

Принят на конференции трудового
коллектива АО «ОЭМК»
«13» декабря 2019 г.

ПОДПИСИ СТОРОН

Представитель Работодателя:
Управляющий директор АО
«ОЭМК»

Представитель Работников:
Председатель профсоюзного
комитета первичной профсоюзной
организации «Оскольский
электрометаллургический
комбинат»

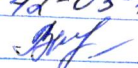


/ Шишковец С.И.
«13» декабря 2019 г.



/ Лихущин А.Е.
«13» декабря 2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Акционерного общества
«Оскольский электрометаллургический комбинат»
на 2020-2022 годы

| | |
|--|---|
| КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР | |
| зарегистрирован в отделе по труду, социальному партнерству и развитию малого и среднего предпринимательства управления анализа и прогнозирования департамента по экономическому развитию администрации Старооскольского городского округа Белгородской области | |
| Дата: | «14» декабря 2019 г. |
| Регистрационный № | 4d-03-10/8 |
| Подпись ответственного лица: |  |

г. Старый Оскол

2019 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

| | |
|--|----|
| 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ | 4 |
| 1.1 Стороны Договора | 4 |
| 1.2 Статус Договора | 4 |
| 1.3 Цели Договора | 4 |
| 1.4 Срок действия Договора | 4 |
| 1.5 Сфера действия Договора | 4 |
| 2 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА | 6 |
| 2.1 Продолжительность рабочего времени | 6 |
| 2.2 Режим рабочего времени | 6 |
| 2.3 Время отдыха | 6 |
| 3 ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА | 9 |
| 3.1 Минимальная заработная плата | 9 |
| 3.2 Способ и сроки выплаты заработной платы | 9 |
| 3.3 Базовая заработная плата | 9 |
| 3.4 Поддержание реального содержания заработной платы | 9 |
| 3.5 Компенсация дополнительных отпусков и оплата дополнительных дней отпуска | 9 |
| 3.6 Дополнительные выплаты | 10 |
| 3.7 Компенсационные выплаты | 10 |
| 3.8 Премияльные выплаты | 11 |
| 3.9 Нормирование труда | 11 |
| 4 СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ | 12 |
| 4.1 Социальная поддержка, выплаты, компенсации и льготы Работникам и членам их семей | 12 |
| 4.2 Социальная поддержка, выплаты, компенсации и льготы Пенсионерам и членам их семей | 13 |
| 5 ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ ПРИ ЛИКВИДАЦИИ ОБЩЕСТВА, СОКРАЩЕНИИ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ ОБЩЕСТВА | 14 |
| 6 РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РАБОТНИКОВ | 15 |
| 7 ОХРАНА ТРУДА | 16 |
| 7.1 Обязательства Работодателя в сфере охраны труда | 16 |
| 7.2 Обязательства Работника в сфере охраны труда | 16 |
| 7.3 Обязательства Профсоюзной организации в сфере охраны труда | 17 |
| 7.4 Совместная деятельность Работодателя и Профсоюзной организации в области охраны труда | 17 |
| 7.5 Обеспечение средствами индивидуальной защиты | 18 |
| 7.6 Выдача мыла и обезвреживающих средств | 18 |
| 7.7 Выдача лечебно-профилактического питания и/или молочных продуктов | 19 |
| 7.8 Питательный режим | 19 |
| 7.9 Медицинские осмотры Работников | 19 |

| | | |
|----------|--|----|
| 8 | ОБЯЗАТЕЛЬСТВА, ВЗАИМНЫЕ ГАРАНТИИ И ОСНОВЫ СОТРУДНИЧЕСТВА СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА | 21 |
| 8.1 | Обязательства Сторон | 21 |
| 8.2 | Обязательства Работодателя | 21 |
| 8.3 | Обязательства Профсоюзной организации | 22 |
| 8.4 | Обязательства Работников | 23 |
| 9 | ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ | 24 |
| 9.1 | Контроль выполнения Договора | 24 |
| 9.2 | Порядок заключения Договора | 24 |
| 9.3 | Порядок внесения изменений и дополнений в Договор | 24 |
| 9.4 | Порядок заключения нового коллективного договора | 24 |

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. СТОРОНЫ ДОГОВОРА

1.1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – «Договор» или «настоящий Договор») заключен в АО «ОЭМК» (далее – «Общество») на основании Трудового кодекса Российской Федерации (далее «ТК РФ»), действующего Отраслевого тарифного соглашения по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации (далее – «ОТС») между работодателем АО «ОЭМК» (далее – «Работодатель», «Общество») и Работниками Общества, состоящими с ним в трудовых отношениях (далее – «Работники»), в лице уполномоченных в установленном порядке их представителей (далее вместе именуемые – «Стороны»):

- представитель Работодателя – Управляющий директор АО «ОЭМК» Шишковец Сергей Иванович, действующий на основании доверенности от 06.12.2019;
- представитель Работников – Первичная профсоюзная организация «Оскольский электрометаллургический комбинат» (далее Профсоюзная организация) в лице председателя профсоюзного комитета Лихушина Александра Евгеньевича.

1.2. СТАТУС ДОГОВОРА

1.2.1. Настоящий Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Обществе и устанавливающим, в том числе права и взаимные обязательства Сторон.

1.2.2. Договор основан на принципах равноправия, уважения и учета прав и законных интересов Сторон социального партнерства, добровольности, законности, обоснованности принятия на себя обязательств, а также обязательности и реальности их исполнения.

1.3. ЦЕЛИ ДОГОВОРА

1.3.1. Настоящий Договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий Работников, направлен на обеспечение стабильной и эффективной работы Общества, на повышение взаимной ответственности Сторон, выполнение действующего законодательства и согласованных социально-экономических интересов.

1.4. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

1.4.1. Договор вступает в силу с «01» января 2020 г. и действует по «31» декабря 2022 г. включительно.

1.4.2. Указанный в п. 1.4.1 срок действия Договора может быть продлен по решению Сторон.

1.4.3. С момента вступления в силу настоящего Договора утрачивают силу коллективные договоры и соглашения, действующие в Обществе. Иные локальные нормативные акты Общества утрачивают свою силу в части, противоречащей данному Договору.

1.5. СФЕРА ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

1.5.1. Договор в полном объеме распространяется на всех Работников Общества.

1.5.2. В случаях, предусмотренных настоящим Договором, его нормы распространяются на бывших работников Общества, не состоящих в трудовых отношениях с Обществом, но работавших в нем непосредственно перед выходом на пенсию (далее – Пенсионеры). Порядок применения указанных норм регулируется локальными нормативными актами Общества.

1.5.3. Действие данного Договора распространяется на штатных работников Профсоюзной организации в порядке и на условиях, установленных локальными нормативными актами Общества.

1.5.4. Положения и регламенты, регулирующие нормы и льготы, предусмотренные настоящим Договором, а также изменения и дополнения к ним утверждаются по согласованию с Профсоюзной организацией.

2. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

2.1. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

2.1.1. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается из расчета 40 часов в неделю. Продолжительность ежедневной работы (смены) определяется графиками работы (сменности).

2.1.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается следующим категориям Работников:

а) в возрасте до 16 лет – 24 часа в неделю;
б) в возрасте от 16 до 18 лет – 35 часов в неделю;
в) инвалидам I и/или II группы – 35 часов в неделю;
г) для Работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени (подклассы условий труда 3.3 и 3.4) или опасным условиям труда (класс условий труда 4) - не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

2.1.3. Продолжительность рабочего времени конкретного Работника устанавливается трудовым договором на основании ТК РФ, ОТС и настоящего Договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

2.1.4. При наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору в установленном ТК РФ порядке, продолжительность рабочего времени, указанная в пп. г) п. 2.1.2 настоящего коллективного договора, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю.

2.1.5. Работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда, может быть установлена продолжительность смены 12 часов при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени и гигиенических нормативов условий труда.

2.1.6. Порядок введения суммированного учета рабочего времени и продолжительность учетного периода определяются Правилами внутреннего трудового распорядка Общества.

2.2. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

2.2.1. Режим рабочего времени в Обществе устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Общества. Особенности режима рабочего времени, отличающиеся от общепринятых в Обществе, устанавливаются в трудовых договорах Работников.

2.2.2. В день окончания отпуска или периода временной нетрудоспособности Работник освобождается от работы по графику в переходящую смену (начинающуюся в данный день и заканчивающуюся в следующий). В день предоставления/окончания дополнительного дня (дней) отдыха согласно пункту 2.3.10 Договора работник освобождается от работы по графику сменности в переходящую смену (начинающуюся или заканчивающуюся за пределами дополнительного дня (дней) отдыха).

2.2.3. В период снижения спроса на продукцию Общества и сокращения объемов производства Работодателем может быть введен режим неполного рабочего времени в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации.

2.3. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Перерывы в работе

2.3.1. Перерывы для отдыха, питания и обогрева предоставляются Работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

Выходные и нерабочие праздничные дни

2.3.2. Общим выходным днем является воскресенье, вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе устанавливается, как правило, суббота. Оба выходных дня предоставляются подряд.

2.3.3. Работникам, для которых установлен многосменный режим работы, выходные дни устанавливаются графиками сменности.

Отпуска

2.3.4. Графики ежегодных оплачиваемых отпусков составляются с учётом обеспечения ритмичной работы Общества, технологических особенностей отдельных производств, равномерного распределения отпусков Работников в течение календарного года, пожеланий Работников и утверждаются (изменяются) с учетом мнения Профсоюзной организации.

2.3.5. Преимущественное право при составлении графика ежегодных оплачиваемых отпусков в указанный ими период имеют:

а) женщины, имеющие 2-х и более детей в возрасте до 14 лет включительно (с учётом производственной возможности);

б) многодетные матери (при наличии 3-х и более несовершеннолетних детей);

в) другие категории Работников согласно законодательству Российской Федерации.

2.3.6. Право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска вне графика отпусков по личному заявлению имеют Работники, которым выделены путевки на лечение по рекомендации врача (после производственной травмы, операции, выявления профессионального заболевания), другие категории Работников, согласно законодательству Российской Федерации.

2.3.7. Удлиненный основной отпуск устанавливается следующим Работникам:

а) инвалидам – 30 календарных дней;

б) моложе 18 лет – 31 календарный день.

2.3.8. Начало отпуска может совпадать с выходным днем только по желанию Работника.

Дополнительные отпуска и дни отдыха

2.3.9. Помимо ежегодного основного оплачиваемого отпуска в Обществе предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Общества:

а) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда;

б) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам с ненормированным рабочим днём.

2.3.10. В Обществе установлены дополнительные оплачиваемые дни отдыха в случаях:

а) смерти супруга(и), родителей обоих супругов (лиц, их заменяющих), детей, родных братьев и сестер – 3 календарных дня;

б) регистрации брака Работника (впервые) – 3 календарных дня;

в) регистрации брака детей Работника (впервые у каждого ребенка) – 3 календарных дня;

г) рождения ребенка (или выписки супруги из роддома при рождении ребенка) – 1 календарный день;

д) проводов детей Работника в армию (призыв в Вооруженные силы Российской Федерации) - 1 календарный день.

е) отправления детей в общеобразовательные учреждения в День знаний (1 сентября или другое число первого дня учебного года) Работникам - матерям и/или отцам (лицам, их заменяющим), воспитывающим детей, учащихся 1 классов - 1 календарный день.

Указанные дополнительные оплачиваемые дни отдыха являются строго целевыми, предоставляются подряд и непосредственно приурочиваются к дате события. В случае совпадения по срокам предусмотренных настоящим пунктом дополнительных оплачиваемых дней отдыха с ежегодным оплачиваемым отпуском Работника, последний продлению не подлежит.

2.3.11. Предоставлять женщинам 1 рабочий день в течение года с сохранением среднего заработка для прохождения лечебно-диагностического обследования (осмотры врачей: гинеколога, маммолога, онколога) с предоставлением подтверждающего документа.

2.3.12. В соответствии со статьей 263 ТК РФ отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по заявлению Работникам:

- а) имеющим детей-инвалидов - до 1 (одного) года;
- б) имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет включительно – 7 дней;
- в) одиноким родителям (лицам, их заменяющим), имеющим детей в возрасте до 14 лет включительно – 7 дней.
- г) родителям (лицам, их замещающим), воспитывающих детей, учащихся 1 классов, в течение сентября (при наличии производственной возможности) – до 14 дней.

Отпуск может быть использован полностью или по частям.

3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1. МИНИМАЛЬНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

3.1.1. Минимальный размер заработной платы при выполнении Работником трудовых обязанностей и отработке месячной нормы рабочего времени не может быть ниже 1,5 величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Белгородской области.

3.2. СПОСОБ И СРОКИ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

3.2.1. Заработная плата выплачивается в денежной форме два раза в месяц в следующие даты:

а) 25 числа расчетного месяца – в размере заработной платы Работника за фактически отработанное время с 1 по 15 число текущего месяца без учета доплаты за сверхурочную работу и всех видов начислений, входящих в группу начислений «Премии»;

б) 10 числа месяца, следующего за расчетным, - оставшая часть заработной платы, начисленной за работу в прошедшем месяце.

3.3. БАЗОВАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

3.3.1. Оплата труда работников регулируется нормами действующего законодательства РФ, настоящим Договором, локальными нормативными актами Работодателя и трудовым договором.

Организация оплаты труда в Обществе осуществляется на базе сетки оплаты труда, положения об оплате труда и премировании работников Общества, положений об оплате труда и премировании работников структурных подразделений Общества, других регламентирующих документов, устанавливающих виды материального поощрения по результатам труда, единовременных поощрений и вознаграждений, доплат, надбавок, компенсационных выплат работникам Общества, а также норм труда.

3.3.2. Размеры часовых тарифных ставок, должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера определяются Положением об оплате труда и премировании Работников Общества или другим локальным нормативным актом Общества, утверждаемым и изменяемым Работодателем, в соответствии порядком, изложенным в п.1.5.4.

3.3.3. Тарификация работ и профессий рабочих производится на основе Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, при организации труда руководителей, специалистов и служащих – Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих с учетом локальных нормативных актов Общества.

3.4. ПОДДЕРЖАНИЕ РЕАЛЬНОГО СОДЕРЖАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

3.4.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение уровня реальной заработной платы Работников за счет роста производительности труда и повышения эффективности деятельности Общества.

3.4.2. Для поддержания уровня реального содержания заработной платы Стороны, учитывая эффективность производства, финансово-экономическое положение Общества, прогнозы будущих периодов, обязуются при достижении 5%-го роста индекса потребительских цен с момента последнего повышения заработной платы, принимать решение о повышении уровня заработной платы.

3.5. КОМПЕНСАЦИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОТПУСКОВ И ОПЛАТА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ДНЕЙ ОТПУСКА

3.5.1. При наличии письменного согласия Работника, оформленного путем

заклучения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предусмотренного пп. а) 2.3.9, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную ТК РФ, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в размере, установленном отраслевым тарифным соглашением.

3.5.2. Оплата предусмотренных пунктом в п. 2.3.10 дополнительных дней отдыха регламентируются локальными нормативными актами Общества.

3.6. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

3.6.1. Виды, размеры, порядок установления доплат и надбавок стимулирующего и компенсационного характера определяются соответствующими локальными нормативными актами Общества, утверждаемыми и изменяемыми работодателем в порядке, предусмотренным п.1.5.4.

3.6.2. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Положением об оплате труда и премировании Работников Общества.

3.6.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается:

а) сдельщикам – по двойным сдельным расценкам;
б) Работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

в) Работникам, получающим оклад, в размере:

- одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.6.4. Размер доплаты за часы работы, приходящиеся на ночное время (с 22-00 до 6-00), составляет 40 % часовой тарифной ставки (оклада).

3.6.5. Повышенный размер оплаты труда Работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается Положением об оплате труда и премировании Работников Общества.

3.6.6. При увеличении в соответствии с п. 2.1.4 настоящего Договора продолжительности рабочего времени Работнику устанавливается денежная компенсация в размере 20 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы сверх 36 часов и до 40 часов в неделю.

3.7. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

3.7.1. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых обязанностей по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, за Работником сохраняется 2/3 тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

3.7.2. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых обязанностей по вине Работодателя оплата труда Работника производится в размере средней заработной платы, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

3.7.3. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере 2/3 средней заработной платы Работника.

3.7.4. Время простоя не по вине Работника и Работодателя оплачивается в размере 2/3 тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени

простоя.

3.7.5. Оплата труда в периоды освоения новых производств регулируется положениями об оплате труда и премировании Работников Общества или другим локальным нормативным актом Общества и трудовым договором.

3.7.6. Работникам, за исключением Работников, получающих оклад, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение в размере, установленном Положением об оплате труда и премировании работников Общества.

3.8. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

3.8.1. Под премиальными выплатами понимается переменная часть оплаты труда Работников, носящая стимулирующий характер, размер которой зависит от эффективности производства, результативности и качества труда Работника.

3.8.2. Премиальные выплаты устанавливаются положениями об оплате труда и премировании Работников Общества и иными локальными нормативными актами Общества.

3.9. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3.9.1. Обязательный пересмотр норм труда проводится в случаях:

- а) реализации организационных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда;
- б) реализации инвестиционных проектов, введения новых мощностей.

4. СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ

Дополнительно к установленным законодательством Российской Федерации Общество реализует мероприятия по социальной поддержке, в т.ч. устанавливает выплаты, компенсации и льготы, организует мероприятия по профилактике заболеваний, реабилитации, санаторно-курортному лечению и отдыху для Работников и членов их семей, осуществляет поддержку работающих женщин, направленную на охрану материнства, стимулирование рождаемости и укрепления здоровья будущих матерей и их детей, организует спортивные и культурные мероприятия для Работников, Пенсионеров и членов их семей в порядке и на условиях, установленных локальными нормативными актами Общества, в пределах утвержденного годового бюджета Общества на эти цели.

4.1. СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА, ВЫПЛАТЫ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ РАБОТНИКАМ И ЧЛЕНАМ ИХ СЕМЕЙ

Обществом предусмотрены следующие мероприятия социальной поддержки Работников и членов их семей, а также выплаты, компенсации и льготы, порядок и условия получения которых определяются локальными нормативными актами Общества:

4.1.1. Мероприятия по лечению и оздоровлению Работников и членов их семей, которые могут включать добровольное медицинское страхование, санаторно-курортное лечение и оздоровление, иные профилактические и лечебные мероприятия, включая обеспечение условий для занятий спортом.

4.1.2. Материальная помощь в случаях:

- а) рождения (усыновления) ребенка;
- б) нахождения в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет;
- в) Работникам, имеющим детей-инвалидов;
- г) Работникам, имеющим 3-х и более детей в возрасте до 18 лет;
- д) Работникам, находящимся в трудной жизненной ситуации и/или испытывающим существенные материальные затруднения (в связи с необходимостью проведения дорогостоящего лечения, полной или частичной утратой имущества и т.д.);
- е) смерти супруга(и), родителей (лиц, их заменяющих), детей Работника;
- ж) смерти Работника в быту, от общего заболевания при исполнении трудовых обязанностей.

4.1.3. Поощрительные выплаты при наступлении знаменательных событий и праздничных дат.

4.1.4. Компенсации в случаях:

а) причинения вреда здоровью Работника профессиональным заболеванием и/или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей;

б) гибели Работника от несчастного случая на производстве - конкретный размер и условия компенсации устанавливаются локальным нормативным актом, утверждаемым по согласованию с Профсоюзной организацией.

4.1.5. Доставка Работников к месту работы и обратно (в случае невозможности добраться общественным транспортом).

4.1.6. Организация горячего питания (столовые, раздаточные пункты, места для приема пищи в случае невозможности организовать столовые и/или раздаточные пункты) и/или частичная компенсация расходов на питание.

4.1.7. Организация спортивных, культурных и иных мероприятий к следующим событиям:

- а) юбилейные даты Общества/его структурного подразделения;
- б) День металлурга;

в) Новый год (в т.ч. бесплатное предоставление новогодних подарков Работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет включительно);

г) иные, предусмотренные локальными нормативными актами Общества.

4.1.8. Организация оздоровления в детских оздоровительных учреждениях (1 смена в год):

а) детей Работников до 15 лет включительно – с частичной или полной компенсацией Работодателем стоимости путевки, конкретный размер и условия компенсации устанавливаются локальным нормативным актом, утверждаемым по согласованию с Профсоюзной организацией;

б) детей Работников до 15 лет включительно из семей, потерявших кормильца в результате несчастного случая на производстве - бесплатно;

в) детей Работников до 15 лет включительно из многодетных семей - бесплатно, но с учетом материального положения семьи и при наличии финансовой возможности у Общества, конкретные условия получения данной льготы устанавливаются локальным нормативным актом.

4.1.9. Организация доставки детей Работников:

а) до детских оздоровительных учреждений, входящих в состав объектов социальной сферы Работодателя, - за счет Работодателя;

б) до детских оздоровительных учреждений, не входящих в состав объектов социальной сферы Работодателя, - за счет родителей и/или Работодателя.

Конкретные условия оплаты доставки детей Работников до детских оздоровительных учреждений определяются локальным нормативным актом.

4.2. СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА, ВЫПЛАТЫ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ ПЕНСИОНЕРАМ И ЧЛЕНАМ ИХ СЕМЕЙ

Обществом предусмотрены следующие мероприятия социальной поддержки Пенсионеров и членов их семей, а также выплаты, компенсации и льготы, порядок и условия получения которых определяются локальными нормативными актами Общества:

4.2.1. Выплата при увольнении в связи с выходом на пенсию.

4.2.2. Материальная помощь:

а) на регулярной основе;

б) в случае смерти Пенсионера;

в) находящимся в трудной жизненной ситуации и/или испытывающим существенные материальные затруднения (в связи с необходимостью проведения дорогостоящего лечения, полной или частичной утратой имущества и т.д.).

4.2.3. Поощрительные выплаты к 9 мая - Дню Победы Пенсионерам, являющимся участниками и ветеранами Великой Отечественной войны 1941-1945 гг..

4.2.4. Организация спортивных, культурных и иных мероприятий к следующим событиям:

а) 9 Мая-День Победы;

б) День пожилого человека;

в) иные (в т.ч. обеспечение условий для занятий спортом и участия в спортивно-оздоровительных мероприятиях), предусмотренные локальными нормативными актами Общества.

5. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ ПРИ ЛИКВИДАЦИИ ОБЩЕСТВА, СОКРАЩЕНИИ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ ОБЩЕСТВА

5.1. При сокращении численности или штата Работников в случае равного преимущественного права в соответствии с действующим законодательством Работодатель воздерживается от увольнения:

- а) 2-х Работников из одной семьи в течение 1 года.
- б) работников за три года до достижения ими возраста, дающего право выхода на пенсию.

5.2. При сокращении численности или штата работников дополнительный прием Работников в другие подразделения производится только в случае невозможности укомплектования новых или действующих подразделений за счет перевода высвобождаемых Работников.

5.3. При сокращении численности или штата работников высвобождаемым Работникам для поиска работы предоставляется время, равное продолжительности 0,5 дня (смены) в неделю или 1-го дня (смены) в две недели с сохранением среднего заработка.

5.4. В целях предотвращения массового увольнения Работников при временном сокращении объемов производства Работодатель с учетом мнения Профсоюзной организации разрабатывает мероприятия по:

- а) сокращению продолжительности рабочего времени без сокращения численности с оплатой в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- б) предоставлению желающим отпусков без сохранения заработной платы (по личному заявлению);
- в) переводу на работу с согласия Работника в другие подразделения и организации.

6. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РАБОТНИКОВ

6.1. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации Работников проводятся в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Общества, принимаемыми в соответствии с порядком, изложенным в п. 1.5.4.

6.2. Женщинам, приступившим к работе после отпуска по уходу за ребенком, с их согласия обеспечивается обучение с целью повышения квалификации либо восстановления квалификационных навыков или переподготовка при условии производственной необходимости трудоустройства по новому месту работы ввиду ликвидации прежнего.

6.3. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, гарантии и компенсации не предоставляются.

7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА

7.1.1. Работодатель обеспечивает в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации:

а) ежегодное финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, безопасности рабочих мест в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг);

б) ежегодно с учётом мнения Профсоюзной организации разработку, финансирование и выполнение программы мероприятий по улучшению условий и охраны труда. Данная программа мероприятий может корректироваться в течение срока /ее действия;

в) всем поступающим на работу, и Работникам, переводимым на другую работу, проведение инструктажа по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, а для лиц, принимаемых на работу с вредными условиями труда – проведение обучения со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов;

г) периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда для всех Работников в период их работы в Обществе;

д) оборудование, оснащение и работу кабинетов охраны труда и информационное обеспечение уголков по охране труда;

е) обязательное социальное страхование всех Работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Работодатель при необходимости за свой счет может производить дополнительное страхование от несчастных случаев на производстве;

ж) проведение постоянного мониторинга условий труда и санитарно - гигиенических требований на производственных участках в соответствии с требованиями действующего законодательства, нормативных правовых актов и в рамках действующей в Обществе системы производственного контроля за соблюдением санитарных правил;

з) содержание и эксплуатацию помещений гардеробных, душевых, туалетов, комнат отдыха и обогрева Работников и здравпунктов в соответствии с действующими санитарно-гигиеническими требованиями;

и) оснащение здравпунктов, расположенных на производственной площадке Общества, оборудованием необходимым для оказания первичной медико-санитарной помощи;

к) наличие аптечек первой помощи и их своевременную замену в соответствии с требованиями законодательства.

7.1.2. Работодатель включает представителей Профсоюзной организации в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда, обеспечивает их первичное обучение и дальнейшее повышение квалификации с учетом действующего законодательства и в рамках бюджета затрат на обучение в текущем году.

7.1.3. Работодатель ежегодно проводит смотр-конкурс по охране труда и культуре производства среди подразделений Общества. Порядок проведения, финансирования, подведения итогов и премирования победителей устанавливается совместным постановлением Работодателя и Профсоюзного комитета о проведении смотра-конкурса по охране труда и культуре производства в подразделениях Общества.

7.2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА

7.2.1. Изучать, понимать, соблюдать в процессе трудовой деятельности требования охраны труда, установленные государственными нормативными правовыми актами и внутренними/локальными нормативными актами Общества,

осваивать и правильно применять методы безопасного выполнения работ, а также не предпринимать никаких действий, подвергающих опасности других лиц и нарушающих безопасность производства (или производственного процесса).

7.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ; оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве; стажировку на рабочем месте; проходить все виды инструктажей по охране труда и проверку знаний требований охраны труда, должностных инструкций и инструкций, применяемых в работе.

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

7.2.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

7.2.6. Принимать участие в реализации мероприятий, направленных на охрану здоровья и безопасность труда на рабочих местах. Личным примером демонстрировать правила безопасного поведения как в отношении себя самого, так и по отношению к коллегам/посетителям/подрядчикам, чтобы исключить ситуации, которые могут привести к заболеваниям, травмам, физическим повреждениям на рабочем месте.

7.3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА

7.3.1. Представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы Работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

7.3.2. Готовить предложения, направленные на сохранение здоровья в процессе трудовой деятельности и улучшение условий труда Работников в Обществе, и направлять их Работодателю.

7.3.3. Вносить предложения Работодателю о поощрении Работников за работу без травм и аварий, а также о привлечении к ответственности лиц, не выполняющих или ненадлежащим образом выполняющих свои обязанности по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.

7.4. СОВМЕСТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

7.4.1. Для организации общественного контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах и применением средств индивидуальной и коллективной защиты, соблюдением санитарно-гигиенических требований на рабочих местах в каждом структурном подразделении Общества избираются на добровольной основе уполномоченные по охране труда. Права и обязанности уполномоченных определяются соответствующим совместным постановлением Работодателя и Профсоюзного комитета.

7.4.2. Профсоюзная организация совместно с Работодателем (на паритетной основе) создаёт и организует работу Комитета (комиссии) по охране труда, целью которого является организация сотрудничества и регулирование отношений Работодателя и Работников и/или их представителей в области охраны труда в Обществе.

7.5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

7.5.1. Выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства, нормативных правовых актов и локальных нормативных актов Общества.

7.5.2. Весь комплект специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты выдается в течение всего календарного года независимо от сезона.

7.5.3. Работники, профессии (должности) которых не предусмотрены в Типовых нормах бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств защиты, обеспечиваются ими за счет средств Работодателя на основании результатов специальной оценки условий труда. Данные нормы закрепляются локальными нормативными актами.

7.5.4. Нормативы выдаваемых средств индивидуальной защиты для рабочих мест, не отраженных в Типовых нормах, определяются на основании специальной оценки условий труда Комиссией по специальной оценке условий труда Общества и оформляются локальным нормативным актом Общества.

7.5.5. Работодатель вправе с учётом мнения Профсоюзной организации и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с Типовыми нормами защиту Работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов, особых температурных условий, а также загрязнений.

7.5.6. Контроль за качеством приобретаемых средств индивидуальной защиты осуществляется на основании установленных в Обществе требований к контролю качества закупаемой продукции. Состав Комиссии по приемке и оценке качества средств индивидуальной защиты определяется локальным нормативным актом Общества.

7.5.7. Работникам, совмещающим профессии, выполняющим совмещаемые работы, в том числе в комплексных бригадах, или временно переведённым на другую работу (оформленным в установленном порядке), выдаются недостающие средства индивидуальной защиты, предусмотренные нормами для совмещаемой профессии. Нормативы выдачи дополнительных средств индивидуальной защиты, не предусмотренных Типовыми нормами, определяются по результатам проведения специальной оценки условий труда и устанавливаются дополнительными нормами средств индивидуальной защиты, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзной организацией.

7.5.8. Время пользования теплой спецодеждой и обувью – с 01 октября по 15 апреля.

7.5.9. Освобожденные председатели профсоюзных организаций структурных подразделений, участвующие в еженедельных обходах по охране труда, обеспечиваются средствами индивидуальной защиты за счет средств Работодателя по нормам, предусмотренным для руководителей соответствующих подразделений.

7.6. ВЫДАЧА МЫЛА И ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ

7.6.1. На работах, связанных с загрязнением и/или воздействием на кожу вредных производственных факторов, Работникам выдается мыло; на работах, связанных с трудносмываемыми загрязнениями, маслами, смазками, нефтепродуктами и/или иными химическими веществами раздражающего действия выдаются смывающие и обезвреживающие/обеззараживающие средства, мыло, очищающие пасты и защитные, регенерирующие и восстанавливающие кремы по нормам, установленным законодательством Российской Федерации, совместным

постановлением Работодателя и Профсоюзного комитета Общества о выдаче смывающих и обезвреживающих средств.

7.6.2. Перечень профессий (должностей), наименование работ, производственных факторов, при которых производится выдача обезвреживающих/обеззараживающих и смывающих средств, мыла, очищающих паст и защитных, регенерирующих и восстанавливающих кремов определяются совместным постановлением Работодателя и Профсоюзного комитета о выдаче смывающих и обезвреживающих средств.

7.6.3. При определении оснований для выдачи обезвреживающих/обеззараживающих и смывающих средств, мыла, очищающих паст и защитных, регенерирующих и восстанавливающих кремов учитываются действующие нормативные требования в данной области и результаты специальной оценки условий труда.

7.7. ВЫДАЧА ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКОГО ПИТАНИЯ И/ЛИ МОЛОЧНЫХ ПРОДУКТОВ

7.7.1. Выдача лечебно-профилактического питания, молока и других равноценных пищевых продуктов определяется на основании действующего законодательства, нормативных правовых актов и по результатам специальной оценки условий труда.

7.7.2. Перечень профессий и должностей Работников, которым производится бесплатная выдача молока и других равноценных пищевых продуктов, устанавливается совместным постановлением Работодателя и Профсоюзного комитета Общества. Данный перечень актуализируется по итогам проведённой специальной оценки условий труда.

7.7.3. Молоко может быть заменено равноценными пищевыми продуктами в соответствии с установленными законодательством Российской Федерации требованиями, что определяется совместным постановлением Работодателя и Профсоюзного комитета Общества об организации и учете бесплатной выдачи молока и сока.

7.7.4. Лечебно-профилактическое питание обеспечивается для профессий и должностей, перечень которых закрепляется совместным постановлением Работодателя и Профсоюзного комитета Общества. Данный перечень профессий и должностей актуализируется ежегодно по итогам проведенной специальной оценки условий труда.

7.8. ПИТЬЕВОЙ РЕЖИМ

7.8.1. Снабжение рабочих питьевой и газированной водой, на горячих участках – газированной подсолённой водой, в зимний период – горячим питьем (чаем) осуществляется на основании результатов специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и регулируется совместным постановлением Работодателя и Профсоюзного комитета.

7.9. МЕДИЦИНСКИЕ ОСМОТРЫ РАБОТНИКОВ

7.9.1. Работодатель обязан в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за свой счёт обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований Работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований),

психиатрических освидетельствований.

7.9.2. Работники, не прошедшие в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (освидетельствование) отстраняются от работы в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата Работнику не начисляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

7.9.3. Предсменный, внутрисменный и послесменный медицинские осмотры (тестирование) проводить в соответствии с перечнем профессий и должностей и графиком, утвержденным согласно действующему законодательству и локальным нормативным актам Общества.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА, ВЗАИМНЫЕ ГАРАНТИИ И ОСНОВЫ СОТРУДНИЧЕСТВА СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

8.1. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

8.1.1. Соблюдать положения настоящего Договора.

8.1.2. Осуществлять совместный контроль за исполнением Договора.

8.1.3. Принимать меры по предупреждению возникновения в Обществе коллективных трудовых споров, а при наличии оснований для их возникновения – по конструктивному урегулированию данных споров с учетом приоритетного использования возможностей двусторонних переговоров.

8.1.4. Рассматривать при необходимости вопросы, не включенные в Договор, а также проводить взаимные консультации по актуальным вопросам регулирования социально-трудовых отношений.

8.2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ

8.2.1. Предоставлять Профсоюзной организации помещения, возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте (местах). Выполнять иные обязательства Работодателя по созданию условий для осуществления деятельности Профсоюзной организации в соответствии с трудовым Кодексом РФ, ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» и ОТС.

Конкретный перечень оборудования, помещений и услуг, предоставляемых Профсоюзной организацией для осуществления её деятельности, устанавливается Локальным нормативным актом, утвержденным по согласованию с Профсоюзной организацией.

8.2.2. Работодатель перечисляет денежные средства на счет Профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу, а также на иные цели, предусмотренные ее уставной деятельностью в рамках утвержденного бюджета Общества.

8.2.3. Для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, пленумах и других мероприятиях, организуемых ЦС ГМПР, Обкомом ГМПР, Профкомом Общества предоставлять не освобожденным от основной работы Работникам свободное от работы время с сохранением среднего заработка при условии, что его отсутствие на рабочем месте не окажет негативного влияния на ход производственного процесса.

Порядок и условия предоставления свободного времени, а также конкретная продолжительность освобождения от работы и список Работников устанавливаются совместным постановлением Работодателя и Профсоюзного комитета.

8.2.4. Члены комиссии (неосвобожденные работники), организуемой на основании Приказа для согласования условий Коллективного договора, освобождаются от работы, обусловленной трудовым договором, с сохранением среднего заработка на срок 10 рабочих дней в период переговорного процесса по подготовке проекта коллективного договора.

8.2.5. Принимать меры для обеспечения достойной жизни и деятельности Работников Общества, в частности: по созданию здоровых и безопасных условий труда, совершенствованию систем оплаты труда, повышению уровня медицинского обслуживания, организации общественного питания, образования и профессиональной подготовки, спортивных и культурно-массовых развлечений.

8.2.6. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, производить удержание членских профсоюзных взносов их из заработной платы и перечислять указанные взносы на счет Профсоюзной организации одновременно с выплатой заработной платы.

8.2.7. Соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и

настоящим Договором. Содействовать деятельности Профсоюзной организации, её выборных органов, профсоюзного актива, не вмешиваться в деятельность Профсоюзной организации, не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

8.3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.3.1. Содействовать укреплению трудовой дисциплины, соблюдению установленных законодательством режимов труда и отдыха, разъяснению действующих систем оплаты труда, повышению эффективности работы Общества, выполнению Работниками обязанностей, предусмотренных настоящим Договором и трудовыми договорами. Принимать меры по поддержанию и укреплению благоприятного социального климата в Обществе, а также предпринимать усилия, направленные на развитие инициативы и соревнования среди Работников.

8.3.2. Не вмешиваться в хозяйственную деятельность Работодателя, если эта деятельность не создает угрозы для жизни и здоровья Работников. Не разглашать и принимать меры к охране информации, отнесенной к коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайне, которая была получена от Работодателя. В случае разглашения комм ерческой, служебной и иной охраняемой законом тайны работник Профсоюзной организации несет ответственность, установленную законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Общества.

8.3.3. Содействовать адаптации Работников к работе в условиях реорганизации Общества, продолжению трудовых отношений Работников в организациях, образованных в результате реорганизации Общества.

8.3.4. По мере необходимости, предоставлять Работодателю информацию о составе Профсоюзного комитета и других профсоюзных органов (при их наличии), о численности членов профессионального союза, работающих в Обществе, о принятых в рамках реализации уставной деятельности профсоюза решениях в сфере социального партнерства.

8.3.5. Совместно с Работодателем проводить работу по сбору, обобщению информации о практике развития социального партнерства на отраслевом уровне и в Обществе, включая отчетную информацию об исполнении ОТС.

8.3.6. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства. Проводить консультации и оказывать правовую помощь Работникам по вопросам положений настоящего Договора. При наличии предпосылок для возникновения трудовых споров в Обществе – своевременно информировать об этом Работодателя.

8.3.7. Содействовать участию Работников в оздоровительных мероприятиях, направленных на профилактику и снижение общей и профессиональной заболеваемости Работников, предупреждение несчастных случаев на производстве и в быту, предотвращение распространения инфекционных и других заболеваний (диспансеризации, прививки и др.).

8.3.8. Представлять Работодателю обоснованные предложения по организации и проведению культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

8.3.9. Представлять Работодателю отчет о расходовании средств в случае получения их на цели, предусмотренные пунктом 8.2.2 Договора.

8.3.10. При выполнении Работодателем обязательств, возложенных на него настоящим Договором, не организовывать и не участвовать в проведении забастовок и массовых акций протеста Работников, не вовлекать в них Работников.

8.3.11. В период действия режима высоких рисков техногенного, природного, социального и/или иного характера, в том числе введенного с учетом законодательства Российской Федерации по промышленной безопасности, гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям, Профсоюзная организация

стремится обеспечивать ускоренную процедуру согласования и предоставления мотивированного мнения в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации случаях.

8.3.12. Реализовывать иные права, выполнять иные обязанности, предусмотренные Договором.

8.4. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ

8.4.1. Соблюдать положения настоящего Договора.

8.4.2. Полно, качественно, своевременно и добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором. Способствовать повышению эффективности производства, при выполнении трудовых функций ориентироваться на достижение конкретных результатов деятельности Общества. Совершенствовать свое профессиональное мастерство.

8.4.3. Не разглашать и принимать меры к охране информации, отнесенной к коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайне, которая была получена от Работодателя. В случае разглашения коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайны Работник несет ответственность, установленную законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Общества.

8.4.4. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц в соответствии с законодательством Российской Федерации) и Работников, в рамках своих трудовых обязанностей принимать меры к обеспечению его сохранности. Содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления в чистоте, а также соблюдать чистоту в подразделениях и на территории Общества. Правильно и строго по назначению использовать переданное для работы оборудование, технические средства и другое имущество.

8.4.5. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Общества, требования по охране труда и здоровья, обеспечению безопасности труда на производстве, трудовую дисциплину.

8.4.6. Сохранять лояльность по отношению к Работодателю, стремиться к поддержанию деловой репутации и престижа Общества. Поддерживать благоприятный психологический климат во время исполнения своих трудовых обязанностей, развивать творческое отношение к труду.

8.4.7. Обеспечивать высокую эффективность производственных процессов, рационально использовать свое рабочее время.

8.4.8. Принимать меры к устранению причин и условий, препятствующих нормальному производственному процессу (простой, авария). Незамедлительно сообщать Работодателю (непосредственному руководителю) о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц в соответствии с законодательством Российской Федерации).

8.4.9. Принимать меры по конструктивному урегулированию возникающих трудовых споров, формировать требования к Работодателю, исходя из принципов законности и обоснованности, а также в рамках обязательств, закрепленных настоящим договором; при соблюдении Работодателем положений Договора – не участвовать в проведении забастовок и массовых акций протеста Работников, не вовлекать в них других Работников.

8.4.10. Выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовыми договорами, локальными нормативными актами Общества, настоящим Договором, ОТС и иными соглашениями в сфере социального партнерства.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА

9.1.1. Настоящий Договор составлен в 3-х экземплярах, имеющих равную юридическую силу.

9.1.2. В течение 1 месяца с момента уведомительной регистрации настоящего Договора в соответствующем органе по труду Работодатель совместно с представителем Работников обеспечивают информирование Работников о содержании заключенного Договора.

9.1.3. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется Сторонами, отчет о выполнении Договора один раз в год доводится до сведения Работников на общем собрании (конференции) Работников или через средства массовой информации Работодателя.

9.1.4. Стороны обязуются обеспечивать постоянный контроль выполнения взаимных обязательств по настоящему Договору. Не реже 1 раза в год Стороны формируют паритетную комиссию по проверке выполнения взаимных обязательств по Договору, результаты деятельности комиссии фиксируются Актом проверки. При выявлении случаев неисполнения или ненадлежащего исполнения Договора комиссия фиксирует конкретные случаи в Акте, по каждому случаю проводятся взаимные консультации по существу вопросов. По итогам консультаций оформляется план мероприятий по устранению недостатков, обязательный для каждой Стороны. Неурегулированные сторонами разногласия разрешаются в соответствии с действующим законодательством.

9.2. ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ ДОГОВОРА

9.2.1. Подготовка Договора осуществляется Комиссией из числа представителей Работодателя и Работников, уполномоченных для участия в коллективных переговорах по подготовке и заключению коллективного договора локальным нормативным актом и решением Профсоюзной организации Общества.

9.2.2. Договор принимается на общем собрании (конференции) Работников Общества.

9.2.3. Принятый в соответствии с п. 9.2.2 Договор подписывается представителем Работодателя и представителем Работников Общества, наделенными в установленном п. 1.1.1. порядке правом подписания коллективного договора Общества.

9.3. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В ДОГОВОР

9.3.1. В Договор в течение периода его действия могут быть внесены дополнения и изменения только по взаимной договоренности Сторон. Пересмотр условий Договора может быть осуществлен при наличии обоснованных причин данной необходимости.

9.3.2. Изменения и дополнения настоящего Договора проходят обсуждение на заседании Комиссии для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора, оформляются дополнительным соглашением к Договору и подписываются уполномоченными на то представителями Сторон. Созыв общего собрания (конференции) трудового коллектива для утверждения изменений и дополнений, не ухудшающих условий, предусмотренных в Договоре, не требуется.

9.4. ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ НОВОГО КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.4.1. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового Коллективного договора не позднее трех месяцев до окончания срока действия настоящего Договора.

9.4.2. Порядок подготовки и принятия нового Коллективного договора

соответствует порядку, изложенному в разделе 9.2. настоящего Договора.

9.4.3. Продолжительность переговоров при заключении Договора не должна превышать трех месяцев.

Акционерное общество
«Оскольский электрометаллургический комбинат»

Дополнительное соглашение №1
о внесении изменений в Коллективный договор Акционерного общества
«Оскольский электрометаллургический комбинат» на 2020 – 2022 годы

16 марта 2020 г.

Настоящее дополнительное соглашение заключено в АО «ОЭМК» между АО «ОЭМК» (далее – Работодатель) и работниками АО «ОЭМК» (далее – Работники), состоящими с ним в трудовых отношениях, в лице уполномоченных в установленном порядке их представителей:

представитель Работодателя – Управляющий директор АО «ОЭМК» Шишковец Сергей Иванович, действующий на основании доверенности от 06.12.2019;

представитель Работников – Первичная профсоюзная организация «Оскольский электрометаллургический комбинат» (далее Профсоюзная организация) в лице председателя профсоюзного комитета Лихушина Александра Евгеньевича.

Работодатель и Работники договорились о нижеследующем:

1. Пункт 3.1.1. изложить в следующей редакции:

«3.1.1. Минимальный размер заработной платы при выполнении Работником трудовых обязанностей и отработке месячной нормы рабочего времени не может быть ниже 1,8 величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Белгородской области.

Для работников неосновных видов деятельности могут быть установлены иные значения минимальной заработной платы, но не ниже 1,45 прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного на федеральном уровне.»

2. Пункт 3.3.3. изложить в следующей редакции:

«3.3.3. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производится с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих или с учетом профессиональных стандартов.»

3. Пункт 3.4.2. изложить в следующей редакции:

«3.4.2. Для повышения уровня реального содержания заработной платы Стороны, учитывая эффективность производства, финансово-экономическое положение Общества, прогнозы будущих периодов и при достижении 5%-го роста индекса потребительских цен на товары и услуги с момента последнего повышения заработной платы, обязуются принимать решение о повышении уровня заработной платы.»

4. Дополнить раздел 3.4. пунктом 3.4.3. следующего содержания:

«3.4.3. Стороны договорились проводить заседание Социального Совета в 4 квартале каждого года для обсуждения политики оплаты труда, индексации и повышения заработной платы на следующий год.».

5. Пункт 4.1.5. изложить в следующей редакции:

«4.1.5 Доставка Работников к месту работы и обратно (в случае невозможности добраться общественным транспортом).

Работодатель также осуществляет за свой счёт доставку (перевозку) Работников к месту работы и обратно на трамваях общественного транспорта при условии частичной компенсации Работниками затрат Общества на услуги по доставке (перевозке) в размере, определяемом локальным нормативным актом Общества, принятым по согласованию с Профсоюзной организацией.».

6. Пункт 8.2.3. изложить в следующей редакции:

«8.2.3. Для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, пленумах и других мероприятиях, организуемых ЦС ГМПР, Обкомом ГМПР, Профкомом Общества предоставлять не освобожденным от основной работы Работникам свободное от работы время с сохранением среднего заработка и оплатой расходов по командировке при условии, что его отсутствие на рабочем месте не окажет негативного влияния на ход производственного процесса.

Порядок и условия предоставления свободного времени, а также конкретная продолжительность освобождения от работы и список Работников устанавливаются совместным постановлением Работодателя и Профсоюзного комитета.».

7. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания.

Представитель Работодателя:

Управляющий директор АО «ОЭМК»

Представитель Работников:

Председатель профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
«Оскольский электрометаллургический
комбинат»



Шишковец С.И.



Лихушин А.Е.

«16» марта 2020 г.

«16» марта 2020 г.



Акционерное общество
«Оскольский электрометаллургический комбинат
имени Алексея Алексеевича Угарова»

Дополнительное соглашение № 2
о внесении изменений в Коллективный договор Акционерного общества
«Оскольский электрометаллургический комбинат имени Алексея
Алексеевича Угарова»
на 2020-2022 годы

«10» ноября 2021 г.

Настоящее дополнительное соглашение заключено в АО «ОЭМК им. А.А. Угарова» между АО «ОЭМК им. А.А. Угарова» (далее – Работодатель) и работниками АО «ОЭМК им. А.А. Угарова» (далее – Работники), состоящими с ним в трудовых отношениях, в лице уполномоченных в установленном порядке их представителей:

представитель Работодателя – Управляющий директор АО «ОЭМК им. А.А. Угарова» Кушнарев Алексей Владиславович, действующий на основании доверенности от 24 сентября 2021 года;

представитель Работников – Первичная профсоюзная организация «Оскольский электрометаллургический комбинат» (далее – Профсоюзная организация) в лице председателя профсоюзного комитета Лихушина Александра Евгеньевича.

Работодатель и Работники договорились о нижеследующем:

1. Исключить п. 4.1.6 «Организация горячего питания (столовые, раздаточные пункты, места для приема пищи в случае невозможности организовать столовые и/или раздаточные пункты) и/или частичная компенсация расходов на питание».

2. Изложить раздел 5 в следующей редакции:

«5. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ ОБЩЕСТВА

**5.1. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ ПРИ
ЛИКВИДАЦИИ ОБЩЕСТВА, СОКРАЩЕНИИ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА
РАБОТНИКОВ ОБЩЕСТВА**

5.1.1 При сокращении численности или штата Работников в случае равного преимущественного права в соответствии с действующим законодательством Работодатель воздерживается от увольнения:

- а) 2-х Работников из одной семьи в течение 1 года;
- б) работников за три года до достижения ими возраста, дающего право выхода на пенсию.

5.1.2 При сокращении численности или штата работников дополнительный прием Работников в другие подразделения производится только в случае невозможности укомплектования новых или действующих подразделений за счет перевода высвобождаемых Работников.

5.1.3 При сокращении численности или штата работников высвобождаемым Работникам для поиска работы предоставляется время, равное продолжительности 0,5 дня (смены) в неделю или 1-го дня (смены) в две недели с сохранением среднего заработка.

5.1.4 В целях предотвращения массового увольнения Работников при временном сокращении объемов производства Работодатель с учетом мнения Профсоюзной организации разрабатывает мероприятия по:

- а) сокращению продолжительности рабочего времени без сокращения численности с оплатой в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- б) предоставлению желающим отпусков без сохранения заработной платы (по личному заявлению);
- в) переводу на работу с согласия Работника в другие подразделения и организации.

5.2. ОРГАНИЗАЦИЯ ГОРЯЧЕГО ПИТАНИЯ

5.2.1 Работодатель организует горячее питание (столовые, раздаточные пункты, места для приема пищи в случае невозможности организовать столовые и/или раздаточные пункты) и/или частичную компенсацию на питание, порядок и условия получения определяются локальными нормативными актами Общества.».

3. Исключить п. 7.1.3 «Работодатель ежегодно проводит смотр-конкурс по охране труда и культуре производства среди подразделений Общества. Порядок проведения, финансирования, подведения итогов и премирования победителей устанавливается совместным постановлением Работодателя и Профсоюзного комитета о проведении смотра-конкурса по охране труда и культуре производства в подразделениях Общества».

4. Пункты 1 и 2 настоящего дополнительного соглашения вступают в силу с 01 октября 2021 года.

Пункт 3 настоящего дополнительного соглашения вступает в силу с 01 января 2022 года.

Представитель Работодателя:

Представитель Работников:

Управляющий директор АО «ОЭМК им. А.А. Угарова»

Председатель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации «Оскольский электрометаллургический комбинат»


«10» _____ Кушнарев А.В.
2021 г.


«10» _____ Лихущин А.Е.
2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

зарегистрирован в отделе по труду и социальному партнерству департамента по экономическому развитию администрации Старооскольского городского округа Белгородской области

Дата: «15» ноября 2021 г.
Регистрационный № 42-03-10/53
Попись _____
ответственного лица _____



Дополнительное соглашение № 3
о внесении изменений в Коллективный договор Акционерного общества
«Оскольский электрометаллургический комбинат имени Алексея
Алексеевича Угарова»
на 2020-2022 годы

«29» апреля 2022 г.

Настоящее дополнительное соглашение заключено в АО «ОЭМК им. А.А. Угарова» между АО «ОЭМК им. А.А. Угарова» (далее – Работодатель) и работниками АО «ОЭМК им. А.А. Угарова» (далее – Работники), состоящими с ним в трудовых отношениях, в лице уполномоченных в установленном порядке их представителей:

представитель Работодателя – Управляющий директор АО «ОЭМК им. А.А. Угарова» Чернов Кирилл Александрович, действующий на основании доверенности от 11 ноября 2021 года;

представитель Работников – Первичная профсоюзная организация «Оскольский электрометаллургический комбинат» (далее – Профсоюзная организация) в лице председателя профсоюзного комитета Лихушина Александра Евгеньевича.

Работодатель и Работники договорились о нижеследующем:

1. Пункт 3.1.1 изложить в следующей редакции:

«3.1.1. Минимальный размер заработной платы при выполнении Работником трудовых обязанностей и отработке месячной нормы рабочего времени не может быть ниже 1,9 величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Белгородской области.

Для работников неосновных видов деятельности могут быть установлены иные значения минимальной заработной платы, но не ниже 1,45 прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного на федеральном уровне.».

2. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с даты его подписания.

Представитель Работодателя:


Управляющий директор АО «ОЭМК им.
А.А. Угарова»


Представитель Работников:


Председатель профсоюзного
комитета первичной профсоюзной
организации «Оскольский
электрометаллургический комбинат»



«29» 04. 2022 г. Чернов К.А.

«29» 04. 2022 г. Дихушин А.Е.


| | |
|--|---|
| КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР | |
| зарегистрирован в отделе по труду и социальному партнерству департамента по экономическому развитию администрации Старооскольского городского округа Белгородской области | |
| Дата: «29» 04. 2022 г. | |
| Регистрационный № | 42-03-10/8 |
| Подпись ответственного лица |  |



Металлоинвест
ОЭМК

Акционерное общество
«Оскольский электрометаллургический комбинат
имени Алексея Алексеевича Угарова»

| | |
|--|------------|
| КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР | |
| зарегистрирован в отделе по труду и социальному партнерству департамента по экономическому развитию администрации Черского городского округа Ленинградской области | |
| Дата: 27 | 12 2022 г. |
| Регистрационный № | 42-03-10/8 |
| Подпись | |
| ответственного лица | |

Дополнительное соглашение № 4
о внесении изменений в Коллективный договор Акционерного общества
«Оскольский электрометаллургический комбинат имени Алексея
Алексеевича Угарова»
на 2020-2022 годы

« 26 » декабря 2022 г.

Настоящее дополнительное соглашение заключено в АО «ОЭМК им. А.А. Угарова» между АО «ОЭМК им. А.А. Угарова» (далее – Работодатель) и работниками АО «ОЭМК им. А.А. Угарова» (далее – Работники), состоящими с ним в трудовых отношениях, в лице уполномоченных в установленном порядке их представителей:

представитель Работодателя – Управляющий директор АО «ОЭМК им. А.А. Угарова» Чернов Кирилл Александрович, действующий на основании доверенности от 11 ноября 2021 года;

представитель Работников – Первичная профсоюзная организация «Оскольский электрометаллургический комбинат» (далее – Профсоюзная организация) в лице председателя профсоюзного комитета Лихушина Александра Евгеньевича.

Руководствуясь статьей 43 Трудового Кодекса Российской Федерации, Работодатель и Работники договорились о нижеследующем:

1. Продлить действие Коллективного договора до 31 декабря 2025 г. включительно.
2. Наименование Коллективного договора изложить в следующей редакции «Коллективный договор Акционерного Общества «Оскольский электрометаллургический комбинат имени Алексея Алексеевича Угарова» на 2020-2025 годы».
3. Пункт 1.4.1 изложить в следующей редакции:
«1.4.1. Договор вступает в силу с 01 января 2020 г. и действует по 31 декабря 2025 г. включительно.

4. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с даты его подписания.

Представитель Работодателя:

Управляющий директор АО «ОЭМК
им. А.А. Угарова»

Представитель Работников:

Председатель профсоюзного
комитета первичной профсоюзной
организации «Оскольский
электрометаллургический комбинат»


Чернов К.А.
«26» декабря 2022 г.



Лихушин А.Е.
«26» декабря 2022 г.