

# Коллективный договор ПАО «ММК» на 2018–2020 годы

Утвержден на конференции работников ПАО «ММК» \_\_\_\_\_ (дата)

## 1. Стороны, заключившие коллективный договор, их полномочия и ответственность. Сфера действия коллективного договора

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работодателем и работниками в лице их представителей.

1. 1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Публичное акционерное общество «Магнитогорский металлургический комбинат» в лице генерального директора ПАО «ММК», действующего на основании Устава ПАО «ММК», либо в лице, уполномоченном в соответствии с локальными нормативными актами ПАО «ММК», именуемое в дальнейшем «работодатель»;

работники ПАО «ММК», в лице первичной профсоюзной организации Группы публичного акционерного общества «Магнитогорский металлургический комбинат» Горно-металлургического профсоюза России, действующей на основании Устава ГМПР и Устава первичной профсоюзной организации Группы публичного акционерного общества «Магнитогорский металлургический комбинат» Горно-металлургического профсоюза России – в дальнейшем «профсоюзный комитет».

Коллективный договор подписывается: от работодателя – генеральным директором ПАО «ММК» либо лицом, уполномоченным в соответствии с локальными нормативными актами ПАО «ММК»; от работников – председателем ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР.

1. 2. Работодатель призывает профсоюзный комитет единственным представителем работников, поскольку он уполномочен конференцией работников ПАО «ММК» представлять их интересы.

1. 3. Стороны признают полномочия друг друга, отраслевое тарифное соглашение и обязуются строить отношения на принципах:

- равноправия сторон;
- уважения и учета интересов сторон;
- стремления к достижению компромисса;
- заинтересованности сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдения сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочности представителей сторон;
- свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольности принятия сторонами на себя обязательств;
- реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательности выполнения коллективного договора, соглашений;
- контроля выполнения принятых коллективного договора, соглашений;
- ответственности сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора, соглашений;

1. 4. Стороны считают, что только выполнение плановых производственных и экономических показателей создает возможность осуществлять социально-направленную экономическую политику, производить различные выплаты и обеспечивать льготы работникам, согласно настоящему договору, в пределах средств, предусмотренных бюджетом ПАО «ММК».

1. 5. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством.

1. 6. Представители сторон, участвующие от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством.

1. 7. Данный коллективный договор распространяется на работников и лиц, обладающих статусом пенсионера ПАО «ММК» в соответствии с Положением «О статусе пенсионера ПАО «ММК» (в части соответствующих разделов и приложений).

## 2. Срок действия коллективного договора. Контроль за его исполнением. Порядок внесения изменений и дополнений

2. 1. Настоящий коллективный договор заключен на 2018–2020 годы. Стороны

имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

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

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

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

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

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

2. 7. Информация о выполнении коллективного договора по итогам полугодия и за год доводится до сведения работников ПАО «ММК».

2. 8. При возникновении разногласий по вопросам выполнения коллективного договора спор рассматривается в соответствии с законодательством РФ.

## 3. Взаимные обязательства сторон

Заключив настоящий договор, стороны обязуются обеспечить выполнение принятого коллективного договора, для чего:

### 3. 1. Работодатель:

разрабатывает и осуществляет социальные программы для работников и пенсионеров ПАО «ММК» в пределах средств, предусмотренных бюджетом, при условии выполнения доходной части. При этом, в соответствии с процентом невыполнения доходной части уменьшаются расходные части бюджетов по всем направлениям; предоставляет в профсоюзный комитет информацию о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

своевременно рассматривает представления профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекает к ответственности виновных лиц и сообщает в профсоюзный орган о принятых мерах;

своевременно производит оплату труда работникам;

предоставляет в профсоюзный комитет (по запросу) информацию по социально-трудовым вопросам;

### 3. 2. Профсоюзный комитет:

принимает участие в разработке и осуществлении социальных программ ПАО «ММК»; проводит работу в структурных подразделениях (подразделениях)\* ПАО «ММК» по укреплению дисциплины труда;

защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам условий труда и безопасности на производстве (работе), возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе), а также по другим вопросам охраны труда и окружающей среды в соответствии с федеральным законодательством;

организует, совместно с работодателем, оздоровление и отдых работников, членов их семей, пенсионеров в санаториях, санаториях-профилакториях, домах отдыха, детских оздоровительных центрах и т. д.;

не допускает заставки в трудовых коллективах в случае невыполнения условий коллективного договора без предварительного проведения процедур, предусмотренных действующим законодательством РФ;

пропагандирует и внедряет принципы здорового образа жизни;

защищает интересы работников в органах по рассмотрению трудовых споров;

обеспечивает конфиденциальность

персональных данных работников, то есть не допускает их распространения без письменного согласия субъекта персональных данных или наличия иного законного основания.

Обеспечения конфиденциальности персональных данных не требуется:

- 1) в случае обезличивания персональных данных;
- 2) в отношении общедоступных персональных данных.

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

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

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

*\*Далее по тексту коллективного договора термин «подразделения» обозначает «Структурные подразделения (подразделения) ПАО «ММК»*

## 4. Регулирование трудовых отношений. Занятость и подготовка кадров. Рабочее время и время отдыха

4. 1. Работодатель обеспечивает принимаемым на работу гражданам возможность ознакомления с текстом действующего коллективного договора. Условия, оговориваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором и локальными нормативными актами, действующими в ПАО «ММК».

4. 2. Работодатель строит взаимоотношения с работниками, исходя из общих интересов обеспечения производственного и социального развития, на основе повышения производительности труда.

4. 3. Стороны признают, что обеспечение занятости – важнейшее условие благополучия работников. В целях стабилизации занятости работодатель совместно с профсоюзным комитетом принимает меры по формированию новых производственных структур, развитию действующих производств и созданию новых рабочих мест.

4. 4. Стороны согласились, что при временном снижении объемов производства применяются следующие меры:

- временное приостановление приема работников на вакантные рабочие места;
- предоставление работникам приоритетного права на выполнение работ вместо подрядных организаций;
- предоставление отпуска без сохранения заработной платы (по заявлению работника);
- предоставление работнику возможности, с учетом интересов производства, установления графика работы с неполной рабочей неделей или неполным рабочим днем;
- временный перевод работника на другие работы в соответствии с Трудовым кодексом РФ;
- предоставление работнику с его согласия ежегодного отпуска в период, не предусмотренный графиком;
- расторжение трудового договора по согласию сторон.

4. 5. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4. 6. Работодатель и профсоюзный комитет проводят переговоры о соблюдении прав и интересов работников.

4. 7. Работодатель для обеспечения занятости обязуется:

- не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест;
- предлагать появляющиеся вакансии в первую очередь работникам, трудовой договор с которыми расторгается по инициативе работодателя в случае сокращения численности или штата работников (при наличии соответствующей квалификации);
- предоставлять работнику, с момента по-

лучения им предупреждения о предстоящем увольнении в случае сокращения численности или штата, отпуск без сохранения заработной платы не менее двух дней в месяц (по его желанию), необходимый для поиска работы;

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

При сокращении численности или штата работников работодатель по возможности воздерживается от увольнения работников за три года до достижения ими общеустановленного возраста, дающего право выхода на пенсию.

4. 9. Работодатель обеспечивает проведение аттестации работников в соответствии с локальными нормативными актами.

В состав аттестационных комиссий включаются представители профсоюзных органов.

4. 10. Работодатель утверждает годовую программу профессиональной подготовки (профессионального образования и профессионального обучения) и дополнительного профессионального образования работников, обеспечивает ее безусловное выполнение, выделяя на эти цели сумму в размере до 2-х процентов от расходов на оплату труда.

4. 11. Работодатель организует труд работников в соответствии с законодательством о труде, утвержденными Правилами внутреннего трудового распорядка и данным коллективным договором. Изменение существующих и введение новых графиков работы производится начальником управления персонала по согласованию с управлением охраны труда и промышленной безопасности, с учетом мнения профсоюзного комитета и в соответствии с медицинским заключением АНО «ЦКМСЧ». Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

В ПАО «ММК» применяется суммированный учет рабочего времени по всем графикам сменности. Учетный период устанавливается равным одному году. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4. 12. Стороны договорились: для производства сверхурочных работ во вредных и (или) опасных условиях труда могут привлекаться работники, имеющие стаж работы по данной специальности не менее одного года;

время, затраченное на проведение предметных инструктажей, не входит в рабочее и оплачивается согласно стандарту по организации оплаты труда работников ПАО «ММК».

4. 13. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Кроме того, работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за ненормированный рабочий день;
- за условия труда на рабочих местах, отнесенных к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда.

Для установления продолжительности оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день используется «Типовой перечень профессий и должностей работников ПАО «ММК», которым может устанавливаться дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день». При этом продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день не может быть менее трех календарных дней. Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день по конкретным должностям устанавливается на основании изучения фактической переработки сверх нормальной продолжительности рабочего дня.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными в следующем размере:

- класс условий труда 3. 2 – 7 календарных дней;
- класс условий труда 3. 3 – 10 календарных дней;
- класс условий труда 3. 4 – 11 календарных дней;
- класс условий труда 4 – 12 календарных дней.

При установлении по результатам специальной оценки условий труда класса условий труда 3. 1 ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных условиях труда предоставляется продолжительностью 7 календарных дней при наличии одновременно следующих условий:

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск на данном рабочем месте предоставлялся по состоянию на 01.01.2014;

по результатам СОУТ на данном рабочем месте сохранились вредные условия труда.

Ежегодные дополнительные отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются на основании специальной оценки условий труда.

Список профессий и должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, утверждается по каждому подразделению начальником управления персонала с учетом мнения профсоюзного комитета.

4. 14. Порядок предоставления ежегодных отпусков регулируется Положением о предоставлении отпусков работникам.

4. 15. По письменному заявлению работника работодатель предоставляет дополнительный краткосрочный оплачиваемый отпуск согласно Положению (Приложение 4.1).

4. 16. По желанию работника работодатель обязуется предоставлять отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

4. 17. 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 (класс 4), устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая может быть увеличена с письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно установленной денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, оговоренных в Приложении 7.

## 5. Оплата труда

Работодатель обязуется:

5. 1. Обеспечить повышение уровня реального содержания заработной платы работников, включая индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, при безубыточной деятельности ПАО «ММК», наличии источников для повышения зарплаты и сопоставимых темпах роста производительности труда и заработной платы, в соответствии с порядком индексации заработной платы, установленным локальным нормативным актом.

Использовать в качестве дополнительных источников повышения заработной платы расширение зон обслуживания, совмещение профессий, внутреннее совместительство, снижение трудозатрат.

5. 2. В случаях, когда экономическое состояние организации не позволит обеспечить рост заработной платы, предоставить мотивированное обоснование в профсоюзный комитет в течение первого полугодия.

5. 3. Обеспечить минимальный месячный размер заработной платы работникам, имеющим допуск к самостоятельной работе, отработавшим месячную норму рабочего времени, и выполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), – не ниже 1,75 величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Челябинской области.

В период действия коллективного договора, при условии безубыточной деятельности ПАО «ММК», не допускать снижения соотношения средней заработной платы с прожиточным минимумом трудоспособного населения в Челябинской области ниже четырех.

5. 4. Производить выплату заработной платы два раза в месяц согласно графику (Приложение 3. 2). Оплату времени отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

5. 5. Осуществлять выплату заработной платы, в том числе за время отпуска, с согласия работника, путем перечисления на лицевые счета.

5. 6. Использовать для оплаты труда временные, сдельные формы. Применять