно принят на предприятие, при этом перерыв в работе составил не более 2-х месяцев, при этом работник не трудоустраивался в этот период к другому работодателю.

Время работы в профсоюзной организации предприятия включается в непрерывный стаж, если до и после этого времени Работник находился в списочном составе предприятия.

3. Стаж работы, дающий право на получение единовременного вознаграждения за выслугу лет, не прерывается, но период перерыва в этот стаж не включается в следующих случаях:

3.1 при возвращении на предприятие в течение трех лет после увольнения в связи с сокращением численности или штата, если после увольнения не последовала работа на предприятиях, не указанных в п. 2 настоящего Порядка;

3.2 при возвращении на предприятие в течение трех лет после увольнения из-за отсутствия у Работодателя соответствующей работы, необходимой в соответствии с медицинским заключением, выданным Работнику в установленном порядке, если после увольнения с предприятия не последовала работа на предприятиях, не указанных в п. 2 настоящего Порядка;

3.3 при возвращении на предприятие в течение трех лет после увольнения в связи с признанием Работника неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке и при возвращении на предприятие, если после увольнения с предприятия не последовала работа на предприятиях, не указанных в п. 2 настоящего Порядка;

3.4 при возвращении на предприятие в течение трех лет после увольнения в связи с выходом на пенсию (независимо от вида договора), если после увольнения с предприятия не последовала работа на предприятиях, не указанных в п. 2 настоящего Порядка;

3.5 при возвращении на предприятие в течение двух месяцев с момента окончания обучения по очной форме подготовки в высшем учебном заведении по направлению предприятия;

3.6 при возвращении на предприятие в течение двух месяцев после окончания обучения в учебных заведениях, с которыми предприятием заключен договор на обучение Работников по профессиям, востребованным на предприятии;

3.7 время действительной срочной военной службы, если Работник до призыва на военную службу работал на предприятии и после увольнения в запас возвратился в течение двух месяцев на предприятие, при этом в течение этого времени не последовала работа на предприятиях, не указанных в п. 2 настоящего Порядка;

3.8 При возвращении на работу в Общество из ООО «Киберсталь», если увольнение работника из АО «ПНТЗ» состоялось до 12 марта 2021 года по причине перевода к другому работодателю, в связи с выводом ТВЦ №7 и обслуживающих его ремонтных подразделений и подразделений службы качества в отдельное юридическое лицо.