

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА
«ЕВРАЗ ОБЪЕДИНЕННЫЙ
ЗАПАДНО-СИБИРСКИЙ
МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ КОМБИНАТ»
на 2025-2027 годы**



**МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ КУЗБАССА
(МИНТРУД КУЗБАССА)**

Ленина пр., 141-г, г. Кемерово, 650060
тел. (3842) 53-98-33, 35-68-64
e-mail: kanc@ufz-kemerovo.ru
<http://www.ufz-kemerovo.ru>

Директору по персоналу и
социальным вопросам Дивизион
Сибирь АО «ЕВРАЗ ЗСМК»

Уманец А.А.

09.01.2025 15-07 / 4

на № _____ от _____

УВЕДОМЛЕНИЕ

**о предоставлении Министерством труда и занятости населения Кузбасса
государственной услуги по уведомительной регистрации коллективных
договоров и соглашений в сфере труда, заключаемых в Кемеровской
области-Кузбассе**

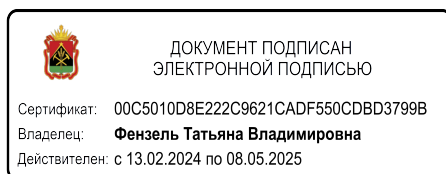
Руководствуясь нормами законодательства Российской Федерации о труде и положениями административного регламента предоставления Министерством труда и занятости населения Кузбасса государственной услуги по уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений в сфере труда, заключаемых в Кемеровской области, утвержденного приказом Министерства труда и занятости населения Кузбасса от 12.04.2022 № 69, проведена уведомительная регистрация коллективного договора АО «ЕВРАЗ ЗСМК».

Коллективный договор АО «ЕВРАЗ ЗСМК» включен в Единый реестр коллективных договоров и соглашений Кемеровской области-Кузбасса **09.01.2025 № 1.**

С уважением,
заместитель министра

Зайцева М.Н.
+7(3842) 58-73-00

Т.В. Фензель



СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. Общие положения	5
Раздел 2. Права, обязательства и основы сотрудничества сторон социального партнерства	6
Раздел 3. Занятость	9
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха	14
Раздел 5. Оплата труда	15
Раздел 6. Отпуска	16
Раздел 7. Льготы и социальные выплаты	
7.1. Льготы для Работников	17
7.2. Льготы для женщин	21
7.3. Молодежная политика	23
7.4. Социальная поддержка неработающих пенсионеров	23
Раздел 8. Охрана труда	24
Раздел 9. Гарантии прав профсоюзных органов	29
Раздел 10. Контроль выполнения Коллективного договора	30
Приложение 1. Условия оплаты, надбавки и доплаты	32
Приложение 2. Правила внутреннего трудового распорядка АО «ЕВРАЗ ЗСМК»	34
Приложение 3. Понятия, применяемые при определении льгот и гарантий, установленных Коллективным договором АО «ЕВРАЗ ЗСМК»	56
Приложение 4. Положение о порядке предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков	58
Приложение 5. Перечень организаций, стаж работы в которых учитывается для определения стажа работы при предоставлении льгот и социальных выплат	69
Приложение 6. Программа помощи неработающим пенсионерам	72
Приложение 7. Мероприятия по снижению производственного травматизма, заболеваемости, улучшению условий труда в подразделениях АО «ЕВРАЗ ЗСМК» на 2025 г	74
Приложение 8. Список званий, применяемых при определении льгот и гарантий, установленных Коллективным договором АО «ЕВРАЗ ЗСМК»	75
Приложение 9. Положение о комиссии по ведению коллективных переговоров	76

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между Работниками и Работодателем.

1.2. Стороны Коллективного договора

Настоящий Коллективный договор (далее по тексту – Коллективный договор) заключен между акционерным обществом «ЕВРАЗ Объединенный Западно-Сибирский металлургический комбинат» (далее – АО «ЕВРАЗ ЗСМК», Работодатель или Общество), в лице Вице-президента – Руководителя Дивизиона Сибирь, и Работниками АО «ЕВРАЗ ЗСМК» (далее – Работники, Работник), представляемыми Первичной профсоюзной организацией «ЗапСиб» Горно-металлургического профсоюза России (далее Профсоюзная организация), в лице председателя Профсоюзной организации, являющимися сторонами Коллективного договора.

1.3. Цель Коллективного договора

Целью настоящего Коллективного договора является объединение усилий сторон для достижения социально-экономической стабильности, конкурентоспособности Общества и повышения уровня жизни Работников.

1.4. Предмет Коллективного договора

Коллективный договор определяет общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, включая условия оплаты труда, порядок установления трудовых гарантий и льгот Работникам сверх установленных законодательством, взаимных обязательств и ответственность сторон.

1.5. Действие Коллективного договора

1.5.1. Коллективный договор заключен на 2025 - 2027 годы, вступает в силу с момента его подписания сторонами. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников АО «ЕВРАЗ ЗСМК», которое является правопреемником прав и обязанностей присоединенных организаций.

1.5.2. Положения Коллективного договора обязательны при заключении трудовых договоров, при разрешении коллективных и индивидуальных трудовых споров.

1.5.3. В случае реорганизации АО «ЕВРАЗ ЗСМК» (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.5.4. При смене формы собственности АО «ЕВРАЗ ЗСМК» Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.5.5. В случае ликвидации АО «ЕВРАЗ ЗСМК» в соответствии с Федеральным законом от 26.10.2002г. №127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)», действие Коллективного договора распространяется только в той части, которая не противоречит закону в течение всего срока проведения ликвидации.

1.6. Изменения и дополнения к Коллективному договору

Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся по взаимному письменному соглашению сторон. Порядок внесения изменений и дополнений в Коллективный договор регулируется «Положением о комиссии по ведению коллективных переговоров» (Приложение 9).

1.7. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе Трудовым кодексом РФ, а также иными Федеральными законами и законами субъекта РФ, содержащими нормы трудового права, действующим Отраслевым тарифным соглашением по горно-металлургическому комплексу.

1.8. Доведение Коллективного договора до сведения Работников.

1.8.1. Текст Коллективного договора до сведения Работников доводится в месячный срок с момента его подписания сторонами.

1.8.2. Обязанность доведения Коллективного договора до Работников в установленные сроки возлагается на обе стороны, подписавшие Коллективный договор.

1.8.3. Порядок доведения Коллективного договора до вновь принимаемых Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка АО «ЕВРАЗ ЗСМК» (далее - ПВТР) (Приложение 2).

2. ПРАВА, ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ОСНОВЫ СОТРУДНИЧЕСТВА СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

2.1. Права и обязанности сторон социального партнерства определяются действующим законодательством, Уставами сторон, Коллективным договором.

2.2. Под социальным партнерством в сфере труда (далее – социальное партнерство) понимается система взаимоотношений между Работниками (представителями Работников) и Работодателем (представителями Работодателя), направленная на согласование интересов Работников и Работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

2.3. Основными принципами социального партнерства являются:

2.3.1. Равноправие сторон;

2.3.2. Уважение и учет интересов сторон;

2.3.3. Соблюдение сторонами законов и иных нормативных правовых актов;

2.3.4. Добровольность и реальность принятия сторонами на себя обязательств;

2.3.5. Обязательность выполнения условий Коллективного договора;

2.3.6. Ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине принятых на себя обязательств по Коллективному договору;

2.3.7. Свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

2.3.8. Обеспечение гарантий трудовых прав Работников;

2.3.9. Обеспечение полной и достоверной информации сторонам социального партнерства;

2.3.10 Проведение взаимных переговоров и консультаций по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений.

2.4. В целях реализации принципов социального партнерства стороны Коллективного договора:

2.4.1. Осуществляют совместный контроль исполнения настоящего Коллективного договора.

2.4.2. Предоставляют друг другу информацию, необходимую для анализа хода реализации настоящего Коллективного договора, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений, а также подготовки последующего Коллективного договора.

2.4.3. Рассматривают вопросы, не включенные в Коллективный договор, проводят взаимные консультации.

2.4.4. Принимают меры по предупреждению трудовых конфликтов и разрешению коллективных трудовых споров.

2.4.5. Отстаивают общие интересы в органах местного самоуправления, в общественных, некоммерческих и иных организациях.

2.4.6. Взаимодействуют в вопросах представления особо отличившихся Работников к поощрению различными видами наград.

2.4.7. Совместным Постановлением Работодателя и Профсоюзной организации определяют порядок проведения спортивно-оздоровительных, культурно-массовых мероприятий Общества.

2.4.8. Проводят социальную адаптацию Работников при реструктуризации, модернизации производства.

2.4.9. Признают, что выполнение установленных законодательством и Коллективным договором норм не ограничивает прав Работодателя и представителей Работников в их расширении при заключении, изменении, дополнении и продлении действия Коллективного договора.

2.5. Стороны, заключившие Коллективный договор, признают, что эффективная работа Общества является основой для осуществления социальных программ и определяет благополучие каждого Работника и обеспечивает возможность осуществлять социальные программы, гарантировать льготы Работникам согласно настоящему Коллективному договору.

2.6. Работодатель имеет право:

2.6.1. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

2.6.2. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд.

2.6.3. Требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, соблюдения ПВТР.

2.6.4. Привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством и ПВТР.

2.6.5. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

2.6.6. Вносить предложения по изменению (дополнению) положений действующего Коллективного договора.

2.7. Работодатель обязуется:

2.7.1. Соблюдать положения настоящего Коллективного договора, своевременно и в полном объеме финансировать мероприятия, направленные на выполнение настоящего Коллективного договора.

2.7.2. Соблюдать права и гарантии деятельности Профсоюзной организации, установленные действующим законодательством.

2.7.3. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права принимать с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюзной организации.

2.7.4. Не препятствовать законной деятельности Профсоюзной организации.

2.7.5. Обеспечивать эффективную деятельность Общества, повышать качество и конкурентоспособность продукции.

2.7.6. Обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.7.7. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

2.8. Работники имеют право на:

2.8.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.8.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.8.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором.

2.8.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.8.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий Работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

2.8.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

2.8.7. Подготовку и дополнительное профессиональное образование.

2.8.8. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

2.8.9. Участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и Коллективным договором формах.

2.8.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию об исполнении коллективного договора, соглашений.

2.8.11. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

2.8.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.8.13. Возмещение вреда, причиненного им в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, Коллективным договором.

2.8.14. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.8.15. Льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством и Коллективным договором.

2.9. Работники обязаны:

2.9.1. Способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, как факторов, от которых зависят размеры, как заработной платы, так и выплат социального характера.

2.9.2. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором.

2.9.3. Соблюдать ПВТР.

2.9.4. Соблюдать трудовую дисциплину.

2.9.5. Выполнять установленные нормы труда.

2.9.6. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.9.7. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников.

2.9.8. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.10. Профсоюзная организация имеет право:

2.10.1. Осуществлять профсоюзный контроль соблюдения трудового законодательства, законодательства об охране труда и иных нормативно-правовых актов в области трудовых отношений.

2.10.2. Отстаивать интересы Работников в сфере обязательного социального страхования.

2.10.3. Представлять интересы Работников при проведении коллективных переговоров, по заключению соглашений и коллективного договора, по внесению изменений и дополнений в них, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Работников с Работодателем.

2.10.4. Вносить предложения по изменению (дополнению) положений действующего Коллективного договора.

2.11. Профсоюзная организация обязуется:

2.11.1. Защищать интересы членов профсоюза и Работников, не являющихся членами профсоюза, но ежемесячно перечисляющих на счет Профсоюзной организации денежные средства в размере 1% заработной платы и уполномочивших выборный орган Профсоюзной организации представлять их интересы.

2.11.2. Участвовать в организации сменно-встречных собраний и рабочих собраний по итогам работы за месяц (квартал, год) в целях доведения информации о результатах деятельности Профсоюзной организации и АО «ЕВРАЗ ЗСМК» до сведения Работников.

2.11.3. Участвовать в расследовании несчастных случаев и анализе причин их возникновения.

2.11.4. Анализировать и разрабатывать предложения по улучшению условий труда, снижению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

2.11.5. Оказывать содействие Работодателю в осуществлении социальной программы Общества, организации помощи неработающим пенсионерам, ветеранам АО «ЕВРАЗ ЗСМК».

2.11.6. Содействовать укреплению трудовой дисциплины, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка и улучшению использования рабочего времени, добросовестному исполнению Работниками своих трудовых обязанностей, соблюдению Работниками требований по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.11.7. При условии выполнения Работодателем обязательств, предусмотренных Коллективным договором, Профсоюзная организация не организует забастовок, а также воздерживается от организации акций протеста, приводящих к нарушению технологического процесса или наносящих ущерб АО «ЕВРАЗ ЗСМК».

2.11.8. В случае невыполнения условий Коллективного договора не допускать забастовки без проведения предварительных консультаций с Работодателем и других процедур в соответствии с действующим законодательством.

3. ЗАНЯТОСТЬ

3.1. Работодатель обязуется проводить политику содействия реализации прав Работников на продуктивный и свободно избранный ими труд, поддержку трудовой инициативы, развитию их способности к производительному и творческому труду.

3.2. При временном сокращении объемов производства для сохранения конкурентоспособности Общества и сохранения рабочих мест Работодатель осуществляет мероприятия по:

3.2.1. Совершенствованию (изменению) графиков работы.

3.2.2. Установлению для отдельных категорий Работников неполной рабочей недели.

3.2.3. Временному прекращению приема новых Работников.

3.2.4. Предоставлению своим работникам приоритетного права на выполнение объемов работ вместо подрядных организаций.

3.2.5. Предоставлению, с согласия Работников, ежегодных оплачиваемых отпусков в период, не предусмотренный графиком отпусков.

3.2.6. Предоставлению желающим Работникам отпусков без сохранения заработной платы (по личному заявлению).

3.2.7. Временному переводу Работников, с их согласия, на другие рабочие места при наличии соответствующей квалификации.

3.2.8. Отказу от применения сверхурочных работ.

3.2.9. Временному отказу от введения совмещения профессий;

3.2.10. Организации подготовки и дополнительного профессионального образования работников.

3.2.11. Объявлению Работникам простоя в соответствии с действующим законодательством.

3.2.12. Дополнительному стимулированию Работников, имеющих право на пенсию, к расторжению трудового договора, в том числе и по соглашению сторон.

3.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель:

3.3.1. Осуществляет необходимые процедуры по уведомлению Работников и Профсоюзной организации о проводимых организационно-штатных мероприятиях в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Коллективным договором.

3.3.2. До издания соответствующих организационно-распорядительных документов предоставляет в Профсоюзную организацию обоснование необходимости реализации указанных решений в соответствии с действующим Отраслевым тарифным соглашением по горно-металлургическому комплексу.

3.3.3. С участием Профсоюзной организации разрабатывает и реализует программу социальной адаптации Работников, подлежащих увольнению.

3.4. Работодатель в период действия Коллективного договора обязуется не проводить экономически необоснованного вывода подразделений АО «ЕВРАЗ ЗСМК» на аутсорсинг.

При принятии решения о выводе подразделений АО «ЕВРАЗ ЗСМК» на аутсорсинг Работодатель:

- не менее чем за 3 месяца до фактического вывода подразделений на аутсорсинг, уведомляет выборный орган Профсоюзной организации о предстоящем выводе подразделений на аутсорсинг и предоставляет экономическое обоснование;

- не издает приказы о сокращении численности или штата работников до проведения всех тендерных процедур и определения аутсорсера;

- до момента фактического вывода подразделений на аутсорсинг совместно с Профсоюзной организацией разрабатывает соглашение о социально-трудовых льготах и гарантиях для Работников, подлежащих переводу к аутсорсеру, не проводит вывод подразделений на аутсорсинг при отсутствии соглашения о социально-трудовых льготах и гарантиях для Работников, подлежащих переводу к аутсорсеру, если не принято иное решение;

Под аутсорсингом для целей Коллективного договора понимается передача каких-либо видов или функций производственной деятельности Общества в другую организацию, не относящуюся к предприятиям группы ООО «ЕВРАЗ».

При выводе каких-либо видов или функций производственной деятельности Общества в предприятия группы ООО «ЕВРАЗ»:

- заблаговременно сообщает в Профсоюзную организацию о принятых управленческих решениях;

- до момента фактического вывода Работодатель совместно с Профсоюзной организацией разрабатывает соглашение о социально-трудовых льготах и гарантиях для Работников, подлежащих переводу, не проводит вывод при отсутствии соглаше-

ния о социально-трудовых льготах и гарантиях для Работников, подлежащих переводу, если не принято иное решение;

При выводе каких-либо видов или функций производственной деятельности Общества (аутсорсинг, в предприятия группы ООО «ЕВРАЗ») стороны социального партнёрства принимают решение о необходимости разработки соглашения о социально-трудовых льготах и гарантиях для Работников, подлежащих переводу. Решение оформляется совместным протоколом.

3.5. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель:

3.5.1. Организует и проводит мероприятия по сокращению численности или штата работников в соответствии с Положением.

3.5.2. О предстоящем увольнении по сокращению численности или штата уведомляет Работника персонально под роспись не менее чем за два месяца до фактической даты увольнения.

В течение всего срока со дня предупреждения до дня увольнения Работники должны выполнять свои обязанности, предусмотренные должностными инструкциями, и соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

3.5.3. Освобождает от работы с сохранением среднего заработка на три дневные смены в месяц по личному заявлению Работников, получивших уведомление о предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников, для поиска нового места работы на срок, оговоренный в уведомлении, но не более двух месяцев.

3.5.4. Работодатель выплачивает Работнику, уволенному в связи с сокращением численности или штата, выходное пособие в размере среднего заработка в день увольнения Работника и сохраняет за ним средний заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

По решению службы занятости уволенному Работнику выплачивает средний заработок за третий месяц со дня увольнения при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения Работник обратился в службу занятости и не был трудоустроен.

Основанием для данной выплаты является справка органов службы занятости населения. Выплаты, причитающиеся Работнику за второй и третий месяцы, производятся в день выдачи заработной платы в соответствии с графиком по прежнему месту работы.

3.5.5. При определении кандидатур Работников, подлежащих увольнению по сокращению численности или штата работников, учитывает, что преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, а при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается лицам, указанным в ч.2 ст. 179 ТК РФ.

3.5.5.1. Дополнительно правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации пользуются следующие категории Работников:

- выпускники учебных заведений высшего и среднего профессионального образования, впервые трудоустроенные после их окончания, в течение пяти лет со дня заключения трудового договора;

- молодые Работники в возрасте до 18 лет;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж работы менее пяти лет;

- Работники главы неполной семьи при наличии на иждивении детей в возрасте до 18 лет, а также детей в возрасте до 23 лет, получающих образование по дневной форме обучения;

- Работники, супруг (супруга) которого имеет статус безработного;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- Работники с инвалидностью, которые не достигли пенсионного возраста;
- супруг(а), дети в возрасте до 23 лет, родители работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве;
- Работники – воспитанники детских домов до достижения ими возраста 23 лет;
- Работники, из числа лиц, уволенных в запас или в отставку, военнослужащие сверхсрочной службы, прапорщики, мичманы или лица офицерского состава, при условии поступления на работу в АО «ЕВРАЗ ЗСМК» впервые после увольнения с действительной военной службы;
- Работники из числа, получивших заболевания, вызванные последствиями чернобыльской катастрофы, инвалиды, в отношении которых установлена причинная связь наступившей инвалидности с чернобыльской катастрофой, участники ликвидации последствий чернобыльской катастрофы в зоне отчуждения в 1986-1990 годах, а также лица, эвакуированные из зоны отчуждения и переселенные из зоны отселения, другие приравненные к ним лица;
- Работники предпенсионного возраста (за три года до достижения ими права выхода на пенсию), проработавшие в Обществах, правопреемником которых является «ЕВРАЗ ЗСМК», непрерывно свыше 10 лет.

3.6. Работодатель при трудоустройстве на вакантные рабочие места при прочих равных условиях устанавливает преимущество бывшим Работникам, уволенным из Общества по призыву на военную службу в ряды Российской Армии и демобилизованным по окончании срока службы в течение 3-х месяцев с даты демобилизации.

3.7. Работодатель разрабатывает программу адаптации для женщин, приступивших к работе после отпуска по уходу за ребенком с целью восстановления их квалификационных навыков.

3.8. При переводе Работника с его согласия внутри Общества на другую постоянную нижеоплачиваемую работу в результате мероприятий по сокращению численности или штата работников сохранять за ним его прежний средний заработок в течение двух месяцев со дня перевода.

В течение последующих четырех месяцев производить доплату в размере до 10% среднего заработка по прежнему месту работы. Общий заработок с учетом доплаты в этом случае не может превышать среднего заработка по прежнему месту работы.

При увольнении Работника по переводу в предприятия группы ООО «ЕВРАЗ», на нижеоплачиваемую работу в случае сокращения численности или штата работников в результате выполнения мероприятий по оптимизации численности выплачивать Работнику в день увольнения единовременно разницу между средним заработком Работника по прежнему месту работы и расчетной заработной платой за полный месяц по новому месту работы с коэффициентом 2,4

3.9. При временном переводе Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в Обществе сохраняется за ним его прежний средний заработок в течение двух месяцев со дня перевода

3.10. В случае расторжения трудового договора по соглашению сторон, вызванного мероприятиями по сокращению в связи с проводимой реорганизацией, а также при расторжении трудового договора в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников, за два года до наступления пенсионного возраста за Работником сохраняется статус пенсионера АО «ЕВРАЗ ЗСМК» в соответствии с Положением.

3.11. Работодатель оказывает ежемесячную материальную помощь в размере 3000 рублей (с учетом районного коэффициента) бывшим Работникам, уволенным по основаниям, предусмотренным п.2 ч.1 ст. 81 ТК РФ и оформившим по решению орга-

на занятости трудовую пенсию по старости ранее наступления пенсионного возраста, в течение периода со дня назначения трудовой пенсии по старости до даты наступления пенсионного возраста.

3.12. Стороны обеспечивают реализацию следующих прав и гарантий членов профсоюза:

3.12.1. Решение о расторжении трудового договора с Работником, являющимся членом профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 или п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, принимается с учетом мотивированного мнения Профсоюзной организации (ст. 373 ТК РФ).

3.12.2. Мотивированное мнение выборного органа Профсоюзной организации о расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 или п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, может выноситься в присутствии Работника при наличии письменного заявления самого Работника.

Работодатель освобождает Работника-члена профсоюза с сохранением места работы и заработной платы для присутствия на заседании выборного органа Профсоюзной организации, где рассматривается вопрос его увольнения.

3.13. Работодатель ежегодно, в соответствии с требованиями, предъявляемыми производством, локально-нормативными актами Общества, определяет потребность в обучении персонала для собственных нужд и утверждает программу обучения приказом по Обществу.

Для реализации этого Работодатель обязуется:

3.13.1. Создать все необходимые условия для функционирования непрерывной системы обучения персонала.

3.13.2. Организовывать и проводить с отрывом от производства: профессиональное обучение, получение профессионального и дополнительного образования.

В соответствии со ст. 187 Трудового кодекса РФ на период обучения сохранить за Работниками должность и среднюю заработную плату.

Обучение Работников Общества проводить за счет средств Работодателя без заключения ученических договоров, кроме обучения по программам целевой профессиональной подготовки и переподготовки Работников.

3.13.3. Направлять на целевую профессиональную подготовку и переподготовку Работников в порядке и на условиях, предусмотренных положением по Обществу. Осуществлять компенсацию/оплату стоимости обучения за счет средств Работодателя на обязательной договорной основе, предусматривающей работу в Обществе в течение 3-х лет после окончания обучения и другие условия.

В случае увольнения Работника из Общества до истечения срока, оговоренного договором обучения (кроме случаев, предусмотренных п.1, 2, 5, 8 ч.1 ст. 77 п.п. 1,2,4 ч. 1 ст. 81 и п.п. 1,2,5,6,7 ч.1 ст. 83 Трудового кодекса РФ), а также в случае расторжения трудового договора по инициативе Работника без уважительных причин, Работник возмещает Работодателю затраты на его обучение. Сумма затрат, подлежащих возмещению, рассчитывается пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени.

Уважительными причинами при увольнении Работника по собственному желанию считать увольнение в связи с:

- переводом мужа (жены) на работу в другую местность;
- направлением мужа (жены) на работу или прохождением службы за границей;
- необходимостью ухода за больными членами семьи или инвалидами 1 группы (при наличии медицинского заключения);
- избранием на должность, замещаемую по конкурсу;
- зачислением в образовательное учреждение высшего или среднего профессионального образования, в аспирантуру (на дневную форму обучения) (при наличии подтверждающих документов);

- выходом на пенсию по старости или инвалидности.

Кроме того, возмещение затрат на обучение не производится при увольнении:

- беременной женщины;
- женщины, имеющей ребенка в возрасте до трех лет;
- одинокой матери (отца), имеющей(его) детей (в том числе усыновленных (удочеренных) или находящихся под опекой или попечительством) в возрасте до 18 лет.

3.13.4. Принимать на производственную (преддипломную) практику в структурные подразделения Общества обучающихся в образовательных учреждениях в порядке и на условиях, предусмотренных локальным нормативным актом Общества.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Рабочее время и время отдыха регламентируются ТК РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка АО «ЕВРАЗ ЗСМК».

4.2. Рабочим временем для Работников структурных подразделений Общества является:

- время работы непосредственно на рабочем месте в течение рабочего дня;
- подготовительно-заключительное время, технологические и иные организационные перерывы (включая перерывы для отдыха и приема пищи на рабочих местах и работах, где по условиям производства предоставление регламентированного перерыва не предоставляется возможным).

4.3. Графики сменности и режимы рабочего времени Работникам устанавливаются в соответствии с ПВТР (Приложение 2).

4.4. В течение рабочего дня (смены) Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут.

Конкретная продолжительность перерывов для отдыха и питания устанавливается графиками работы (сменности).

4.5. С учетом особенности организации трудового процесса в Обществе, в общем времени пребывания Работника на производственном объекте, предусматривается:

4.5.1. Время на подготовку (выдачу) наряда, участие в сменно-встречных собраниях (раскомандировках) до и после смены.

4.5.2. Время, связанное с производством (для Работников шахт, занятых на подземных горных работах), которое включает в себя:

- время передвижения к стволу и обратно на поверхности шахты;
- время ожидания у ствола и время спуска (подъема) в шахту (из шахты);
- нормативное время передвижения в шахте от ствола до места работы и обратно.

4.5.3. Продолжительность времени, связанного с производством, устанавливается распоряжением руководителя подразделения на основании хронометражных и маркшейдерских замеров времени и расстояний.

4.5.4. Руководители структурных подразделений своим распоряжением определяют время проведения сменно-встречных собраний (раскомандировок), а также круг лиц, посещающих их в обязательном порядке.

4.5.5. Время, связанное с производством и время проведения сменно-встречных собраний (раскомандировок) подлежит раздельному учету и оплате в соответствии с Приложением 1.

4.6. С учетом особенностей производства продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время.

4.6.1. При многосменных графиках работы, когда не менее 50 процентов рабочего времени приходится на ночное время, вся смена считается ночной.

4.7. Вечерним временем считается время с 20 до 22 часов. При трехсменных графиках работы смена, предшествующая ночной, считается вечерней.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда каждого Работника зависит от профессии, квалификации, сложности работ, личного вклада в качество труда, а также результатов деятельности структурного подразделения и АО «ЕВРАЗ ЗСМК» в целом, максимальным размером не ограничивается.

5.2. Система оплаты труда, включая все доплаты и надбавки, определена Положением об оплате и мотивации труда работников с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюзной организации.

5.3. Стороны признают, что ежегодное повышение заработной платы предусматривается за счет эффективности производства и роста производительности труда, с учетом индекса потребительских цен по Кемеровской области - Кузбассу за предыдущий год.

5.4. По результатам проведенного Работодателем анализа социально-экономической ситуации на предприятии, соотношения роста заработной платы и индекса потребительских цен по Кемеровской области- Кузбассу за предыдущий год, итогов работы АО «ЕВРАЗ ЗСМК» за текущий год с учетом прогноза, Стороны принимают решение о необходимости изменения условий роста оплаты труда работников:

- общая индексация (единый %) всем работникам (не менее 1/3 от роста средних заработных плат);

- дифференцированный пересмотр окладов.

Решение (условия роста, %, сроки) фиксируется Соглашением между Сторонами социального партнерства, являющимся неотъемлемой частью Коллективного договора.

5.5. Минимальный размер заработной платы за месяц при выполнении работником трудовых обязанностей и отработке нормы рабочего времени по утвержденному графику:

для рабочих - не может быть ниже суммы оклада по грейду, установленного для 1-го грейда Рабочих, планового размера ежемесячной премии и районного коэффициента на эти выплаты;

для РСиС - не может быть ниже минимального уровня диапазона заработных плат 21 грейда.

5.6. Доля условно-постоянной части (оклад/должностной оклад, доплаты за условия труда, многосменный режим работы, районный коэффициент и другие доплаты, не связанные с результатами труда Работника) в средней заработной плате в АО «ЕВРАЗ ЗСМК» не может быть ниже уровня, принятого действующим Отраслевым тарифным соглашением по горно-металлургическому комплексу.

5.7. Заработная плата выплачивается два раза в месяц:

14 числа - заработная плата за предыдущий месяц,

29 числа - заработная плата за первую часть текущего месяца.

Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

5.8. За каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 6.00) Работникам производится доплата в размере 40% установленного оклада/должностного оклада. Для Работников, занятых в многосменном режиме (работа в течение суток организована в две и более смены) доплата за работу в ночную смену в размере 40% производится за все отработанные часы смены.

5.9. Доплата за работу во вредных условиях труда производится в соответствии с Положением об оплате труда и мотивации работников, принятого с учетом

мотивированного мнения выборного органа Профсоюзной организации. Иные условия определяются отдельным соглашением Сторон социального партнерства.

5.10. Для Работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, с их письменного согласия, оформленного путём заключения отдельного соглашения к трудовому договору, в случаях, когда по условиям производства продолжительность их еженедельной работы превышает 36 часов в неделю, выплачивается отдельно устанавливаемая денежная компенсация размер которой, а также условия и порядок ее определение, определяются Положением по оплате и мотивации труда работников, принятого с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюзной организации.

Иные надбавки и доплаты определены в Приложении 1.

5.11. Оплата труда отдельных Работников может определяться трудовым договором в индивидуальном порядке.

5.12. В канун празднования профессионального праздника Дня металлурга произвести выплату единовременного поощрения 1 000 рублей.

5.13. Работа в день профессионального праздника - День металлурга оплачивается в двойном размере.

6. ОТПУСКА

6.1. Всем Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью не менее 28 календарных дней.

Для отдельных категорий Работников основной отпуск установлен большей продолжительностью:

- Работникам моложе 18 лет - 31 календарный день;
- инвалидам - 30 календарных дней.

6.2. Дополнительные оплачиваемые отпуска в АО «ЕВРАЗ ЗСМК» предоставляются:

- Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- Работникам, занятым на работах в подземных условиях;
- Работникам с ненормированным рабочим днем;
- Работникам с многосменным режимом работы;
- членам вспомогательных горноспасательных команд (далее ВГК).

6.3. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков Работников исчисляется в календарных днях.

6.4. Отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

6.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

6.6. Порядок исчисления и предоставления отпусков определяется Положением о порядке предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (Приложение 4).

6.7. По заявлению Работника, обучающегося по профессии, востребованной Обществом, предоставляется при наличии производственной возможности отпуск без сохранения заработной платы в период действия справки-вызова студентам, получающим второе и последующее образование.

7. ЛЬГОТЫ И СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

7.1. Льготы для Работников

Работодатель обязуется:

7.1.1. По ходатайству руководителя структурного подразделения и Профсоюзной организации поощрять Работников Общества за многолетний труд и в связи:

с 50-летием, 55-летием, 60-летием, 65-летием и 70-летием со дня рождения единовременной выплатой в размере:

- 3 500 рублей Работникам, имеющим непрерывный стаж 10 и более лет;
- 4 500 рублей Работникам, имеющим звание в соответствии с Приложением 8.

7.1.2. По ходатайству руководителя структурного подразделения и Профсоюзной организации присваивать:

- почетное звание «Ветеран труда АО «ЕВРАЗ ЗСМК» Работникам, проработавшим на предприятии непрерывно: мужчины не менее 25 лет, женщины не менее 20 лет, с вручением нагрудного знака, удостоверения и выплатой в размере 10 000 рублей;

- почетное звание «Заслуженный ветеран труда АО «ЕВРАЗ ЗСМК» за многолетний высокопроизводительный труд Работника, проработавшим на предприятии непрерывно: мужчины не менее 40 лет, женщины не менее 35 лет, имеющим звание в соответствии с Приложением 8, с вручением удостоверения и выплатой в размере 15 000 рублей.

Порядок присвоения почетных званий устанавливается Положением.

7.1.3. За долголетний высокопроизводительный труд по ходатайству руководителя структурного подразделения и Профсоюзной организации Работодатель принимает решение о поощрении Работника:

- при увольнении на пенсию (при условии, что запись об увольнении на пенсию в трудовую книжку вносится впервые);
- при увольнении по сокращению численности или штата работников, имеющих ветеранские звания;
- при наличии медицинских противопоказаний к дальнейшему продолжению работы в условиях, определенных трудовым договором;
- имеющего группу инвалидности.

7.1.4. При исчислении стажа для предоставления льгот и социальных выплат учитывать стаж работы в организациях, указанных в Приложении 5.

7.1.5. Производить Работникам частичную компенсацию расходов на питание в размере до 70% от стоимости базового обеда в смену (исходя из фактических расходов по питанию). Порядок предоставления компенсации производится в соответствии с Регламентом, принятым с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюзной организации.

7.1.6. По заявлению Работника предоставлять оплачиваемые дни по Коллективному договору продолжительностью до 3-х календарных дней в случаях:

- смерти члена семьи (супруга (супруги), детей (в том числе, приемных, опекаемых; пасынков, падчериц, воспитываемых в зарегистрированном браке), родителей (в том числе, мачехи, отчима), родных братьев, сестёр, дедушки, бабушки, родителей супруга(супруги) (в том числе, мачехи, отчима);
- собственной свадьбы и свадьбы детей (приемных, опекаемых; пасынков или падчериц, воспитываемых в зарегистрированном браке);
- рождения ребенка, но не позднее 30 календарных дней с даты рождения.

Одному из родителей первоклассника предоставлять:

В День знаний или другой первый день учебного года:

- Работникам, работающим по односменному графику работы – один оплачиваемый календарный день;

- Работникам, работающим по многосменному графику работы – одну смену.

В случае призыва детей (приемных, опекаемых; пасынков или падчериц, воспитываемых в зарегистрированном браке) Работников на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу предоставлять:

- Работникам, работающим по односменному графику работы – один оплачиваемый календарный день;

- Работникам, работающим по многосменному графику работы – одну смену.

Оплачиваемые календарные дни предоставляются вне зависимости от графика работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Предоставляемые дни подлежат оплате в размере, установленном для оплаты ежегодных отпусков, определяемом статьей 139 Трудового кодекса РФ и Постановлением Правительства РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений.

Оплата дней производится после предоставления работником подтверждающих документов в дату выплаты заработной платы за отчетный период, в котором были предоставлены подтверждающие документы.

7.1.7. Возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью Работника Общества при исполнении им трудовых обязанностей, производить в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 N 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

В случае трудового увечья (профессионального заболевания), при установлении вины АО «ЕВРАЗ ЗСМК» выплачивать пострадавшему компенсацию в качестве возмещения морального вреда, в размере 20% среднемесячного заработка за каждый процент стойкой утраты трудоспособности. Компенсация в случае получения трудового увечья не выплачивается Работникам, находившимся в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

В случае гибели Работника при выполнении трудовых функций в качестве возмещения морального вреда, выплачивать его семье компенсацию в размере годового заработка на супругу (супруга) и каждого нетрудоспособного члена семьи. При этом членами семьи считаются: супруг (супруга); дети, в том числе усыновленные (удочеренные) или находящиеся под опекой или попечительством; родители.

Организацию похорон производить за счет средств Общества.

Компенсация не выплачивается в случае гибели Работника при выполнении трудовых функций по причинам:

- естественной смерти;
- самоубийства;
- совершения преступления;
- нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

В случае временной нетрудоспособности, наступившей вследствие получения Работником производственной травмы, если пособие по временной нетрудоспособности ниже, чем средняя заработная плата, то по ходатайству руководителя структурного подразделения и Профсоюзной организации, Работнику производится доплата до средней заработной платы Работника.

По заявлению Работника, получившего производственную травму, работодатель оказывает ему материальную помощь на компенсацию расходов, связанных с приобретением лекарственных препаратов, понесенных затрат на технические средства реабилитации до момента установления стойкой утраты трудоспособности.

7.1.8. Работникам, получившим профессиональное заболевание или трудовое увечье со стойкой потерей трудоспособности, при уходе в отпуск по письменному заявлению выплачивать один раз в календарном году материальную помощь в размере 7 000 рублей.

7.1.9. В случае смерти:

- Работника от общего заболевания или несчастного случая в быту семье умершего по заявлению лица, занимающегося организацией похорон, выплачивать материальную помощь в размере 40 000 рублей;

- члена семьи Работника (отец, мать, отчим, мачеха, супруг(а), дети: родные, приёмные, опекаемые (при наличии приказа Управления опеки и попечительства), пасынок или падчерица, воспитываемые в законном браке) выплачивать материальную помощь в размере 20 000 рублей;

Выплаты производить при условии обращения заявителя за материальной помощью не позднее двух месяцев после даты оформления свидетельства о смерти. В случаях обращения заявителя за материальной помощью позднее двух месяцев после даты оформления свидетельства о смерти выплаты производить при наличии ходатайства руководителя подразделения.

7.1.10. Для Работников, имеющих звание в соответствии с Приложением 8 и уволенных из АО «ЕВРАЗ ЗСМК» в дочерние организации, сохранить льготы, предусмотренные для «Ветеранов труда ОАО «ЗСМК», «Заслуженных ветеранов ОАО «ЗСМК».

7.1.11. Оказывать содействие Работникам в решении социально-бытовых вопросов, а именно:

7.1.11.1. Организации транспортного обслуживания (маршруты и графики движения по доставке Работников на работу и обратно принимаются с учетом мнения Профсоюзной организации);

7.1.11.2. Предоставления Работникам материальной поддержки на улучшение жилищных условий на основании единого корпоративного Положения «О жилищной программе ЕВРАЗа»;

7.1.11.3. Обеспечения топливом Работников, постоянно проживающих в домах с печным отоплением, путём компенсации расходов на приобретение угля в размере стоимости 5 тонн угля рядовых марок в соответствии с действующим положением;

7.1.11.4. Организации горячего питания в течение рабочего времени в столовых и буфетах Общества;

7.1.11.5. Санитарно-бытового обслуживания Работников в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями и нормами охраны труда;

7.1.11.6. Обеспечения условий для сохранности личных вещей, одежды, оставляемых Работниками в бытовых помещениях на время работы, а также в гардеробах мест общего пользования.

7.1.12. Ежегодно, с учетом мнения Профсоюзной организации, разрабатывать мероприятия по использованию страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, перечисляемых Фондом пенсионного и социального страхования РФ и его правопреемниками, на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний Работников в соответствии с законодательством РФ.

7.1.13. Реализации программы добровольного медицинского страхования Работников на условиях и правилах единой корпоративной программы ДМС ООО «ЕВРАЗ».

7.1.14. С целью оказания моральной и материальной поддержки приобретать подарки и совместно с Профсоюзной организацией и другими общественными объединениями Работников, действующими в Обществе, организовывать поздравление к Новому году:

- детей: родных, приемных, опекаемых (при наличии приказа Управления опеки и попечительства изданного в отношении Работника либо его супруга/супруги), па-

сынков, падчериц, воспитываемых в зарегистрированном браке (в возрасте от 1 до 17 лет) Работников, в том числе Работников, погибших на производстве;

- детей-сирот до 18 лет, обучающихся в базовых учебных заведениях;
- воспитанников детских домов: г. Новокузнецка №95, №5;

пгт. Спасск, №1;

г. Гурьевска, №1;

Таштагола и Таштагольского района.

7.1.15. По заявлению Работника, в случае тяжелого материального положения по конкретным причинам (оперативное лечение, пожар, кража и т.д.) оказывать материальную помощь в пределах средств, утвержденных бюджетом Общества.

7.1.16. Оказывать материальную помощь к Международному дню защиты детей в размере 3 500 рублей на каждого ребенка следующим категориям Работников (одному из родителей), имеющим детей в возрасте до 18 лет:

- многодетным семьям;
- одиноким родителям;
- опекунам (попечителям);
- детям погибших на производстве Работников;
- Работникам, имеющим ребенка – инвалида.

При определении статуса указанных категорий руководствоваться Приложением 3.

7.1.17. Оказывать материальную помощь для подготовки детей к началу учебного года отдельным категориям Работников (одному из родителей) имеющим на иждивении детей в возрасте до 18 лет в размере 5 000 рублей:

- многодетным семьям;
- одиноким родителям;
- опекунам (попечителям);
- опекунам (попечителям) детей Работников, погибших на производстве;
- супругам погибших на производстве Работников;
- Работникам, воспитывающим детей-инвалидов-учащихся общеобразовательных учреждений;

- Работникам, состоящим на учете в органах социальной защиты как малообеспеченные семьи;

- матери (отцу), находящимся в разводе и воспитывающим детей до 18 лет без участия других родителей (не платящих алименты, находящихся в розыске и т.д.), при наличии подтверждающих документов;

- Работникам, получившим трудовое увечье, профессиональное заболевание в структурных подразделениях Общества.

При определении статуса указанных категорий руководствоваться Приложением 3.

7.1.18. За счет средств Общества ежегодно приобретать путевки в санатории, профилактории (не менее 14 дней) и детские оздоровительные лагеря с охватом не менее:

- 20% работающих - на санаторно-курортное лечение Работников;
- 20% Работников и членов их семей - на отдых;
- 25% детей - в детские санаторные, оздоровительные и спортивные лагеря.

Количество путевок должно составлять не менее 60% от среднесписочной численности Работников на 1 января следующего календарного года.

На 2025 год утвердить программу исходя из следующего количества:

Наименование	Количество
Путевки в санатории и профилактории:	
Категория «взрослая»	4 400
Категория «детская»	660
Путевки в детские оздоровительные лагеря	3 050
Путевки на семейный отдых	5 150
ВСЕГО	13 260

7.1.19. Проводить распределение путевок Работникам в соответствии с утвержденным Положением «О порядке распределения и выдачи путёвок на санаторно-курортное оздоровление, отдых работников, членов их семей и неработающих пенсионеров членов их семей и неработающих пенсионеров» с оплатой в следующих размерах»:

- 10% от полной стоимости путевки, если средняя заработная плата Работника не превышает 90 000 рублей;
- 15% от полной стоимости путевки, если средняя заработная плата Работника превышает 90 000 рублей, но не превышает 130 000 рублей;
- 30% от полной стоимости путевки, если средняя заработная плата Работника превышает 130 000 рублей;
- 10 % от полной стоимости путевки для детей Работников в возрасте до 18 лет вне зависимости от размера заработной платы.

7.1.20. Один раз в год выделять бесплатные путевки в детские оздоровительные учреждения или в санаторно-курортные учреждения:

- для детей из многодетных семей;
- для детей Работников, получивших трудовое увечье или профессиональное заболевание (со стойкой потерей трудоспособности);
- для детей бывших Работников, погибших на производстве;
- для детей Работников с уровнем заработной платы ниже двух прожиточных минимумов трудоспособного населения в целом по Кемеровской области.

7.1.21. Выплачивать Работникам (одному из родителей) по личному заявлению и при предоставлении соответствующих документов единовременную материальную помощь на рождение ребенка в размере 5 000 рублей.

7.1.22. По ходатайству Профсоюзной организации выплачивать материальную помощь Работнику, приуроченную к созданию семьи в размере 7 000 рублей, вступающему в брак впервые. Выплаты производятся при условии обращения заявителя за материальной помощью не позднее трех месяцев после даты оформления свидетельства о браке.

7.1.23. Производить оплату за обучение на дневном отделении учебного заведения (среднего или высшего), имеющего государственную аккредитацию, детей (в возрасте до 23 лет) Работников, погибших на производстве, при условии, что образование соответствующего уровня они получают впервые.

Оплата производится за каждый семестр после предоставления копии договора на обучение, квитанции об оплате, копии зачетной книжки и документа об изменении условий оплаты за обучение.

7.2. Льготы для женщин

Работодатель:

7.2.1. С целью усиления социальной защищенности женщин и лиц с семейными обязанностями Работодатель признает право Работников на объединение в женскую общественную организацию (далее женсовет) и финансирует мероприятия в соответствии с утвержденным бюджетом.

Предоставляет для работы указанной организации помещения, оргтехнику, средства связи, транспортные средства, производит за свой счет их ремонт и содержание, предоставляет помещения для проведения встреч, собраний, конференций, семинаров и оказывает помощь в их организации и проведении.

Освобождает работниц Общества, избранных в женсовет, от основной работы с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- для участия в заседаниях выборных органов не реже одного раза в два месяца;
- для участия в работе комиссий по направлениям, созданных в структурных подразделениях Общества;
- на время краткосрочной учебы;
- для участия в организации культурно-массовых мероприятий;
- для участия в качестве делегатов в мероприятиях, проводимых на городском, региональном и федеральном уровнях.

При наличии производственной возможности предоставляет членам женсовета, избранным в выборные органы, в рабочее время с сохранением средней заработной платы не менее 2 часов в неделю для исполнения общественных обязанностей.

7.2.2. В целях усиления социальной защиты женщин, сокращения случаев патологии при беременности и родах Работодатель при трудоустройстве в АО «ЕВРАЗ ЗСМК» информирует женщин о факторах, влияющих на здоровье.

7.2.3. Женщинам – работницам АО «ЕВРАЗ ЗСМК» по личному заявлению и при предоставлении соответствующих документов выплачивает ежемесячную материальную помощь:

- в размере 2 500 рублей на каждого ребенка женщинам-работницам Общества, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет, а также Работникам Общества, фактически осуществляющим уход за детьми в возрасте до 1,5 лет;
- в размере 8 000 рублей на каждого ребенка женщинам-работницам Общества, находящимся в отпуске по уходу за ребенком от 1,5 до 3 лет, а также Работникам Общества, фактически осуществляющим уход за детьми в возрасте от 1,5 до 3 лет.

Сумма материальных выплат в месяце выхода Работника на работу рассчитывается пропорционально количеству дней отпуска по уходу за ребенком в данном месяце.

7.2.4. Финансирует и оказывает содействие в проведении целевого маммографического исследования женщин с целью предупреждения и своевременного выявления онкологических заболеваний. Для Работниц структурных подразделений, расположенных в муниципальных образованиях вне города Новокузнецка, предоставляет для этой цели один рабочий день в течение года с оплатой по среднему заработку.

7.2.5. С целью подготовки к родам женщин-работниц Общества, а также реабилитации женщин, перенесших тяжелые гинекологические операции, переводит женщин с их согласия для работы в производственно-оздоровительный центр «Василиса» или на другие работы с нормальными условиями труда, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

Устанавливает режим их работы в соответствии с медицинскими рекомендациями.

До решения вопроса о предоставлении беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных факторов, она подлежит освобождению от выполняемой работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные рабочие дни.

7.2.6. Женщинам, находящимся в отпуске по беременности и родам, дополнительно к пособию по беременности и родам, выплачиваемому за счет средств Фонда пенсионного и социального страхования РФ и его правопреемников, производит доплату до среднего заработка, в случае если размер среднего месячного заработка

женщины превышает максимальный размер пособия по беременности и родам за полный календарный месяц, установленный законодательством.

7.2.7. С целью оказания моральной и материальной поддержки приобретает подарки и совместно с Профсоюзной организацией и другими общественными объединениями Работников, действующими в Обществе, организует поздравление к общероссийскому Дню матери, женщин-работниц Общества, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

7.3. Молодежная политика

Работодатель:

7.3.1. С целью усиления социальной защищенности молодых Работников Работодатель признает право Молодежной организации представлять интересы молодежи АО «ЕВРАЗ ЗСМК».

7.3.2. Молодыми Работниками считаются лица в возрасте до 35 лет включительно.

7.3.3. С целью воспитания патриотизма в духе «ЕВРАЗа» Работодатель предоставляет возможность Молодежной организации организовать в музеях Учреждения «КСЦМ» свои стенды и проводить мероприятия согласно программе работы.

7.3.4. Руководители структурных подразделений с учетом возможностей производства предоставляют выборным представителям молодежи время для выполнения общественных обязанностей по реализации молодежной политики, с сохранением средней заработной платы.

7.3.5. Работодатель и Профсоюзная организация по представлению Союза молодых металлургов и комиссии по работе с молодежью оказывают материальное поощрение молодых Работников за активное участие в реализации молодежной политики Общества.

7.3.6. Для эффективной реализации молодежной политики, с целью усиления социальной защищенности молодых Работников финансирует мероприятия по работе с молодежью в пределах утвержденных бюджетом средств.

7.3.7. Работникам, отслужившим в рядах Российской Армии и вернувшимся в течение трех месяцев на работу в Общество после прохождения воинской службы, оказывает материальную помощь в соответствии с действующим положением.

7.4. Социальная поддержка неработающих пенсионеров и гарантии прав их общественного объединения

С целью усиления социальной защищенности неработающих пенсионеров Работодатель обязуется:

- осуществлять выплату ежеквартальной материальной помощи через некоммерческую организацию «Благотворительный фонд «Евраз» - Сибирь» в порядке и на условиях, определенных соответствующим локальным нормативным актом Общества;
- финансировать программу помощи неработающим пенсионерам в соответствии с Приложением 6.

7.4.1. Работодатель осуществляет поддержку некоммерческой организации «Благотворительный фонд «Евраз» - Сибирь» и общественного объединения неработающих пенсионеров Работодателя – Кемеровской региональной благотворительной общественной организации неработающих пенсионеров «Ветераны ЕВРАЗа – Сибирь», в том числе путем финансирования благотворительных и (или) иных Программ.

7.4.2. Для обеспечения деятельности общественного объединения неработающих пенсионеров Работодатель:

- предоставляет в безвозмездное пользование необходимые для его деятельности оборудование, помещения, в том числе помещения для проведения заседаний, хранения документации, для организации семинаров, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с неработающими пенсионерами, а также для размещения информации; средства связи, оргтехнику с унифицированным программным оборудованием, копировальную технику, перечень которых согласуется дополнительно;

- обеспечивает доступ к ресурсам корпоративной информационной сети, к сети Интернет, к правовой справочной системе «Консультант+»;

- обеспечивает обслуживание, содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку, охрану предоставленного имущества;

- по договору пожертвования передает (перечисляет) денежные средства (пожертвования) в целях организации реализации Благотворительной программы помощи неработающим пенсионерам в соответствии с условиями Коллективного договора АО «ЕВРАЗ ЗСМК» на основании сметы затрат (графика перечисления денежных средств).

7.4.3. Работодатель осуществляет финансирование проводимых общественным объединением культурно-массовых мероприятий для неработающих пенсионеров в пределах согласованной сметы расходов программы/мероприятия и в соответствии с бюджетом социальных расходов Общества.

7.4.4. Выплаты, предусмотренные Программой помощи неработающим пенсионерам (по решению Работодателя), осуществляются через некоммерческую организацию «Благотворительный фонд «Евраз» - Сибирь» и (или) Кемеровскую региональную благотворительную общественную организацию неработающих пенсионеров «Ветераны ЕВРАЗа – Сибирь».

8. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель и Профсоюзная организация, признавая приоритет сохранения жизни и здоровья Работников по отношению к любым вопросам производственной деятельности, предусматривают совместные действия по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Для обеспечения здоровых и безопасных условий труда Работодатель обеспечивает:

8.1 Проведение специальной оценки условий труда.

8.2 Разработку (по согласованию с Профсоюзной организацией) и выполнение плана мероприятий по улучшению условий труда по итогам специальной оценки условий труда.

8.3 Регулярный (плановый), в соответствии с действующим законодательством, контроль наличия вредных факторов на рабочем месте. По письменному обращению Профсоюзной организации, согласованной техническим директором, проводит внеплановый контроль наличия вредных факторов на рабочем месте и предоставляет результаты замеров в Профсоюзную организацию.

8.4 Общественный контроль за соблюдением прав и интересов Работников в области охраны труда, за состоянием условий производственной и окружающей среды через уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, действующих на основании законодательства и Положения, утвержденного в АО «ЕВРАЗ ЗСМК» по согласованию с Профсоюзной организацией.

8.5 Поощрение по ходатайству руководителя структурного подразделения и Профсоюзной организации уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда при уходе в очередной отпуск выплатой в размере до 10 000 рублей. Поощрение уполномоченных осуществляется в соответствии с утвержденным Положением по результа-

там работы за предыдущий год.

8.6 Завершение подготовки подразделений Общества к работе в летний период не позднее 01 июня, в зимний период не позднее 01 ноября. Обеспечивает зимней спецодеждой и спецобувью, необходимых размеров, Работников Общества не позднее 15 октября.

8.7 Проведение за счет собственных средств:

8.7.1 Обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), а также в течение и (или) в конце рабочего дня (смены) отдельных категорий Работников, занятых на работах повышенной опасности, подземных работах, перечень которых утверждается Работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюзной организации;

8.7.2 Обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, внеочередных медицинских осмотров Работников;

8.7.2.1. Проведение периодических, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников, в том числе имеющих профессиональное заболевание, осуществляется в рабочее время по графику указанных медицинских осмотров, освидетельствований с сохранением за Работниками места работы (должности) и среднего заработка за время прохождения указанных медицинских осмотров, освидетельствований.

8.7.2.2. При отсутствии производственной возможности проведение периодического, внеочередного медицинского осмотра, обязательного психиатрического освидетельствования может быть осуществлено во внерабочее время с оплатой, исчисленной исходя из среднего часового заработка Работника с учетом времени прохождения медицинского осмотра, но не более 4-х часов для структурных подразделений, расположенных в муниципальных образованиях города Новокузнецка. Для структурных подразделений, расположенных в других муниципальных образованиях, время прохождения медицинского осмотра устанавливается распоряжением руководителя структурного подразделения по согласованию с Профсоюзной организацией.

По желанию Работника, прошедшего указанный медицинский осмотр, освидетельствование во внерабочее время, ему может быть предоставлен другой неоплачиваемый день отдыха. В этом случае время прохождения медицинского осмотра, освидетельствования оплате не подлежит.

8.7.2.3. При проведении обязательных, периодических и внеочередных медицинских осмотров Работников, при наличии медицинского заключения о необходимости дополнительного медицинского обследования, отраженного в заключительном акте по результатам проведенного периодического медицинского осмотра (обследования) Работников, Работник, по его письменному заявлению, направляется на обследование с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

8.7.2.4. Оплата проезда (междугородный автобус, пригородный поезд) к месту обследования (туда и обратно) для проведения экспертизы связи заболевания с профессией, установления заключительного диагноза хронического профессионального заболевания и периодического наблюдения в НИИ КППЗ (Федеральное государственное бюджетное научное учреждение «Научно-исследовательский институт комплексных проблем гигиены и профессиональных заболеваний») по направлению врача - профпатолога (медицинского учреждения) производится на основании заявления с предоставлением всех подтверждающих документов.

8.7.2.5. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника:

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором.

В случае медицинских противопоказаний, выявленных при периодическом, внеочередном медицинском осмотре, Работодатель принимает меры по трудоустройству данного Работника.

8.7.3 Обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктажа по охране труда (в том числе повторного) и проверки знаний требований охраны труда.

Время, затраченное на проведение повторных инструктажей по охране труда перед началом (по окончании) смены или в выходной день и проверку знаний (за исключением повторной проверки знаний в случае не прохождения с первого раза) требований охраны труда подлежит дополнительной оплате из расчета средней заработной платы Работника.

8.8 Выдачу дополнительно к типовым нормам Работникам, работающим в особых условиях труда, за счет АО «ЕВРАЗ ЗСМК» специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты по согласованию с Профсоюзной организацией в соответствии со стандартами, принятыми в Обществе.

8.9 Создание сверхнормативного запаса спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты на складе города Новокузнецка, организации, оказывающей услугу по обеспечению Работников спецодеждой, спецобувью и другими СИЗ из расчета месячного потребления в целях своевременного обеспечения Работников.

8.10 Создание в подразделениях АО «ЕВРАЗ ЗСМК» обменного фонда специальной одежды и специальной обуви в размере не менее 15% от общей численности персонала подразделения.

8.11 Выдачу Работникам, направляемым на выполнение работ в другие подразделения, на другие участки или совмещающим профессии, спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, соответствующих нормам обеспечения безопасности по выполняемой работе или профессии, в том числе из обменного фонда.

8.12 Медицинское обслуживание Работников на рабочих местах путем:

8.12.1 Организации работы здравпунктов, наличия аптек, укомплектованных набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи, расположенных в местах, установленных распоряжением руководителя;

8.12.2 Оказания скорой медицинской помощи в экстренных случаях;

8.12.3 Проведения по согласованию с территориальными органами Федеральной службы по надзору за защитой прав потребителей и благополучия человека (Роспотребнадзор) вакцинации Работников против клещевого энцефалита, гриппа и прочих возбудителей опасных инфекционных заболеваний.

8.13 Санитарно-бытовое обслуживание Работников путем оборудования мест согласно ст. 214, 216.3 ТК РФ, а также обеспечения питьевого режима (простая питьевая вода, газированная соленая вода) для Работников, занятых на горячих участках работ и участках с вредными условиями труда, чаем по норме 2 гр. в смену на человека при продолжительности смены 7,5 или 8 часов и 3 гр. на человека при продолжительности смены более 8 часов и чайниками соответствующим требованиям пожарной безопасности.

8.14 Бесплатную выдачу Работникам молока жирностью 3,2% в твердой упаковке или другими равноценными пищевыми продуктами по результатам специальной оценки условий труда, при наличии на рабочем месте вредных производственных факторов, при работе в которых не менее 50% своего рабочего времени за каждую

отработанную смену в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных продуктов.

При продолжительности смены 6,0 - 8,9 часов Работник обеспечивается молоком из расчёта 0,5 литра за смену.

При продолжительности смены 10,0 – 12,0 часов Работник обеспечивается молоком из расчёта 0,75 литра за смену.

Во всех остальных случаях Работник обеспечивается молоком из расчёта 0,25 литра за 4 часа работы.

8.15 По письменным заявлениям Работников выдача молока может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости выдаваемого Работникам молока в соответствии с условиями п. 8.14. Коллективного договора.

Индексация компенсационной выплаты производится ежеквартально пропорционально росту цен на молоко в розничной торговле Кемеровской области на основе данных Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Кемеровской области.

8.16 Обучение, инструктаж, проверку знаний по охране труда и аттестацию по промышленной безопасности в следующем порядке:

8.16.1 организует обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах Работников, проверку знаний по охране труда и аттестацию по промышленной безопасности;

8.16.2 организует обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и представителей Профсоюзной организации;

8.16.3 отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника, не прошедшего в установленном порядке обучение, проверку знаний и навыков в области охраны труда.

8.17 Информирование Профсоюзной организации об инцидентах, авариях и несчастных случаях. При возникновении аварии, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом по установленной форме в сроки, определенные соответствующими нормативными актами Работодатель информирует Кемеровскую территориальную профсоюзную организацию Горно-металлургического профсоюза России.

8.18 Привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, ответственных за сокрытие несчастного случая, или несвоевременное о нём сообщение.

8.19 Финансирование за счёт собственных средств затрат на лечение, реабилитацию Работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве.

8.20 Выполнение мероприятий по снижению производственного травматизма, заболеваемости, улучшению условий труда, разрабатываемых совместно с Профсоюзной организацией, утверждаемых ежегодным приказом «О мерах по улучшению охраны труда и промышленной безопасности» и являющихся неотъемлемой частью Коллективного договора (Приложение 7).

8.21 Поддержание в исправном состоянии установленных маршрутов движения.

8.22 Участие представителей Профсоюзной организации в разработке локальных нормативных актов по обеспечению средствами индивидуальной защиты Работников, участие в комиссии по приемке, оценке качества поступающих средств индивидуальной защиты.

8.23 Бесплатную выдачу витаминных препаратов Работникам, профессии и должности которых предусмотрены в соответствии с действующим законодательством перечнем производств, профессий и должностей, работа в которых дает право

на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особыми условиями труда, а также часто и длительно болеющим Работникам.

8.24 Наличие кабинетов и (или) уголков охраны труда, создаваемых в соответствии с рекомендациями Минтруда России.

8.25 Сохранение за Работником места работы (должности) и среднего заработка в случаях приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушений требований охраны труда не по вине Работника.

На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля Работник с его согласия может быть переведен Работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

8.26 Перевозку в лечебные учреждения, и к месту фактического проживания Работника, пострадавшего от несчастного случая на производстве.

8.27 Беспрепятственный допуск представителей органов Профсоюзной организации (правовая и техническая инспекция труда) к рабочим местам в структурных подразделениях Общества для проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда в Обществе.

8.28 Представление информации и документов, необходимых для осуществления представителями органов профсоюзного контроля своих полномочий.

8.29 Рассмотрение и последующее выполнение представлений органов профсоюзного контроля, направленных в адрес Работодателя, в установленные законом сроки.

8.30 Предоставление уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда ГМПР не менее 2-х часов в неделю с освобождением от основной производственной деятельности и с сохранением среднего заработка для выполнения своей общественной работы.

Права и обязанности работника в области охраны труда:

8.31 В случае возникновения опасности для жизни и здоровья и необеспечения необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, Работник вправе отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Такой отказ Работника от выполнения работы не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности. Простой, возникший по этой причине, оплачивается в соответствии с ч. 1 ст. 157 ТК РФ.

8.32 Работник при поступлении на работу и в процессе трудовой деятельности имеет право на получение достоверной информации от Работодателя об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, льготах и компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

Характеристика условий труда указывается в трудовом договоре.

8.33 Работники обязуются соблюдать требования охраны труда, промышленной, пожарной и экологической безопасности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, правилами внутреннего трудового распорядка, а также локальными нормативными актами, в том числе Политикой в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды и Кардинальными требованиями безопасности.

8.34 Работники обязаны проходить обучение по охране труда, проверку знаний требований охраны труда и аттестацию в установленном порядке.

8.35 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).

9. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

9.1 Работодатель, его представители и должностные лица:

9.1.1 Не препятствуют уставной деятельности Профсоюзной организации, ее выборных органов, не ограничивают законные права Работников и их представителей, не препятствуют осуществлению этих прав.

9.1.2 Предоставляют Профсоюзной организации, в том числе, профсоюзам структурных профсоюзных организаций, помещения (включая ремонт и уборку), мебель, средства внутренней и междугородней связи, оргтехнику с расходными материалами, персональные компьютеры (включая программное обеспечение и обслуживание), обеспечивают печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы Профсоюзной организации, возможность размещения разработанных Профсоюзной организацией информационных стендов (в том числе электронных), доступ к электронным средствам коммуникаций в соответствии с Соглашением об обеспечении уставной деятельности Профсоюзной организации.

9.2 Для проведения собраний, конференций и торжественных мероприятий в соответствии с планом работы Профсоюзной организации Работодатель предоставляет безвозмездно помещения, в том числе театральный зал Культурного центра ЗСМК Учреждения «Культурно-спортивный центр металлургов» (580 мест), транспорт для доставки делегатов на конференции и после конференций.

Компенсирует затраты на услуги по предоставлению помещений, не являющихся собственностью Работодателя, и транспортные расходы по доставке Работников Общества на конференции (собрания) и др.

Место и время проведения собраний, конференций и иных общественных мероприятий, которые проводит и организует Профсоюзная организация в помещениях Работодателя предварительно согласовываются с руководителями структурных подразделений.

9.3 Работодатель не препятствует Профсоюзной организации в работе по выявлению социально-экономических интересов Работников путем проведения:

- социологических опросов;
- анкетирований;
- встреч, совещаний, собраний, конференций.

Профсоюзная организация обязуется уведомлять Работодателя о проведении вышеперечисленных мероприятий.

9.4 Работодатель предоставляет Профсоюзной организации:

- ежемесячно данные о членах профсоюза за предыдущий месяц по форме: код подразделения; наименование подразделения; фамилия, имя, отчество; табельный номер; сумма профсоюзного взноса; дата рождения; пол; профессия; дата увольнения; дата перевода; предыдущий цех;
- долгосрочные планы и стратегию развития АО «ЕВРАЗ ЗСМК»;
- информацию об экономической деятельности Общества (отчет о прибылях/убытках и производственная программа по бюджету года, ежеквартально 1 и 2 форма бухгалтерской отчетности нарастающим итогом);
- информационную справку об итогах работы за месяц, квартал с анализом состояния производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, о результатах работы по качеству, состоянию аварийности;
- ежемесячно динамику изменения среднесписочной численности, средней заработной платы и ФОТ за месяц и с начала года, среднюю заработную плату Работ-

ников ведущих профессий без учета дотации на питание, распределение персонала по уровню заработной платы (отработавшего полный месяц);

- анализ состояния трудовой дисциплины;
- приказы и распоряжения руководителей АО «ЕВРАЗ ЗСМК».

9.5 Работодатель обеспечивает, на основании личных заявлений Работников, являющихся членами профсоюза, удержание из их заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью, и перечисление Профсоюзной организации профсоюзных взносов в порядке и на условиях, предусмотренных Соглашением «О порядке исчисления, удержания и перечисления членских профсоюзных взносов».

Обеспечивает на основании личных заявлений Работников и представленных Профсоюзной организацией списков удержания из заработной платы Работников в счет погашения платежей по возвратной материальной помощи (займа), оказанной Работнику из средств профсоюзного бюджета.

Перечисление (бесплатно) удержанных с Работника платежей на расчетный счет Профсоюзной организации производится не позднее трех дней после окончательного расчета по заработной плате с Работниками Общества.

9.6 Согласно распоряжению руководителя структурного подразделения председателю профкома структурной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, предоставляется 8 часов в неделю с сохранением средней заработной платы для выполнения своих обязанностей. Работникам, работающим в сменном режиме, предоставляются 3 рабочих смены в месяц.

9.7 Не освобожденный от основной работы председатель профкома самостоятельно планирует в пределах предоставленного времени работу по выборной должности, но время отвлечения от основной работы согласует с руководителем подразделения.

9.8 Работодатель обеспечивает выдачу Работникам Профсоюзной организации пропуска на территорию Общества, в том числе для проезда на личном транспорте.

9.9 Работодатель приглашает представителей Профсоюзной организации к участию в очных производственных, производственно-социальных рапортах, к посещению рабочих собраний и др.

9.10 На работников Профсоюзной организации распространяются социальные льготы и гарантии, предусмотренные Коллективным договором.

9.11 Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда, профгруппорги, члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива Работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет средств Работодателя.

9.12 Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы (председатели профкомов структурных профсоюзных организаций, члены профкомов структурных профсоюзных организаций, профгруппорги, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда ГМПР) не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия с Профсоюзной организацией.

10. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1 Контроль выполнения Коллективного договора каждая из сторон организует самостоятельно.

10.2 От лица трудового коллектива обязанности по контролю выполнения Коллективного договора возлагаются на выборный орган Профсоюзной организации.

10.3 Итоги выполнения Коллективного договора подводятся ежегодно на ос-

10.4 Разногласия, связанные с толкованием Коллективного договора и отдельных его норм, возникающие при исполнении настоящего Коллективного договора либо вследствие недостаточной ясности смысла отдельных его условий, разрешаются рабочей группой, созданной в рамках работы постоянно действующей комиссии по ведению коллективных переговоров на равноправной основе.

Вице-президент –
Руководитель Дивизиона Сибирь

27 декабря 2024г.



Е.А. Голендухин

27 декабря 2024г.



Условия оплаты, надбавки и доплаты

1. Для Работников АО «ЕВРАЗ ЗСМК»:

1.1. Устанавливаются оклады/должностные оклады в зависимости от грейда должности/профессии, уровня квалификации, степени профессиональных навыков и иных факторов, определяемых в АО «ЕВРАЗ ЗСМК».

1.2. Применяется повременно-премиальная система оплаты труда. Для отдельных категорий Работников в соответствии с положением об оплате труда и премировании работников структурных подразделений может применяться простая повременная система оплаты труда.

1.3. Минимальный размер заработной платы за месяц при выполнении работником трудовых обязанностей и отработке нормы рабочего времени по утвержденному графику не может быть ниже 35 100 рублей. Порядок и условия установления доплаты до минимального размера заработной платы определяются соответствующим локальным нормативным актом Общества.

1.4. Устанавливается доля условно-постоянной части (оклад/должностной оклад, доплаты за условия труда, многосменный режим работы, районный коэффициент и другие доплаты, не связанные с результатами труда Работника) в средней заработной плате АО «ЕВРАЗ ЗСМК» – не менее 70% во исполнение пункта 5.6 настоящего Коллективного договора.

2. Работодатель в пределах фонда заработной платы производит в соответствии с порядком, установленным положениями об оплате труда и премировании Работников структурных подразделений АО «ЕВРАЗ ЗСМК»:

2.1. Для категории персонала «рабочие» доплату за руководство бригадой (звеном) бригадирам, не освобожденным от основной работы, исходя из расценки за час в размере 317,93 рубля при норме 40-ч рабочей недели и 353,38 рубля при норме 36-ч рабочей недели в зависимости от численности бригады:

Численность бригады, чел.	Размер доплаты, %
менее 5	5
от 5 до 10	7
от 11 до 20	9
свыше 20	13

Расценка за час работы определяется от оклада по грейду, установленного для 11-го грейда категории персонала рабочие.

Изменение расценок производится при увеличении размеров окладов по грейдам категории персонала рабочие.

2.2. Для всех категорий персонала доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в размере от 15% оклада/должностного оклада за исключением доплат (в том числе при работе неполным штатом), установленных положениями об оплате труда и премировании работников структурных подразделений в рамках проекта ЦСОТ 2.0.

Конкретный размер доплат устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и утверждается распоряжением руководителя подразделения по согласованию с УОТиЗ.

3. Время, связанное с производством, по п.4.5.2. для Работников шахт оплачивается из расчета двойной расценки за час, определенной от оклада по грейду, установленного для 6-го грейда категории персонала рабочие, соответствующего часовой тарифной ставке горнорабочего подземного 3 разряда, в размере 113,72 рубля;

Изменение расценок производится при увеличении размеров окладов по грейдам категории персонала рабочие и не может быть менее ранее установленного уровня.

4. Время проведения сменно-встречных собраний (раскомандировок) оплачивается за фактически затраченное на это время исходя из расценки в размере (при норме 40-ч рабочей недели/при норме 36-ч рабочей недели):

- 204,62 / 227,44 руб. для руководителей;
- 165,66 / 184,13 руб. для рабочих.

Расценка за час работы определяется исходя из:

- 100% от оклада по грейду, установленного для 6-го грейда категории персонала рабочие для руководителей;
- 100% от оклада по грейду, установленного для 1-го грейда категории персонала рабочие для рабочих.

Изменение расценок производится при увеличении размеров окладов по грейдам категории персонала рабочие и не может быть менее ранее установленного уровня.

5. Для Работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, с их письменного согласия, оформленного путём заключения отдельного соглашения к трудовому договору, в случаях, когда по условиям производства продолжительность их еженедельной работы превышает 36 часов в неделю, выплачивается отдельно устанавливаемая денежная компенсация в размере 20% оклада/ должностного оклада.

Вице-президент –

Руководитель Дивизиона Сибирь

П.А. Синяев

27 декабря 2024г.



Председатель

ППО «ЗапСиб» ГМПР

Е.А. Голендухин

27 декабря 2024г.



**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
АО «ЕВРАЗ ЗСМК»**

г. Новокузнецк

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее по тексту – Правила) – локальный нормативный акт АО «ЕВРАЗ ЗСМК» (далее по тексту – Общество, Работодатель) – определяют внутренний трудовой распорядок в Обществе, порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и, режим работы, время отдыха, меры поощрений и взысканий, применяемые к работникам АО «ЕВРАЗ ЗСМК» (далее – Работники, Работник) за нарушение трудовой дисциплины, настоящих правил, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений.

1.2. Правила имеют целью способствовать выработке у Работников более ответственного отношения к труду и его организации, дисциплины труда, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работ, повышению эффективности труда.

1.3. Правила разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) и иными федеральными законами.

1.4. Вопросы, связанные с применением настоящих Правил, решаются Работодателем в пределах, предоставленных ему прав, а спорные вопросы, не урегулированные или не полностью урегулированные настоящими Правилами, - в соответствии с действующим трудовым законодательством.

1.5. Права и обязанности, предусмотренные Правилами, дополняются правами и обязанностями, содержащимися в заключаемых с Работниками трудовых договоров, должностных (рабочих) инструкциях и локальных нормативных актах.

1.6. Правила внутреннего трудового распорядка доводятся до каждого Работника АО «ЕВРАЗ ЗСМК» при заключении трудового договора, а также размещаются на информационных стендах во всех структурных подразделениях Общества в общедоступных местах.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ИЗМЕНЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Порядок приема на работу.

2.1.1. Трудовые отношения возникают между Работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ.

2.1.2. Трудовой договор оформляется в письменной форме в двух экземплярах, один из которых выдается Работнику, а другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

2.1.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным орга-

ном исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

Прием на работу без указанных документов не допускается.

2.1.3.1. Дополнительно к вышеперечисленным документам Работник при оформлении на работу предоставляет:

- две фотографии размером 4х6 см;
- для получения стандартных налоговых вычетов: копию свидетельства о присвоении ИНН; справку о доходах Работника по форме № 2-НДФЛ с предыдущего места работы, в случае приема на работу не с начала финансового года, т.е. не с 1 января; копию свидетельства о рождении ребенка, справку из высшего учебного учреждения, где учится ребенок.

2.1.3.2. При заключении трудового договора впервые Работодателем оформляется трудовая книжка. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, Работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации и его правопреемников сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине Работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не ведется).

2.1.3.3. На всех Работников, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в порядке, установленном действующим законодательством, за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не ведется.

2.1.3.4. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством

Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации и его правопреемников.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная ТК РФ, иным федеральным законом информация.

В случаях, установленных ТК РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа Работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на Работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

- у Работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного Работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя);
- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;
- в Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации и его правопреемников на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;
- с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя)), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном Работодателем, по адресу электронной почты Работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

В случае выявления Работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных Работодателем для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования фонда Российской Федерации и его правопреемников, Работодатель по письменному заявлению Работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации и его правопреемников.

2.1.4. Работодатель вправе проверить профессиональную пригодность Работника при заключении трудового договора следующими способами:

- анализом представленных документов;
- собеседованием;
- установлением по соглашению с Работником испытания при приеме на работу.

2.1.5. Прохождение испытания при приеме на работу и отношения сторон по истечении испытания регулируются положениями ст.ст. 70, 71 ТК РФ.

2.1.5.1. В период испытания на Работника распространяются положения трудового законодательства, а также положения локальных нормативных актов Общества.

2.1.5.2. Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- лиц в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

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

2.1.5.4. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника, не выдержавшим испытание.

2.1.5.5. Если срок испытания истек, а Работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

2.1.5.6. Если в период испытания Работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за три дня.

2.1.6. При заключении трудового договора Работники проходят обязательный предварительный медицинский осмотр.

2.1.7. При приеме на работу (до подписания трудового договора) или при переводе Работника в установленном порядке на другую постоянную работу в этом же подразделении, или в другое структурное подразделение Работодатель, в лице непосредственного руководителя или лица, определенного локальными нормативными актами Общества, знакомит под роспись:

- с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъясняет его права и обязанности;
- с документами и локальными нормативными актами Общества, соблюдение которых для него обязательно: настоящими Правилами, должностной (рабочей) инструкцией и другими локальными нормативными актами;
- инструктирует по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другим правилам по охране труда, знакомит с условиями труда на рабочем месте;
- с Политикой в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды, Кардинальными требованиями безопасности;
- с результатами проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте Работника;
- с Положениями: о порядке обработки и защиты персональных данных Работника, о пропускном и внутриобъектовом режиме;
- с кодексом поведения сотрудников и иными документами ЕВРАЗа, связанными с непосредственной деятельностью Работника;
- и иными документами, имеющими отношение к трудовой деятельности Работника направляет Работника в профком структурной профсоюзной организации для ознакомления с действующим в Обществе Коллективным договором.

2.1.8. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.1.9. Работник приступает к исполнению своих трудовых обязанностей с даты, указанной в трудовом договоре.

2.1.10. Фактический допуск к работе с ведома и по поручению Работодателя или уполномоченного на это его представителя считается заключением трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен.

2.1.11. Запрещается отказывать в заключении трудового договора Работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого Работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.1.12. Допуск к работе без заключенного трудового договора не разрешается.

2.1.13. На основании приказа (распоряжения) о приеме на работу в трудовой книжке Работника делаются записи в соответствии с Инструкцией по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Минтруда РФ от 10.10.2003 № 69.

На Работников, поступающих на работу впервые после 31.12.2020 г., трудовые книжки не оформляются. Сведения о трудовой деятельности таких Работников оформляются в электронном формате.

2.1.14. С лицами, в обязанности которых входит выполнение работ по приемке, хранению, продаже, экспедированию и т.п. товарно-материальных ценностей и денежных средств, наряду с трудовым договором, заключается также письменный договор о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами Работодателя.

2.2. Перевод на другую работу.

2.2.1. Постоянное или временное изменение трудовой функции Работника и (или) структурного подразделения, в котором работает Работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре, а равно перевод на работу в другую местность) производится только с письменного согласия Работника, за исключением случаев, указанных в ТК РФ.

2.2.2. Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия Работника перемещение его в пределах Общества на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

2.2.3. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия Работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у Работодателя работу, не противопоказанную Работнику по состоянию здоровья.

Если Работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у Работодателя отсутствует, то Работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить Работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением Работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у Работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой ст. 77 ТК РФ.

2.3. Изменение определенных сторонами условий трудового договора.

2.3.1. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициативе Работодателя, за исключением изменения трудовой функции Работника.

2.3.1.1. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель уведомляет Работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

2.3.1.2. Если Работник не согласен работать в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в данной местности работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности, а также по месту нахождения структурных подразделений Общества.

2.3.1.3. При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа Работника от предложенной работы трудовой договор с Работником прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой ст. 77 ТК РФ.

2.3.2. В случае, если обстоятельства, указанные в п. 2.3.1., могут повлечь за собой массовое увольнение Работников, Работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа Профсоюзной организации вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если Работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор с ним расторгает-

ся в соответствии с пунктом 2 части первой ст. 81 ТК РФ с предоставлением соответствующих гарантий и компенсаций.

2.3.3. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, Работник может быть временно переведен на другую работу у того же Работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего Работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого Работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа Работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.3.4. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, Работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же Работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий. Перевод Работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же Работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части первой настоящего пункта. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия Работника.

2.4. Отстранение от работы.

2.4.1. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника (ст. 76 ТК РФ):

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование (в случаях, установленных законодательством);
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором;
- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права Работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права), если это влечет за собой невозможность исполнения Работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;
- по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Работник отстраняется (не допускается к работе) на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения или не допуска к работе.

2.4.2. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством. В случаях отстранения от работы Работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой по вине Работодателя.

2.5. Прекращение трудового договора.

2.5.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (глава 13 ТК РФ).

2.5.2. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением), с которым Работник должен быть ознакомлен под роспись. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения Работника или Работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

2.5.3. Во всех случаях днем прекращения трудового договора является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым Кодексом РФ или иным федеральным законом сохранилось место работы (должность).

2.5.4. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению Работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя невозможно в связи с отсутствием Работника либо его отказом от их получения, Работодатель обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить Работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного Работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении Работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой ст. 81 или пунктом 4 части первой ст. 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй ст. 261 ТК РФ.

По письменному обращению Работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника, а в случае, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным

законом на Работника не ведется трудовая книжка, по обращению Работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном Работодателем, по адресу электронной почты Работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя после увольнения, Работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя)).

В последний день работы Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению Работника и произвести с ним окончательный расчет.

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы и в соответствии с действующими локальными нормативными актами, регулирующими систему оплаты труда и премирования в Обществе;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий Работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными законами, Коллективным договором;
- иные права, предусмотренные трудовым законодательством и Коллективным договором.

3.2. Работники обязаны:

- добросовестно и в строгом соответствии с нормами действующего законодательства и внутренними документами Общества исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, положением о структурном подразделении;
- соблюдать настоящие Правила, трудовую дисциплину выполнять установленные нормы труда;
- качественно и в срок выполнять производственные задания и поручения, предусмотренные рабочими (должностными) инструкциями;
- следовать требованиям принятой в Обществе «Политики в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды», «Кардинальным требованиям безопасности», «Кардинальным экологическим требованиям», «Политики в отношении алкоголя, наркотиков и курения»;

- уметь и правильно применять исправные средства индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с назначением при выполнении работ и перемещении по территории Общества;
- содержать выданные средства индивидуальной защиты длительного пользования в чистоте и исправности;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний по охране труда;
- проходить обязательные медицинские осмотры и медицинские освидетельствования, предусмотренные нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами Общества;
- проходить предсменный медицинский осмотр на работах повышенной опасности;
- соблюдать пропускной и внутриобъектовый режим, проходить на территорию структурных подразделений АО «ЕВРАЗ ЗСМК» и на рабочее место только в установленное время, быть подготовленным к работе, принимать участие в встречно-сменных собраниях;
- выполнять требования, действующих в Обществе локальных нормативных актов: «Положение о пропускном и внутри объектовом режиме», «Положения о порядке проведения алкотестирования на контрольно-пропускных пунктах АО «ЕВРАЗ ЗСМК»»;
- проходить алкотестирование при помощи бесконтактных алкотестеров проходного типа при входе/выходе на территорию Общества на условиях и в порядке, предусмотренных локальным нормативным актом;
- эффективно использовать персональный компьютер, оргтехнику, машины, станки и другое оборудование, экономно и рационально расходовать сырье, материалы, топливо, энергию и другие материальные ресурсы;
- поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, в служебных и других помещениях, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей;
- своевременно сообщать Работодателю об отсутствии на работе, в том числе вследствие заболевания;
- в общении с сослуживцами, а также с посетителями и клиентами Общества демонстрировать достойную культуру поведения, придерживаться уважительного тона и соблюдать взаимную вежливость;
- не допускать со своей стороны действий и высказываний, способных нанести урон чести, достоинству и деловой репутации другого лица, в том числе нецензурную брань;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о появлении признаков профессионального заболевания (отравления);
- предупреждать Работодателя (непосредственного или вышестоящего руководителя) в случае временной приостановки работы по причинам экономического, технического, или организационного характера о начале простоя;
- принимать меры (если это возможно) к немедленному устранению причин, условий, препятствующих ходу нормальной работы (простой, аварии и т.д.), и немедленно сообщать о случившемся непосредственному руководителю, в его отсутствие – любому руководителю подразделения в письменной форме;

- повышать свой профессиональный уровень, изучать и внедрять передовой производственный опыт;
- соблюдать нормы, правила, инструкции по охране труда, правила пожарной безопасности, постоянно, в процессе работы, контролировать достаточность мер безопасности на рабочем месте;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников.

3.3. Работнику запрещено:

- находиться на территории Общества, в состоянии наркотического, алкогольного и (или) наркотического опьянения;
- несанкционированно отключать защитную блокировку оборудования и систем обеспечения безопасности;
- скрывать и искажать обстоятельства происшествий в области ОТ и ПБ на производстве;
- на работах на высоте не применять системы обеспечения безопасности работ на высоте, предусмотренные нарядом-допуском, и средства индивидуальной защиты от падения;
- не использовать ремень безопасности в личном транспорте на территории Общества и автотранспорте работодателя (за исключением пассажиров автобусов в пределах населенного пункта, если автобусы не оборудованы ремнями безопасности);
- курить и (или) использовать открытый огонь в угольной шахте и других взрывопожарных местах;
- использовать взрывчатые материалы (ВМ) не по назначению, указанному в наряд – путевке или не возвращать на склад остатки ВМ после производства взрывных работ, а также изменять конструкции средств инициирования;
- использовать для перемещения людей транспортные средства и оборудование, не предназначенные для этих целей;
- употреблять алкоголь, наркотические средства, токсические психотропные и сильнодействующие ядовитые вещества на рабочем месте (за исключением лекарственных средств, предписанных к применению по состоянию здоровья);
- хранить, проносить, провозить, продавать и распространять алкоголь, наркотические средства, токсические, психотропные и сильнодействующие ядовитые вещества на территории, транспорте и производственных объектах Общества, включая тех, на которых работают подрядные организации.

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными Федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, соблюдения настоящих Правил;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения Работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

– осуществлять другие права, не противоречащие действующему трудовому законодательству.

4.2. Работодатель обязан:

- уважать достоинства и личные права Работников общества;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- закреплять за Работниками (группой Работников) рабочие места (оборудование, производственные объекты и территории);
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- принимать меры по предупреждению и ликвидации любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работников;
- принимать меры по снижению производственного травматизма, профессиональных заболеваний;
- предоставлять льготы и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- контролировать знания по безопасности труда и практическое применение их в производственной деятельности;
- обеспечивать Работников спецодеждой, обувью и средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и условиями труда;
- обеспечивать оборудование специально отведенных мест для курения;
- обеспечивать проведение контроля с целью установления алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения Работников Общества;
- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, Коллективным договором, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном трудовым законодательством;
- предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных Работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном законодательством;
- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, в порядке и на условиях, которые установлены локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями, законодательством РФ;

- создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией в предусмотренных трудовым законодательством формах;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, соглашениями, локальными нормативными актами Общества, трудовыми договорами.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время – время, в течение которого Работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.

5.1.1. Нормальная продолжительность рабочего времени рабочих, руководителей, специалистов и служащих не может превышать в соответствии со ст. 91 ТК РФ 40 часов в неделю.

5.1.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии со ст. 92 ТК РФ для:

- Работников, не достигших возраста 18 лет - в зависимости от возраста;
- Работников, являющихся инвалидами 1 и 2 группы - не более 35 часов в неделю;
- Работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени, или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

На основании письменного согласия Работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в настоящем абзаце, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой Работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, установленных Коллективным договором, Соглашением сторон социального партнёрства.

5.1.3 По соглашению сторон трудового договора, как при приеме на работу, так и впоследствии, может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части).

5.1.4 Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины,
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи, по его личному заявлению, в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.1.5 Неполное рабочее время может устанавливаться без ограничения срока, а также на любой иной срок, согласованный сторонами трудового договора.

5.1.6 Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.2. В соответствии с трудовым законодательством нерабочими праздничными днями Российской Федерации являются (ст. 112 ТК РФ):

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;

- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

Перенос выходных дней осуществляется в соответствии с Постановлением правительства Российской Федерации.

5.3. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (нерабочие праздничные дни установлены в соответствии со ст. 112 ТК РФ).

На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением Работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия Работника, оплатой по нормам, установленным для оплаты сверхурочной работы.

5.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится на условиях и в порядке, предусмотренных действующим законодательством.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя. Оплата труда Работников в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с действующим трудовым законодательством.

5.5. Продолжительность рабочего времени (недели, рабочего дня, смены), режим работы конкретного Работника с учетом результата специальной оценки условий труда на рабочем месте устанавливается трудовым договором.

5.6. Для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, при наличии письменного согласия Работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение до 12 часов максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной ч.2 ст. 94 ТК РФ при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с ч.1-3 ст. 92 ТК РФ.

5.7. В случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг, вводится сменная работа.

5.7.1. При работе по графикам, по которым не может быть соблюдена нормальная продолжительность ежедневной или еженедельной работы, установленная ст. 91 ТК РФ, вводится режим суммированного учета рабочего времени.

5.7.2. Для Работников, занятых на работах с оптимальными и допустимыми условиями труда, учетный период устанавливается продолжительностью год, для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также занятых на рабочих местах, на которых не проведена СОУТ рабочих мест – квартал.

Продолжительность учетного периода для Работников Филиала «Евразруда – филиал АО «ЕВРАЗ ЗСМК», водителей автомобилей подразделений АО «ЕВРАЗ ЗСМК» независимо от условий труда устанавливается равной одному календарному месяцу. Исключение составляют Работники с вахтовым методом организации работ, для кото-

рых учетный период устанавливается графиком работы в соответствии с ежегодным распоряжением по Обществу об утверждении перечня графиков сменности и режимов рабочего времени.

Особенности организации труда водителей подразделений АО «ЕВРАЗ ЗСМК» регламентируются приказом Минтранса России "Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей" и распоряжением руководителя подразделения.

5.7.3. Установленная законом продолжительность рабочего времени при суммированном учете рабочего времени отрабатывается Работником за учетный период, при этом ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени по графику может отклоняться от нормы часов рабочего дня и рабочей недели.

В случае превышения продолжительности рабочего времени по графику нормы рабочих часов по календарю за учетный период, указанные часы, превышающие норму рабочих часов, оплачиваются в соответствии со ст.152 ТК РФ по норме оплаты за работу в сверхурочное время.

По желанию Работника, работающего на графиках с суммированным учетом рабочего времени, превышение продолжительности рабочего времени от нормы часов вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха без сохранения заработной платы, но не менее времени, отработанного сверх нормы рабочих часов по календарю за учетный период в соответствии с распоряжением руководителя подразделения.

5.8. Вахтовый метод организации работ вводится на работах и объектах Общества, когда Работники, принятые по трудовому договору, проживают вне места их производства. Вахтовый режим работы вводится локальным нормативным актом Общества.

5.9. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

5.9.1. Категории Работников, которые могут привлекаться к работе в ночное время с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, определены ст. 96 ТК РФ.

5.9.2. При этом Работники данной категории должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

5.9.3. Вечерним временем считается время с 20 до 22 часов. При трехсменных графиках работы смена, предшествующая ночной, считается вечерней, за работу в которую производится доплата в размере 20% установленного оклада/должностного оклада за все часы смены.

5.10. Сверхурочная работа, работа на условиях ненормированного рабочего дня относятся к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

5.10.1. Порядок привлечения к сверхурочной работе определен ст. 99 ТК РФ. Продолжительность сверхурочной работы не может превышать 120 часов в год и 4 часов в течение двух дней подряд для каждого Работника.

5.10.2. Условия установления режима работы в условиях ненормированного дня и мера компенсации такой работы определена ст. 101 ТК РФ.

5.11. Графики сменности и режимы рабочего времени разрабатываются в соответствии с ТК РФ с учетом особенностей организации производственного процесса. Для большинства Работников применяются следующие режимы рабочего времени и графики сменности:

№ п/п	№ гра- фика	Режим работы	Начало смены	Оконча- ние сме- ны
1	100	Прерывный режим, 40-часовая рабочая неделя 1-сменный, пятидневная рабочая неделя продолжительность рабочей смены 8 ч. Выходные дни: суббота, воскресенье Перерыв для отдыха и питания 30 мин. (в рабочее время не включается)	07.30 07.40 08.00 08.30	16.00 16.10 16.30 17.00
2	400	Непрерывный режим, 40-часовая рабочая неделя суммированный учет рабочего времени 2-сменный, 4-бригадный продолжительность рабочей смены 11,5 ч. 1 смена 2 смена Чередование рабочих и нерабочих дней: Д, Н, В Выходные дни: по скользящему графику Рабочая смена в предпраздничные дни не сокращается Перерыв для отдыха и питания 30 мин. (в рабочее время не включается)	20.00 08.00	08.00 20.00
3	420	Непрерывный режим, 40-часовая рабочая неделя сум- мированный учет рабочего времени 2-сменный, 4-бригадный суммированный учет рабочего времени продолжительность рабочей смены 12 ч. 1 смена 2 смена Чередование рабочих и нерабочих дней: Д, Н, В Выходные дни: по скользящему графику Рабочая смена в предпраздничные дни не сокращается Перерыв для отдыха и питания 30 мин. (включается в рабочее время)	20.00 08.00	08.00 20.00
4	430	Непрерывный режим, 40-часовая рабочая неделя сум- мированный учет рабочего времени 2-сменный, 4-бригадный продолжительность смены 12 ч. 1 смена 2 смена Чередование рабочих и нерабочих дней: 2Д, В, 2Н, 2В Выходные дни: по скользящему графику Рабочая смена в предпраздничные дни не сокращается Перерыв для отдыха и питания 30 мин. (включается в рабочее время)	20.00 08.00	08.00 20.00
5	466	Непрерывный режим, 36-часовая рабочая неделя суммированный учет рабочего времени 2-сменный, 4-бригадный продолжительность рабочей смены 10,5 ч. 1 смена 2 смена Чередование рабочих и нерабочих дней: 2Д, В, 2Н, 2В Выходные дни: по скользящему графику Рабочая смена в предпраздничные дни не сокращается Перерыв для отдыха и питания 30 мин. (включается в рабочее время).	08.00 20.30	18.30 07.00

Полный перечень графиков сменности и режимов рабочего времени, применяемых в Обществе, ежегодно утверждается Работодателем распоряжением с отражением в описании:

- прерывного/непрерывного режима;
- нормы рабочей недели (36/40– часовая рабочая неделя);
- наличия режима суммированного учета рабочего времени;
- количества смен и бригад;
- продолжительности рабочей недели;
- особенностей организации работ (с разделением рабочего дня на части, вахтовый);
- продолжительности смены, времени начала и окончания работы;
- чередования рабочих и нерабочих дней;
- выходных дней (с одним выходным/с двумя выходными /выходные дни по скользящему графику);
- несокращения рабочей смены в предпраздничные дни;
- времени перерывов в работе для отдыха и питания.

При изменении графика сменности или режима рабочего времени по инициативе Работодателя коллектив или Работники уведомляются: не менее чем за месяц при изменении графика сменности и не менее чем за два месяца при изменении режима рабочего времени. На рабочих местах, где предоставление перерыва для отдыха и питания не представляется возможным, Работодатель обеспечивает Работнику возможность отдыха и приема пищи не менее 30 минут в течение смены, которые включаются в рабочее время.

К таким работам относятся:

- работы, выполняемые в подземных условиях;
- работы, связанные с непрерывным наблюдением за опасными производственными объектами;
- работы, связанные с необходимостью непрерывного обслуживания механизмов, оборудования, агрегатов в соответствии с требованиями технологических инструкций или инструкций по ОТ и ПБ.

5.12. Руководитель структурного подразделения своим распоряжением утверждает порядок предоставления времени и перечень мест для отдыха и питания.

Регламентированные перерывы, включая время на отдых и личные надобности, определяются в соответствии с картой специальной оценки условий труда и закрепляются приложением к трудовому договору работника.

5.13. Все Работники обязаны приходить на работу в ту смену, которая предусмотрена графиком работы.

Единый порядок приемки и сдачи смен определяется соответствующим локальным нормативным актом Общества.

Выдача наряда Работникам производится на сменно-встречных собраниях (раскомандировках).

Систематические опоздания или неявки на сменно-встречные собрания, раскомандировки, или инструктажи без уважительных причин расцениваются как нарушение трудовой дисциплины.

5.14. Изменение определенных сторонами условий трудового договора в части изменения режима рабочего времени допускается только с согласия Работника. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

5.15. На непрерывных работах запрещается оставлять работу до прихода сменяющего Работника. В случае неявки сменщика Работник сообщает об этом непосредственному руководителю, который обязан принять немедленные меры к замене сменщика другим Работником.

5.16. Время, необходимое для переодевания в мойке, устанавливается продолжительностью не более одного часа до начала смены (работы) и после ее окончания.

5.17. Работодатель обязан организовать учет явки на работу и ухода с работы. Ведение первичного учета рабочего времени осуществляет непосредственный руководитель или Работник, назначенный для выполнения этих функций. Обязанность ведения табельного учета закрепляется должностной инструкцией Работника либо возлагается распоряжением руководителя подразделения.

Ответственность за выявление нарушителей трудовой дисциплины (опоздание, преждевременный уход с работы, прогулы, сон на рабочем месте, появление в состоянии алкогольного, наркотического и иного токсического опьянения и т.п.) возлагается на руководителей подразделений, а также на начальников смен, мастеров и других должностных лиц, уполномоченных на это должностной инструкцией или распоряжением руководителя.

5.18. Работникам в течение рабочего времени предусматривается предоставление специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда.

5.19. Работодатель обязан обеспечить оборудованное помещение для обогрева и отдыха Работников вблизи мест выполнения работ.

5.20. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, а также Работникам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время.

5.21. Работодателю, Профсоюзной организации, а также другим общественным организациям Общества запрещается в рабочее время отвлекать Работников от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения и проведения различного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью (созывать собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам), за исключением случаев, предусмотренных Коллективным договором.

5.22. Время отдыха - время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

5.23. Работникам Общества предоставляются следующие виды отдыха:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

5.24. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

5.25. Предоставление выходных дней (еженедельный непрерывный отдых) устанавливается графиками работы.

5.26. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые основные и дополнительные отпуска в соответствии с ТК РФ, действующим Коллективным договором и Положением «О порядке предоставления ежегодного отпуска».

6. ПООЩРЕНИЯ РАБОТНИКОВ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

6.1. За добросовестный эффективный труд, улучшение технико-экономических показателей и качества выпускаемой продукции, сохранение трудовых традиций в Обществе и другие достижения применяются следующие виды поощрений:

- вручение благодарственного письма Общества;
- объявление благодарности;
- поощрительная выплата;

- награждение Почетной грамотой Общества;
- награждение дипломом;
- присвоение почетных званий Общества;
- занесение на Доску Почета АО «ЕВРАЗ ЗСМК», в Книгу Почета АО «ЕВРАЗ ЗСМК».

6.2. Работодатель в соответствии с установленным в Обществе порядком ходатайствует перед соответствующими государственными органами о:

- поощрении наградами районного, городского, областного значения;
- поощрении ведомственными знаками отличия в труде;
- поощрении государственными наградами РФ.

6.3. Работодатель ходатайствует перед Управляющей компанией о поощрении корпоративными наградами.

6.4. Поощрения объявляются в постановлении, приказе (распоряжении), доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку Работника при ее наличии.

6.5. Работодатель поощряет участие трудовых коллективов структурных подразделений в производственном (трудовом) соревновании. Порядок организации и проведения производственного (трудового) соревнования в подразделениях Общества, а также порядок поощрения по его итогам Работников устанавливается локальными нормативными актами.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Дисциплинарным проступком является неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей по вине Работника, возложенных на него трудовым договором, настоящими Правилами, должностными инструкциями, положениями, приказами и иными документами.

7.2. Порядок действий по контролю соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, а также привлечению Работников Общества к дисциплинарной ответственности и применению мер материального воздействия за совершение дисциплинарных проступков определен соответствующими локальными нормативными актами АО «ЕВРАЗ ЗСМК».

7.3. К дисциплинарным нарушениям не относится невыполнение работы, не обусловленной трудовым договором, когда на выполнение такой работы требуется согласие Работника.

Отказ Работника от выполнения работ, необусловленных трудовым договором, при возникновении непосредственной угрозы для жизни и здоровья Работника вследствие нарушения требований охраны труда, не влечет для Работника дисциплинарной ответственности.

7.4. За совершение дисциплинарного проступка Работодатель (ст. 192 ТК РФ) имеет право применить к Работнику следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

7.4.1. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за:

- неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение Работником трудовых обязанностей;

- прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительной причины в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также более 4-х часов подряд в течение рабочего дня (смены);

- появление на работе (на своем рабочем месте либо на территории Общества или объекта, где по поручению Работодателя Работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- разглашение охраняемой законом тайны, ставшей известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого Работника;

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

- установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушение Работником требований по охране труда, если оно повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, аварию, катастрофу) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- другие случаи, предусмотренные ТК РФ.

7.5. Независимо от применения мер дисциплинарного взыскания к нарушителям трудовой дисциплины могут применяться меры материального воздействия в виде частичного или полного неначисления производственной премии в соответствии с положением об оплате труда и премировании Работников структурного подразделения.

7.6. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от Работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение Работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление Работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.7. Дисциплинарные взыскания применяются не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни Работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа Работников. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово - хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - не позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.8. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

7.9. Приказ (распоряжение) Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия Работника на работе. Если Работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

7.10. Наложение дисциплинарного взыскания может быть обжаловано Работником в государственную инспекцию труда или в суд.

7.11. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания Работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

7.12. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе, просьбе самого Работника, ходатайству его непосредственного руководителя или Профсоюз-

ной организации, если подвергнутый дисциплинарному взысканию Работник не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный Работник.

7.13. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, предусмотренные разделом 6 Правил, к Работнику не применяются.

Вице-президент –

Руководитель Дивизиона Сибирь

П.А. Синяев

27 декабря 2024г.

Председатель

ППО «ЗапСиб» ГМПР

Е.А. Голендухин

27 декабря 2024г.



**Понятия,
применяемые при определении льгот и гарантий,
установленных Коллективным договором АО «ЕВРАЗ ЗСМК»**

В настоящем Приложении даются понятия, применяемые в целях предоставления льгот и гарантий, установленных Коллективным договором АО «ЕВРАЗ ЗСМК».

1. Одинокий родитель:

1.1. Одинокая мать – женщина, воспитывающая ребенка в возрасте до 18 лет, если:

- в свидетельстве о рождении ребенка отсутствует запись об отце ребенка;
- запись произведена в установленном порядке по указанию матери;
- ребенок усыновлен (удочерен) женщиной, не состоящей в браке;
- отец лишен родительских прав по решению суда;
- отец умер, либо признан безвестно отсутствующим.

1.2. Одинокий отец – мужчина, один воспитывающий ребенка в возрасте до 18 лет, если:

- мать лишена родительских прав по решению суда;
- ребенок усыновлен (удочерен) мужчиной, не состоящим в браке;
- мать умерла, либо признана безвестно отсутствующей.

1.3. Одинокий опекун (попечитель) - мужчина или женщина, один(на) воспитывающий(ая) ребенка, не достигшего 18 лет, при наличии акта органа опеки и попечительства о его назначении с указанием сроков действия опеки (попечительства).

2. Многодетная семья - семья, в которой супруги находятся в зарегистрированном браке, вместе проживают и воспитывают троих и более детей в возрасте до 18 лет, в том числе каждый из супругов, или один родитель, проживающий вместе с тремя и более детьми и самостоятельно их воспитывающий.

В составе многодетной семьи учитываются:

- рожденные, усыновленные и опекаемые (совместные) дети супругов;
- рожденные (усыновленные, опекаемые) дети одного из супругов;
- ребенок (дети) одинокой матери;
- рожденные (усыновленные, опекаемые) дети, воспитываемые одним из родителей;
- пасынки и падчерицы.

В составе многодетной семьи не учитываются:

- ребенок (дети), находящийся на полном государственном обеспечении в образовательном учреждении любого типа и вида независимо от ведомственной принадлежности и формы собственности, либо в учреждении для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, либо в специализированном учреждении социального обслуживания семьи и детей, за исключением случаев временного выбытия ребенка на период оздоровления (реабилитации);
- ребенок (дети), в отношении которого родители ограничены в правах либо лишены родительских прав.

3. **Отчим** - это супруг матери ребенка, не усыновивший его до достижения им возраста совершеннолетия.

4. **Мачеха** - супруга отца ребенка, не усыновившая его до достижения им возраста совершеннолетия.

Вице-президент –

Руководитель Дивизиона Сибирь

П.А. Синяев

27 декабря 2024г.

Председатель

ППО «ЗапСиб» ГМПР

Е.А. Голендухин

27 декабря 2024г.



П О Л О Ж Е Н И Е **о порядке предоставления ежегодных** **оплачиваемых отпусков**

1. Область применения

Настоящее Положение определяет порядок и условия предоставления, продолжительность основного и дополнительных отпусков, исчисление стажа, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска, основные принципы расчета ежегодных оплачиваемых отпусков Работников структурных подразделений АО «ЕВРАЗ ЗСМК» и распространяется на все категории Работников.

2. Нормативные ссылки

В настоящем Положении использованы ссылки на следующие нормативные документы:

Трудовой Кодекс Российской Федерации;
Письмо Роструда от 24.12.2007 № 52777-6-1.

3. Термины и определения

Отпуск – предоставляемое Работнику ежегодное время отдыха с сохранением места работы и среднего заработка.

Дополнительный отпуск – отпуск, предоставляемый Работнику сверх основного ежегодного отпуска за работу с особым характером, условиями труда, режимом работы или по основаниям, установленным действующим законодательством, Коллективным договором, локальным нормативным актом общества.

Виды дополнительных отпусков:

За вредные и (или) опасные условия труда – дополнительный отпуск, предоставляемый Работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 и 4 степени либо опасным условиям труда.

За работу в подземных условиях – дополнительный отпуск, предоставляемый Работникам, за подземные, вредные и тяжелые условия труда на горнодобывающих предприятиях.

За многосменный режим работы – дополнительный отпуск, предоставляемый Работникам, за работу в сменном режиме.

За работу в условиях ненормированного рабочего дня – дополнительный отпуск, предоставляемый Работникам, занятым в особом режиме работы, которые эпизодически привлекаются к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Членам вспомогательных горноспасательных команд (ВГК) – дополнительный отпуск Работникам, включенным в ВГК.

Учебный отпуск – дополнительный отпуск Работникам, совмещающим работу с обучением.

4. Обозначения и сокращения

АО «ЕВРАЗ ЗСМК» - акционерное общество «ЕВРАЗ объединенный Западно-Сибирский металлургический комбинат»;
ТК РФ - Трудовой кодекс Российской Федерации;
УОТиЗ – управление организации труда и заработной платы.

5. Общие положения

5.1. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный оплачиваемый отпуск бывает двух видов: основной и дополнительный.

5.2. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев непрерывной работы. Рабочий год исчисляется со дня заключения трудового договора с Работником. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев его непрерывной работы в Обществе.

5.3. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть предоставлен:

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- мужчинам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам;
- Работникам в возрасте до 18 лет;
- Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.4. Отпуска за второй и последующие годы работы предоставляются в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (графиком отпусков). По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы.

5.5. Очередной оплачиваемый отпуск предоставляется в любое удобное время для следующих категорий Работников:

- ветеранам труда РФ, в соответствии с действующими законодательными актами РФ;
- Работникам в возрасте до 18 лет;
- Работникам, награжденным знаком «Почетный донор России»;
- Работникам, подвергшимся воздействию радиации вследствие Чернобыльской катастрофы, ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне;
- Работникам с почетными званиями: Герой Социалистического Труда и полные кавалеры ордена Трудовой Славы; Герой Советского Союза, Герой Российской Федерации и полные кавалеры ордена Славы;
- Работникам со статусом: одинокий отец (мать), имеющий детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов – до 18 лет); опекун (попечитель), имеющий детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов – до 18 лет);
- Работникам, успешно обучающимся без отрыва от производства в учебных заведениях по профильным направлениям работы, специальностям производственно – технического направления, начиная со второго года обучения, при предъявлении подтверждающих документов об отсутствии задолженности за предыдущий учебный период (семестр).

Для подтверждения своих прав на предоставление очередного оплачиваемого отпуска в удобное для них время года Работники должны представить необходимые документы до утверждения графика отпусков.

В случае установления данного права после утверждения графика отпусков, при желании использовать очередной оплачиваемый отпуск в удобное время текущего года, Работники должны представить необходимые документы в течение месяца со дня получения документов, подтверждающий данное право.

5.6. Право на получение ежегодного отпуска в летнее или другое удобное для них время предоставляется женщинам, имеющим двух и более детей до 14 лет.

5.7. Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, и Работникам, занятым на сезонных работах, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы.

5.8. Лица, выполняющие работу по гражданско-правовым договорам подряда, выполнения работ, оказания услуг и т.д., права на ежегодные оплачиваемые отпуска не имеют.

5.9. Работникам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству Работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска Работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то Работодатель по просьбе Работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

Общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков Работникам, работающим по совместительству, выполняющим работы на условиях вахтового метода работы устанавливается на общих основаниях.

5.10. Запрещается не предоставление ежегодного отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска Работникам в возрасте до 18 лет и Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск

6.1. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается:

- время фактической работы;
- время, когда Работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе: время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые Работнику дни отдыха;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы Работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;
- время предоставляемых по просьбе Работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

6.2. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия Работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ;

- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

Если какие-либо периоды не включаются в стаж, дающий Работнику право на ежегодный оплачиваемый отпуск, то рабочий год, за который предоставляется отпуск, «сдвигается» на число дней, исключаемых из стажа.

7. Продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков.

7.1. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков Работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

7.2. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

7.3. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

8. Ежегодные основные оплачиваемые отпуска.

8.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней.

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

8.3. Работникам с инвалидностью предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

8.4 Работникам в период отбывания исправительных работ ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 18 рабочих дней предоставляется осужденным по согласованию с уголовно-исполнительной инспекцией.

Другие виды отпусков, предусмотренные законодательством РФ о труде, предоставляются осужденным на общих основаниях.

9. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

9.1 Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,

- Работникам, занятым на работах в подземных условиях,

- Работникам с ненормированным рабочим днем,

- Работникам, занятым в многосменном режиме работы,

- Работникам - членам вспомогательных горноспасательных команд.

9.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за вредные условия труда

9.2.1. Продолжительность такого ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска определяется Соглашением сторон социального партнерства.

9.2.2. В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, на работах в подземных условиях включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Полный дополнительный отпуск за условия труда предоставляется в том случае, если Работник фактически проработал на работах с вредными условиями труда не менее 11 месяцев, в остальных случаях - пропорционально отработанному времени во вредных условиях труда, на работах в подземных условиях.

9.2.3. В стаж работы, дающий право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска за вредные условия труда, на работах в подземных условиях не включается:

- период временной нетрудоспособности;
- время отпуска;
- время отпуска по беременности и родам, время выполнения женщинами работ, исключая воздействие неблагоприятных производственных факторов, в связи с беременностью, а также время выполнения женщинами других работ, на которые они были переведены в связи с кормлением ребенка или наличием детей в возрасте до 1,5 лет;
- время выполнения государственных и общественных обязанностей;
- время учебного отпуска;
- время перевода (временного) на другую работу, по другой профессии (должности) с оптимальными (допустимыми) условиями труда;
- и другие периоды, не связанные с работой во вредных условиях труда.

9.2.4. В тех случаях, когда право на основной и полный дополнительный отпуск за вредные условия труда возникает в различное время, эти отпуска предоставляются Работнику одновременно, при этом продолжительность указанного дополнительного отпуска определяется пропорционально фактически отработанному времени во вредных условиях труда.

9.2.5. Работникам, выполняющим в отдельные периоды времени (при замещении и т.п.) работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда, дополнительный отпуск предоставляется в порядке и на условиях, установленных Соглашением сторон социального партнерства.

9.3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.

9.3.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня. Такой режим рабочего времени устанавливается в трудовом договоре.

9.3.2. Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется не менее 3 календарных дней.

Продолжительность отпуска за работу в условиях ненормированного рабочего дня определяется характером выполняемой работы, ее сложностью и частотой привлечения Работника к работе сверх установленной нормы рабочего времени. Конкретная продолжительность (количество календарных дней) отпуска Работнику устанавливается в трудовом договоре.

9.3.3. Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих АО «ЕВРАЗ ЗСМК», которым трудовым договором может устанавливаться ненормированный рабочий день, а также максимальная продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день приведены в таблице к данному приложению.

9.3.4. Работникам АО «ЕВРАЗ ЗСМК», условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям 3 или 4 степени и (или) опасными условиями труда, не допускается установление режима ненормированного рабочего дня.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

Ненормированный рабочий день не изменяет установленной нормы рабочего времени, поэтому на этих Работников распространяются общие правила, касающиеся

времени начала и окончания работы. Эти Работники на общих основаниях освобождаются от работы в дни еженедельного отдыха, в нерабочие праздничные дни.

9.3.5. В случаях изменения условий трудового договора в части режима рабочего времени и при переводе Работника, которому не установлен ненормированный рабочий день, на должность с ненормированным рабочим днем, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется пропорционально времени, проработанному в данной должности.

9.3.6. В случае изменения условий трудового договора в части режима рабочего времени и при переводе Работника, которому установлен ненормированный рабочий день, на должность, которая не включена в перечень должностей с ненормированным рабочим днем, указанный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется пропорционально времени, проработанному в должности с ненормированным рабочим днем.

9.4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за многосменный режим работы.

9.4.1. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за многосменный режим работы предоставляются:

- Работникам, работающим в две смены (графики с прерывным режимом) в количестве по одному дню отпуска за каждые отработанные два года, но не более двух дней;

- Работникам, работающим по двухсменным графикам с непрерывным режимом или трехсменным графикам, в количестве по одному дню отпуска за каждый проработанный год, но не более четырех календарных дней суммарно.

9.4.2. В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за многосменный режим работы, включаются лишь те годы, в которые Работник отработал не менее 50% вечерних или ночных смен в рабочем году (не менее 60 вечерних или 40 ночных смен) соответственно при двухсменном или многосменном режиме работы.

9.4.3. В случаях, когда в течение одного рабочего года отработано менее 60 вечерних (40 ночных) смен, а за два года в сумме отработано 120 (80) и более таких смен, в стаж засчитываются оба года.

9.4.4. Если Работник, пользующийся правом на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в многосменном режиме, в течение рабочего года, за который он предоставляется, отработал менее чем 60 вечерних или 40 ночных смен, то дополнительный оплачиваемый отпуск ему не предоставляется независимо от причин недоработки в вечерние или ночные смены, поскольку этот отпуск предоставляется в качестве компенсации за многосменную работу.

9.4.5. В тех случаях, когда в течение года работник отработал в сумме не менее 60 вечерних и ночных смен, он имеет право на дополнительный отпуск, предусмотренный за двухсменный режим работы, то есть не более 2 дней.

9.4.6. Стаж работы, дающий право на указанный отпуск, прерывается в случаях изменения определенных сторонами условий трудового договора Работника в части изменения режима работы – перехода из многосменного в дневной режим (график) работы на срок более, чем один календарный год.

9.4.7. Для Работников, приступающих к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком, стаж работы, дающий право на указанный отпуск, не прерывается, но время отсутствия на работе в связи с отпуском по уходу за ребенком не включается.

9.5. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск членам вспомогательных горноспасательных команд (далее ВГК).

9.5.1. Дополнительный отпуск членам ВГК предоставляется Работникам филиала «Евразруда – филиал АО «ЕВРАЗ ЗСМК».

9.5.2. Дополнительный отпуск продолжительностью до трех календарных дней предоставляется Работникам членам ВГК, которые состояли в команде (были заняты в тренировках, ликвидации аварий и выполняли технические работы) в течение календарного года (т.е. с 01 января по 31 декабря).

9.5.3. Основанием для получения дополнительного отпуска за соответствующий календарный год является распоряжение руководителя структурного подразделения по представлению начальника участка ВГК, подтверждающее членство Работника в составе действующей команды, а также дату вступления в команду (исключения из команды) в течение года.

9.5.4. Если Работник зачислен в команду не с начала календарного года (исключен из команды не в конце календарного года), то количество дней дополнительного отпуска по данному основанию определяется пропорционально количеству времени нахождения в составе ВГК.

При подсчете полученное число дней дополнительного отпуска округляется до целого числа по общему правилу: менее 0,5 из расчета исключается, 0,5 и более. округляются до полного дня.

9.5.5. Дополнительный отпуск членам ВГК по письменному заявлению Работника и с учетом производственной ситуации может быть заменен денежной компенсацией.

10. Время и порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

10.1. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен предоставляться Работнику за каждый рабочий год, который исчисляется со дня заключения трудового договора.

Отпуск может предоставляться в любое время в течение всего года, но без нарушения нормального хода работы структурного подразделения и Общества в целом.

Отпуск в летний период (с 15 мая по 15 сентября) предоставляется Работнику не реже одного раза в три года.

10.2. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается графиком предоставления отпусков структурного подразделения, разрабатываемым с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюзной организации.

10.3. График отпусков – это локальный нормативный акт, обязательный к исполнению как для Работодателя, так и для Работника.

10.4. Руководитель структурного подразделения после рассмотрения персонального графика отпусков до 01 декабря текущего года представляет в УОТиЗ итоговые (численные) графики отпусков по категориям работающих. После утверждения Работодателем общего графика, руководители подразделений утверждают пофамильные графики отпусков на следующий календарный год.

10.5. Утвержденный график отпусков для ознакомления Работников размещаются на информационных стендах во всех структурных подразделениях Общества в общедоступных местах.

10.6. В АО «ЕВРАЗ ЗСМК» отпуска Работникам оформляются путем издания распоряжения о предоставлении отпуска Работнику.

Руководитель подразделения извещает Работника о времени начала его отпуска не позднее, чем за две недели до его начала путем оформления письменного «Распоряжения о предоставлении отпуска работнику». При ознакомлении с распоряжением Работник его подписывает.

Распоряжение руководителей структурных подразделений о предоставлении Работнику ежегодного отпуска является для Работника обязательным. По соглашению между Работником и Работодателем отпуск может быть перенесен на другой срок. «Распоряжение о предоставлении отпуска» Работнику передается юридическому лицу, осуществляющему функции по расчетам с персоналом.

10.7. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска Работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы (агрегата, участка, цеха, шахты), допускается с согласия Работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

10.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определенный Работодателем с учетом пожеланий Работника в случаях:

- временной нетрудоспособности самого Работника;
- исполнения Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- совпадения ежегодного отпуска с дополнительным учебным отпуском.

В тех случаях, когда учебная сессия начинается в период ежегодного оплачиваемого отпуска, Работник должен оформить учебный отпуск до его начала и решить вопрос о времени использования оставшейся части ежегодного отпуска.

10.9. Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска (за три дня до его начала) либо Работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

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

10.11. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

При предоставлении неиспользованной части отпуска подсчет среднего заработка для оплаты этой части отпуска производится вновь. Также вновь производится подсчет среднего заработка при разделении отпуска на части для оплаты каждой части отпуска.

10.12. Не допускается увольнение Работника по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его пребывания в отпуске.

10.13. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию в период ежегодного отпуска, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за две недели.

10.14. При увольнении Работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, при окончательном расчете с Работником, производится удержание из заработной платы за неотработанные дни отпуска. Удержания за дни отпуска, предоставленные «авансом», не производятся, если Работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой ст. 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой ст. 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 части 1 ст. 83 Трудового кодекса.

10.15. Контроль своевременного предоставления и оформления ежегодных оплачиваемых отпусков возлагается на руководителя подразделения.

11. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией.

11.1. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией. В том числе, на основании письменного заявления Работника, согласованного с ППО «ЗапСиб» ГМПР, и письменного согласия, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть заменена денежной компенсацией часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за вредные и (или) опасные условия труда, включая дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в подземных условиях, превышающая 7 календарных дней, за фактически отработанное время в соответствующих условиях.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней или часть каждого ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за вредные и (или) опасные условия труда, включая дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в подземных условиях, превышающая 7 календарных дней, или любое количество дней из этих частей.

Компенсация рассчитывается в порядке, установленном Правительством РФ для случаев определения среднего заработка при выплате компенсации за неиспользованный отпуск.

Не допускается замена денежной компенсацией (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении):

- ежегодного основного оплачиваемого отпуска;
- ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и Работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска до 7 календарных дней за вредные и (или) опасные условия труда, включая дополнительные оплачиваемые отпуска за работу на подземных работах, с учетом времени работы в соответствующих условиях.

11.2. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска.

11.3. Право на полную компенсацию за основной отпуск возникает у Работника, если он отработал полный рабочий год. К полному рабочему году приравнивается 11 месяцев работы в текущем рабочем году в организации, поэтому при увольнении двух Работников, из которых один проработал 11 месяцев, а другой 12 месяцев, им обоим выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полный рабочий год.

Исчисление дней неиспользованного отпуска для выплаты денежной компенсации производится из суммарной продолжительности ежегодного основного и дополнительного оплачиваемых отпусков.

Если ко дню увольнения Работник проработал в текущем рабочем году менее 11 месяцев, ему выплачивается денежная компенсация пропорционально отработанному времени.

При определении количества месяцев, отработанных в рабочем году, излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а составляющие не менее половины месяца округляются до полного месяца.

Полученное количество дней отпуска округляется до целого числа по общему правилу: менее 0,5 из расчета исключается, 0,5 и более округляются до полного дня.

11.4. По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). Днем увольнения в этом случае считается по-

следний день отпуска. При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе Работника этот Работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его рабочее место не приглашен в порядке перевода другой Работник.

11.5. За время болезни в период отпуска с последующим увольнением Работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности, однако отпуск на число дней болезни не продлевается.

Перечень должностей (профессий) Работников Общества,
которым трудовым договором может устанавливаться ненормированный рабочий
день, а также максимальная продолжительность дополнительного отпуска
за ненормированный рабочий день

№ п/п	Наименование должностей	Максимальная продолжительность дополнительного отпуска, календар- ных дней
1	Директор филиала, директор центра, директор фабрики, их заместители, помощник руководителя	10
2	Главные специалисты, главный механик, главный энергетик, главный электрик, главный эколог, главный калибровщик, главный метролог, главный сварщик, главный технолог, старший калибровщик и их заместители	10
3	Начальники: управления, отдела, штаба, центра, службы, бюро, группы, их заместители. Руководитель группы. Менеджеры по направлениям деятельности и производным должности.	10
4	Начальники: производства, управления, цеха, станции, фабрики, лаборатории, смены, участка, отделения, района, колонны, их заместители и помощники.	10
5	Главный инженер, главные специалисты производств, фабрики, филиала, управления, станции, центра, цеха, их заместители	10
6	Главный юрисконсульт. Ведущие: инженер, специалист, экономист, инспектор, геодезист, юрисконсульт. Инженер, специалист, экономист, юрисконсульт, геодезист, калибровщик всех категорий и специальностей. Ст. инспектор, инспектор управления охраны и режима	10
7	Старший электромеханик. Механик, механик колонны, механик контрольно-пропускного пункта, электрик, энергетик, электромеханик	10
8	Старший мастер, мастер всех специальностей	10
9	Техники всех категорий и специальностей. Заведующий архивом. Старший инспектор. Главный архивист, ведущий архивист. Инспектор, делопроизводитель, секретарь-референт, секретарь дирекции, секретарь, комендант, администратор, архивариус, архивист, дежурный бюро пропусков рудных активов.	3

№ п/п	Наименование должностей	Максимальная продолжительность дополнительного отпуска, календар- ных дней
10	Зав. библиотекой, главный библиотекарь, главный библио- граф, ведущий библиотекарь.	10
11	Водитель легкового, специализированного автомобиля	10
12	Старший диспетчер по организации перевозок, старший дис- петчер по организации движения, старший диспетчер района, старший диспетчер, старший грузовой диспетчер, грузовой диспетчер, диспетчер маневровый, диспетчер района, дис- петчер ГАЦ, диспетчер станции УЖДТ, диспетчер по учету УЖДТ	10
13	Заведующий: хозяйством, дежурный по станции, диспетчер по организации движения	3
14	Машинист-инструктор локомотивных бригад	10
15	Таксировщик перевозочных документов	10

Вице-президент –
Руководитель Дивизиона Сибирь

П.А. Синяев

27 декабря 2024г.



Председатель
ППО «ЗапСиб» ГМПР

Е.А. Голендухин

27 декабря 2024г.



**Перечень организаций,
стаж работы, в которых учитывается для определения
стажа работы при предоставлении льгот и социальных выплат**

№ п/п	Наименование организации
1.	ЗСФ ОА «Коксохимремонт»
2.	ТОО «Уралдомнаремонт»
3.	АО «Запсибэнергоремонт»
4.	Западно-Сибирская специализированная ремонтно-строительная фирма – филиал АО «Уралметаллургремонт»
5.	ПСМО
6.	Совхоз «Сидоровский» (АО «Сидоровское»)
7.	МП «Запсибстрой»
8.	«Первичная профсоюзная организация «ОАО ЗСМК» ГМПР, ППО «ЗапСиб» ГМПР, ППО «Кузнецкие металлурги» ГМПР, ППО «Евразруда» г. Новокузнецка ГМПР
9.	ОАО «УСО»
10.	ООО «Рельсы КМК»
11.	ООО «Кузнецкий ГОК»
12.	ООО «Сибирские товары»
13.	ООО «АТП КМК»
14.	ООО «Металлургремстрой»
15.	ООО «Бетонно-растворный узел»
16.	ООО «Благоустройство Запсиба»
17.	ООО «Запсибремонт»
18.	ООО «Сталь НК»
19.	ООО «НСК Огнеупор»
20.	Новокузнецкий филиал СП «Финнарт»
21.	Западно-Сибирская ТЭЦ/ОАО Западно-Сибирская ТЭЦ
22.	ООО «РМЗ»
23.	ООО «ЗМР»
24.	ОАО «НКМК»
25.	ООО Торговый дом «ЕвразХолдинг»
26.	ООО «Афганец +»
27.	ООО «Сталь КМК» АТУ
28.	ООО «АТПО «Запсиб»
29.	ЗАО «МНЛС»/ООО «МНЛС»
30.	ЗАО «ОУС»/ООО «ЦСР»
31.	НОУ РЦПП «Евраз-Сибирь»/ЧОУ ДПО «РЦПП «Евраз-Сибирь»
32.	АОЗТ «Водоснабжение»
33.	ЗАО Ремонтное управление «Запсибэкология»
34.	Рыболовецкая агрофирма «Ейская»
35.	Коксохимическая станция
36.	Антоновская автобаза
37.	ТОО «Тубо»
38.	ОАО «Финнарт Сиб»
39.	УОСКБ
40.	ООО «Комбинат питания»
41.	ОАО «КМК»
42.	ООО «Сталь КМК»
43.	ООО «Промстрой КМК»

№ п/п	Наименование организации
44.	ООО «ЗРМО»
45.	ООО «КМК-Энерго»
46.	ООО «Совхоз Антоновский»
47.	ООО «Запсибспецремстрой»
48.	ООО «СМУ-1 Запсиба»
49.	ООО «Электротехсервис»
50.	ООО «Запсибэнергоремонт»
51.	ООО «ЕвразЭК»
52.	ООО «НСК Новокузнецк»
53.	ООО «НКМК Сервис»
54.	ООО «Ротекс»
55.	ООО «АТП ЗСМК»/АО «АТП «ЕВРАЗ ЗСМК»
56.	ООО «ЕвразТехника»
57.	ООО «ЕвразСервис-Сибирь»
58.	ООО «Центральная ТЭЦ»
59.	Торговый дом Запсиба
60.	АТЦ КМК
61.	АООТ «ЗСМК»/АО «ЗСМК»/ОАО «ЗСМК»/ОАО «ЕВРАЗ ЗСМК»/АО «ЕВРАЗ ЗСМК»
62.	ООО «ЕвразХолдинг»
63.	Учреждение «Дворец культуры кузнецких металлургов»/Учреждение «КСЦМ»/Частное учреждение «КСЦМ»
64.	ООО «Технология рециклинга»
65.	Горное управление КМК
66.	ООО «Кузнецкий горно-обогатительный комплекс»
67.	Сибирское горнорудное производственное объединение «Сибруда» (СГПО «Сибруда», ПО «Сибруда»)/ СГПО «Сибруда» Союзметаллургпром МЧМ ССР/ СПО «Сибруда» Союзруда МЧМ ССР/ Сибирское научно-производственное объединение «Сибруда» (СНПО «Сибруда», НПО «Сибруда»)/ АООТ «Сибруда»
68.	Мундыбашская аглообогатительная фабрика Кузнецкого металлургического комбината/ Мундыбашская аглообогатительная фабрика Сибирского горнорудного производственного объединения «Сибруда»/ Сибирское горнорудное производственное объединение «Сибруда» Мундыбашская обогатительно-агломерационная фабрика/ Сибирское научно-производственное объединение «Сибруда» Мундыбашская обогатительно-агломерационная фабрика/ОАО «Мундыбашская обогатительно-агломерационная фабрика»/ Обогатительно-агломерационная фабрика» ОАО «Кузнецкий металлургический комбинат»/ Мундыбашская обогатительная фабрика ОАО «Кузнецкий металлургический комбинат»/ ООО «Мундыбашская ОФ»/ ЗАО «Мундыбашская ОФ»
69.	«Абаканский рудник» КМК/«Абаканское рудоуправление» КМК/«Абаканское рудоуправление» НПО «Сибруда»/ АООТ «Абаканское рудоуправление»/«Абаканское рудоуправление» АООТ «Западно-Сибирский металлургический комбинат» (АРУ АООТ «ЗСМК»)/ АРУ ОАО «ЗСМК»/ ООО «Абаканское рудоуправление»/ ЗАО «Абаканское рудоуправление»
70.	Шахтостроительное управление-3 «Абазашахторудстрой» (с подчинением КМК)
71.	Шалымский рудник в составе Шерегешского рудника Кузнецкого металлургического комбината имени В.И. Ленина
72.	Шерегешский рудник Кузнецкого металлургического комбината имени В.И. Ленина/ Шерегешское рудоуправление Кузнецкого металлургического комбината им.Ленина/ Шерегешское рудоуправление Кузнецкого металлургического комбината/ Шерегешское рудоуправление Сибирского горнорудного производственного объединения «Сибруда»/ Шерегешское рудоуправление Сибирского научно-производственного горнорудное объединение (НПО «Сибруда»)/ Шерегешское рудоуправление/ ОАО «Шерегешское рудоуправление»

№ п/п	Наименование организации
73.	Рудник Таштагол Кузметкомбината/Таштагольское рудоуправление Кузметкомбината/ Сибирское горнорудное производственное объединение «Сибруда» Таштагольское РУ/ Сибирское научно-производственное объединение «Сибруда» Таштагольский рудник/ АООТ «Таштагольское рудоуправление»/ ОАО «Таштагольское рудоуправление»/ Таштагольский рудник Горнорудного управления ОАО «Кузнецкий металлургический комбинат»
74.	Шахтостроительное управление №1 (ШСУ-1)
75.	Казское рудоуправление/ АО «Казское рудоуправление»/ Казский рудник ОАО «Кузнецкий металлургический комбинат»/ Казское рудоуправление Горного управления «Кузметкомбината»
76.	Рудник Темиртау Кузнецкого металлургического комбината/ Рудоуправление Темиртау Кузнецкого металлургического комбината/ОАО «Темиртауское рудоуправление»/ Темиртауский рудник горнорудного управления ОАО «Кузнецкий металлургический комбинат»
77.	Гурьевское рудоуправление горного управления Кузнецкого металлургического комбината/ Гурьевское рудоуправление ПО «Сибруда»/ АООТ «Гурьевское рудоуправление»/ ОАО «Гурьевское рудоуправление»/ ООО «Гурьевский рудник»/ ЗАО «Гурьевский рудник»
78.	Ирбинский рудник/ Ирбинское рудоуправление (Ирбинское РУ)/ АООТ «Ирбинское рудоуправление»/ ОАО «Ирбинское рудоуправление» (ОАО «Ирбинское РУ»)
79.	Тейский железный рудник/ Тейский рудник Сибирского Территориального производственного объединения металлургических и горнорудных предприятий и организаций «Сибвостоксталь»/ Тейский рудник Кузнецкого металлургического комбината/ Тейское рудоуправление Горного управления Кузнецкого металлургического комбината/ Тейское рудоуправление СГПО «Сибруда»/ АО «Тейское рудоуправление»/ АООТ «Тейское рудоуправление»/ ОАО «Тейское рудоуправление»
80.	ООО «АТП Евразруда»
81.	ООО «Альфа Сервис Клэб»
82.	ЗАО «Карьер-Техника»
83.	ООО «ЗРТО»
84.	ОАО «Евразруда»/ АО «Евразруда»
85.	Управление соцкультбыта «КМК»/УСО ОАО «КМК»
86.	Трест столовых «КМК»/ООО «Комбинат питания металлургов»
87.	ООО «СМЦ»
88.	Абагурская аглофабрика КМК/ Абагурская аглофабрика АО «КМК»
89.	ООО «Шерегеш-энерго»
90.	ООО «Градэко»
91.	ООО «ЕвразИнжиниринг»

Вице-президент –

Руководитель Дивизиона Сибирь

П.А. Синяев

27 декабря 2024г.

Председатель

ППО «ЗапСиб» ГМПР

Е.А. Голендухин

27 декабря 2024г.

Программа помощи неработающим пенсионерам

1. Программа помощи неработающим пенсионерам реализуется в соответствии с локальными нормативными актами АО «ЕВРАЗ ЗСМК» путем:

1.1 Оказания материальной помощи к Новому году, Дню Победы, Дню металлурга, Дню Пожилых людей.

1.2 Оказания материальной помощи в денежной и (или) натуральной форме ко Дню Победы ветеранам Великой Отечественной войны (в том числе, труженикам тыла; лицам, награжденным знаком «Жителю блокадного Ленинграда»; вдовам погибших (умерших) инвалидов и участников Великой Отечественной войны, не вступившим в повторный брак); бывшим несовершеннолетним узникам фашистских концлагерей, гетто и других мест принудительного содержания, созданных фашистами и их союзниками в период второй мировой войны.

1.3 Оказания материальной помощи на зубопротезирование, ремонт зубных протезов в размере произведённых затрат, но не более 13 000 рублей.

1.4 Оказания материальной помощи в случае тяжелого материального положения (медицинские операции, жизненно важные дорогостоящие лекарства, приобретение средств реабилитации, кража, пожар, обрушение жилья, наводнение и т.д.).

1.5 Оказания материальной помощи на ремонт сложной бытовой техники (стиральная машина, телевизор, электропечь, холодильник).

1.6 Оказания материальной помощи пенсионерам – опекунам над несовершеннолетними детьми и пенсионерам, имеющим на иждивении своих детей, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, для приобретения одежды и учебных принадлежностей.

1.7 Оказания материальной помощи пенсионерам, проживающим в домах с печным отоплением, на оплату стоимости 3-х тонн твердого топлива (угля), реализуемого на условиях и по ценам, утвержденным уполномоченным органом власти соответствующего субъекта федерации.

1.8 Оказания материальной помощи пенсионерам, проживающим в домах с печным отоплением, на оплату 50% стоимости платы за доставку твердого топлива (угля).

1.9 Оказания материальной помощи председателям подразделений ветеранов (в т.ч. и бывших), секретарям подразделений ветеранов и активу за содействие в работе с пенсионерами, в том числе на годовую подписку периодической газеты (1издание).

1.10 Оказания материальной помощи участникам хоров ветеранов за организацию досуга пенсионеров, повышение уровня их нравственно-эстетического и духовного развития: проведение культурных акций (фестивали песни, конкурсы), выступления с концертными программами.

1.11 Обеспечения бесплатными путевками в лечебно-профилактические учреждения не менее 2,5% численности состоящих на учете пенсионеров.

Выделения пенсионерам путевок, не востребованных Работниками АО «ЕВРАЗ ЗСМК», за 10 % от полной стоимости.

Выделения путевок в детские оздоровительные лагеря детям неработающих пенсионеров – опекунов малолетних детей и пенсионеров, имеющих на иждивении собственных детей, за 10 % от полной стоимости.

1.12 Бесплатное предоставление подарков к Новому году:

- на собственных, опекаемых, находящихся на иждивении детей пенсионеров в возрасте от 1 года до 17 лет;

- на лиц, находящихся под опекой государства, над которыми Общество осуществляет шефство (ветераны труда, находящиеся в домах-интернатах для престарелых и инвалидов).

1.13 Награждения пенсионеров с выплатой материальной помощи к календарным датам и в связи с профессиональными праздниками: День защитника Отечества, Международный женский день, День Победы, День Metallурга.

1.14 В случае смерти бывшего Работника Общества, уволенного в связи с наступлением оснований, дающих право на государственное пенсионное обеспечение, выплачивать лицу, занимающему организацией похорон материальную помощь в размере 20 000 рублей.

Выплаты производить при условии обращения заявителя за материальной помощью не позднее двух месяцев после даты оформления свидетельства о смерти.

1.15 По заявлению пенсионера отпускать бесплатно 20 тонн щебня в год.

2. Финансирование организации и проведения организационно-методических семинаров для актива подразделений ветеранов, проведения культурно-массовых мероприятий для пенсионеров; предоставление помещения для мероприятий ветеранов на безвозмездной основе.

3. Предоставление на безвозмездной основе автотранспорта для проведения семинаров, общественных мероприятий и административно-хозяйственной деятельности подразделений ветеранов.

Вице-президент –
Руководитель Дивизиона Сибирь



П.А. Синяев
27 декабря 2024г.

Председатель
ППО «ЗапСиб» ГМПР



Е.А. Голендухин
27 декабря 2024г.



**Мероприятия по снижению производственного травматизма, заболеваемости,
улучшения условий труда в подразделениях АО "ЕВРАЗ ЗСМК"**

Мероприятия ежегодно утверждаются решением комиссии по ведению коллективных переговоров и отражаются в приказе «О мерах по улучшению охраны труда и промышленной безопасности».

Сроки реализации мероприятий, указанных в настоящем Приложении, могут быть изменены по совместному решению Работодателя и Профсоюзной организации при наличии объективных причин невозможности их выполнения в указанные сроки. Решение об изменении сроков принимается сопредседателями комиссии по ведению коллективных переговоров и оформляются протоколом. По решению комиссии по ведению коллективных переговоров полномочия по принятию решения об изменении сроков выполнения мероприятий могут быть переданы иным уполномоченным лицам (по одному от каждой стороны социального партнёрства). В случае отсутствия уполномоченного лица (отпуск, командировка и т.д.) решение принимают сопредседатели комиссии по ведению коллективных переговоров.

Вице-президент –
Руководитель Дивизиона Сибирь

П.А. Синяев

27 декабря 2024г.

Председатель
ППО «ЗапСиб» ГМПР

Е.А. Голендухин

27 декабря 2024г.



**Список званий,
применяемых при определении льгот и гарантий,
установленных Коллективным договором АО «ЕВРАЗ ЗСМК»**

1. «Ветеран труда АО «ЗСМК»;
2. «Ветеран труда ОАО «ЗСМК»;
3. «Ветеран труда КМК»;
4. «Ветеран труда Обществ Кузнецких металлургов»;
5. «Ветеран труда ОАО «ЕВРАЗ ЗСМК»;
6. «Ветеран труда АО «ЕВРАЗ ЗСМК»;
7. «Ветеран труда ООО «АТП «ЗСМК»;
8. Почетный работник ремонтно- механического завода;
9. «Ветеран труда Евразруды»;
10. «Ветеран труда «Сибруды»;
11. «Ветеран труда «ШерегешЭнерго»;
12. «Ветеран труда «Таштагольского рудника»;
13. «Ветеран труда «Гурьевского рудника»;
14. Ветеран труда ОАО «Кузнецкий металлургический комбинат» Казский рудник.

Вице-президент –

Руководитель Дивизиона Сибирь

П.А. Синяев

27 декабря 2024г.

Председатель

ППО «ЗапСиб» ГМПР

Е.А. Голендухин

27 декабря 2024г.



Положение о комиссии по ведению коллективных переговоров

1. Общая часть

1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим трудовым законодательством и устанавливает порядок работы комиссии по ведению коллективных переговоров.

1.2 Комиссия по ведению коллективных переговоров (далее – Комиссия) образуется из представителей Работодателя, назначенных приказом Вице-президента - Руководителя Дивизиона Сибирь, и представителей Работников, избранных выборным органом Профсоюзной организации, на паритетной основе.

1.3 Сопредседатели определяются каждой стороной социального партнерства из членов Комиссии (по одному от каждой стороны). Сопредседатели и секретарь Комиссии утверждаются на первом заседании Комиссии.

2. Порядок работы комиссии

2.1. Любая из сторон социального партнерства вправе выступить с инициативой о начале переговоров по подготовке, заключению, внесению изменений и (или) дополнений в Коллективный договор.

2.2. Сторона, выступившая инициатором коллективных переговоров, обязана направить в письменной форме другой стороне предложение о начале коллективных переговоров с указанием представителей со своей стороны.

2.3. Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей со своей стороны для участия в работе Комиссии.

Дата, время и место проведения коллективных переговоров определяются сторонами в рабочем порядке.

Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

2.4. Стороны предоставляют друг другу имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса.

2.5. Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой).

2.6. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов Комиссии, представляющих Работников, и не менее половины членов Комиссии, представляющих Работодателя.

2.7. Заседания Комиссии возглавляют сопредседатели поочередно.

2.8. На каждом заседании секретарь Комиссии ведет протокол с фиксацией рассматриваемых вопросов и принятых решений.

Протокол заседания Комиссии подписывается сопредседателями Комиссии.

2.9. Решение по вопросам, вынесенным на заседание Комиссии, считается при-

нятым при наличии согласия каждой стороны социального партнёрства.

2.10. Срок ведения коллективных переговоров не должен превышать трех календарных месяцев.

2.11. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Коллективного договора, изменения и (или) дополнения в Коллективный договор в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать Коллективный договор, изменения и (или) дополнения в Коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

2.12. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами.

2.13. Проект Коллективного договора, изменения и (или) дополнения в Коллективный договор оформляются в течение пяти рабочих дней, в случае если иной срок не установлен решением Комиссии, отраженным в протоколе, и подписываются Вице-президентом – Руководителем Дивизиона Сибирь и Председателем Профсоюзной организации.

2.14. Коллективный договор, изменения и (или) дополнения в Коллективный договор направляются представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания.

2.15. Коллективный договор, изменения и (или) дополнения в Коллективный договор вступают в силу с даты, указанной в Коллективном договоре, изменении и (или) дополнении в Коллективный договор и доводятся до сведения всех Работников в установленном порядке.

Вице-президент –

Руководитель Дивизиона Сибирь

П.А. Синяев

27 декабря 2024г.



Председатель

ППО «ЗапСиб» ГМПР

Е.А. Голендухин

27 декабря 2024г.

