

семьи, потерявшие кормильца. Программа реализуется по следующим основным направлениям:

ежемесячная материальная помощь инвалидам в зависимости от группы инвалидности и степени утраты профессиональной трудоспособности;

лечебные и реабилитационные услуги инвалидам в центре медико-социальной защиты благотворительного фонда «Металлург»;

ежемесячная материальная помощь в размере 12000 рублей на ребенка в возрасте до 18-ти лет (при обучении в учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования по очной форме обучения – до 23-х лет) из семьи, потерявшей кормильца вследствие несчастного случая на производстве;

путевки в ДООЦ в летний период детям до 15-ти лет (детям в возрасте от трех до семи лет – в санатории или дома отдыха ПАО «ММК» при совместном оздоровлении с родителем) из семей, потерявших кормильца вследствие несчастного случая на производстве;

дополнительное питание.

7. 7. 3. Выплачивать единовременное пособие в качестве компенсации морального вреда в связи с несчастным случаем на производстве со смертельным исходом или утратой профессиональной трудоспособности вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания (подтвержденные актами):

в размере годового заработка погибшего;

супруге (супругу), на каждого ребенка до 18-ти лет (при обучении в учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования по очной форме обучения – до 23-х лет);

на каждого ребенка погибшего, независимо от возраста, в случае установления такому ребенку инвалидности с ограничением способности к трудовой деятельности 3 степени;

и родителям;

но не менее 700000 рублей на всех указанных лиц;

в размере годового заработка работника на момент подачи заявления, умноженного на процент утраты трудоспособности – при утрате профессиональной трудоспособности;

в размере 10 % годового заработка на момент подачи заявления – при отсутствии утраты профессиональной трудоспособности.

Указанные выплаты не производятся работодателем добровольно, если в законодательно определенном порядке установлено, что работник находился в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения и данное состояние указано в причинах несчастного случая (согласно акту расследования несчастного случая).

В исключительных случаях, с учётом обстоятельств дела, комиссией по компенсации морального вреда может быть принято решение о выплате суммы компенсации в ином размере.

7. 7. 4. Предоставлять работнику, пострадавшему в результате тяжелого несчастного случая на производстве по вине работодателя, дополнительный оплачиваемый отпуск, компенсирующий утерянный за период временной нетрудоспособности ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (часть отпуска) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Основанием для предоставления отпуска служит решение комиссии ООО «ОСК» по социальному страхованию о возможности предоставления данного отпуска, основанное на акте о несчастном случае на производстве (формы Н-1) и подтвержденном периоде временной нетрудоспособности, за который работнику должен быть предоставлен дополнительный оплачиваемый отпуск.

Рассмотрение данного вопроса комиссией ООО «ОСК» по социальному страхованию проводится на основании заявления работника.

7. 8. Культурное обслуживание и организация физкультурно-оздоровительной работы

Стороны договорились проводить физкультурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу среди работников, членов их семей и пенсионеров в соответствии с социальным заказом для учреждений этого профиля за счет средств ООО «ОСК», средств профсоюзного комитета и собственных средств работников.

Предусмотреть в социальном заказе по культурно-массовой работе проведение в ДК торжественных вечеров для подразделений ООО «ОСК», посвященных их юбилейным датам, профессиональным праздникам и значимым событиям, а также выступление в подразделениях ООО «ОСК» творческих коллективов, проведение вечеров отдыха для ветеранов и инвалидов, проведение мероприятий для работы с молодежью.

Работодатель обязуется направлять необходимые средства на реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта среди работников ООО «ОСК», участия работников и членов их семей в спортивно-массовых мероприятиях по программе формирования ЗОЖ («Здорового образа жизни»).

В рамках программы ЗОЖ реализуются следующие направления финансирования физической культуры и спорта, участия работников и членов их семей в спортивно-массовых мероприятиях:

организация мероприятий по занятиям физической культурой и спортом работни-

ков и членов их семей (соревнования в рамках спартакиады работников организаций Группы ПАО «ММК»; спортивных праздников для работников подразделений и членов их семей; соревнований в рамках турниров, чемпионатов и кубков УрФО, г. Магнитогорска и ООО «ОСК» по различным видам спорта; участие спортивных команд работников ООО «ОСК» в спортивных соревнованиях различного уровня);

проведение в ЧУ ДО «СК «Металлург-Магнитогорск» для работников подразделений ООО «ОСК» спортивных праздников, массовых соревнований по программам зимней и летней спартакиад, соревнований по массовым видам спорта, по программе работы с молодежью, индивидуальных и групповых занятий спортом.

Профсоюзный комитет совместно с работодателем контролирует выполнение социального заказа по культурно-массовой работе и реализацию программы ЗОЖ.

## 8. Работа с молодежью в ООО «ОСК»

8. 1. Работа с молодежью в ООО «ОСК» строится на принципе взаимного сотрудничества работодателя и профсоюзного комитета.

8. 2. Целью работы с молодежью является привлечение, отбор и закрепление молодых работников в ООО «ОСК», содействие повышению профессиональной квалификации, карьерного роста, социальной защищенности и создание условий для самореализации.

8. 3. Работа с молодежью осуществляется в соответствии с программой, утверждаемой ежегодно совместным постановлением работодателя и профсоюзного комитета.

8. 4. Молодыми работниками ООО «ОСК» являются работники в возрасте до 30 лет (включительно).

8. 5. Работодатель обязуется:

8. 5. 1. Предоставлять приоритетное право при приеме на работу в течение 1 месяца после увольнения с военной, альтернативной гражданской службы гражданам, работавшим до призыва на военную службу в подразделениях ООО «ОСК». Прием данной категории производится с учетом потребности производства.

8. 5. 2. В соответствии с постановлением Правительства РФ № 1394 от 25.11.98 г. предоставлять материальную помощь в размере 5000 рублей молодым работникам, принятым на работу после увольнения с военной службы и до призыва работавшим в ООО «ОСК». Материальная помощь оказывается по личному заявлению работника, обратившемуся к работнику по труду структурного подразделения не позднее трех месяцев со дня приема на работу.

8. 5. 3. При сокращении численности или штата работников, по возможности воздерживаться от увольнения работников в возрасте до 30 лет (включительно) по следующим критериям:

не имеющих неснятых дисциплинарных взысканий;

имеющих внедренные рационализаторские предложения.

8. 5. 4. Разрабатывать и финансировать программы работы с молодежью в ООО «ОСК» в пределах утвержденного бюджета ООО «ОСК» на социальные и благотворительные программы.

8. 5. 5. Предоставлять время ответственному за работу с молодежью для выполнения общественной работы в интересах молодых работников не менее 2 часов в неделю. Оплата за весь период освобождения не уменьшается.

8. 5. 6. Создавать условия для обучения, развития молодежи исходя из потребности производства.

8. 5. 7. Предоставлять субсидию на приобретение жилья работникам, удовлетворяющим требованиям программы «Помощь молодым семьям ООО «ОСК» в приобретении жилья в сочетании со стимулированием у молодых работников творческой активности и роста профессионального мастерства» и в соответствии с утвержденным бюджетом.

8. 5. 8. Проводить конкурсы:

«Лучший молодой рабочий по профессии» (согласно положению);

«Научно-техническая конференция молодых специалистов (согласно положению);

8. 5. 9. Обеспечить прохождение практики студентов образовательных организаций, заключивших договор с ООО «ОСК», по востребованным профессиям, и принимать их на работу после окончания учебных учреждений при наличии вакансий.

8. 6. Профсоюзный комитет обязуется:

8. 6. 1. Обеспечить конструктивное участие выборных профсоюзных органов в разработке и совершенствовании комплексной программы работы с молодежью в ООО «ОСК» и в ее реализации.

8. 6. 2. Включать в качестве своих представителей молодых работников в совместно создаваемые с работодателем постоянные или временные комиссии по вопросам, затрагивающим социально-трудовые интересы молодежи.

8. 6. 3. Осуществлять постоянный контроль и защищать трудовые и социальные интересы молодых работников.

8. 6. 4. Содействовать привлечению молодых работников к участию в мероприятиях по улучшению условий труда, повышению квалификации, спортивно-оздоровительной и культурной жизни подразделения и ООО «ОСК».

## 9. Социальное партнерство. Гарантии прав профсоюзных органов

Социальное партнерство – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателем (представителем работодателя), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

9. 1. Для обеспечения согласованных действий при решении совместных вопросов стороны обязуются руководствоваться принципами социального партнерства, вытекающими из законодательства РФ.

9. 2. Социальное партнерство осуществляется в формах:

коллективных переговоров по подготовке проекта коллективных договоров, соглашений и их заключению;

взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствовании трудового законодательства;

участия работников и их представителей в управлении организацией;

участия представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

9. 3. Работодатель, руководствуясь федеральным законом от 12.01.96 года «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ, не вмешивается в деятельность профсоюзных органов, не издает приказов и распоряжений, ограничивающих их права, и обязуется обеспечить условия для законной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборных органов:

выделение помещений для работы выборных профсоюзных органов и оборудованных помещений для проведения собраний (конференций);

оснащение и техническое обеспечение нормального функционирования профсоюзных органов в соответствии с Трудовым кодексом РФ, а также мебель, связь, компьютерная техника, освещение, отопление, уборка помещений и их охрана, ремонт и обслуживание компьютерной и множительной техники, изготовление необходимой для работы профсоюзных органов печатной продукции;

предоставление доверенным лицам членов профсоюза, не освобождённым от основной работы, а также уполномоченным профсоюзом на охрану труда и представителям профсоюза в комиссии по охране труда, членам комиссии по трудовым спорам времени для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива, а также времени для краткосрочной профсоюзной учебы (до пяти дней), делегатам для участия в работе съездов, пленумов, конференций, заседаний профсоюзного комитета. Оплата за весь период освобождения не уменьшается. Порядок предоставления времени для выполнения профсоюзных обязанностей может оформляться совместным решением.

ежеквартальное перечисление профсоюзному комитету средств на проведение культурно-массовой и спортивной работы, предусмотренных бюджетом работодателя;

предоставление необходимой информации по социально-трудовым вопросам;

функционирование системы безличной уплаты членских профсоюзных взносов, членских взносов членов кассы взаимопомощи и сумм задолженности по займам, полученных через кассу взаимопомощи, производится в день, следующий за последним днем графика выдачи заработной платы и сумм членских профсоюзных взносов производится ежемесячно и бесплатно на расчетный счет профсоюзного комитета. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

9. 4. Работодатель признает, что:

9. 4. 1. Уполномоченные профсоюзом на охрану труда и представители профсоюза в комиссии по охране труда, члены комиссии по трудовым спорам, не освобожденные от основной работы, не могут быть переведены на другую работу и подвергнуты дисциплинарному взысканию без учета мнения соответствующего профсоюзного органа, комиссии по трудовым спорам, членами которых они являются.

9. 4. 2. Работнику, освобожденному от работы в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при её отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) в ООО «ОСК».

Время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации засчитывается в его общий и специальный трудовой стаж.

Освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники ООО «ОСК», в соответствии с коллективным договором.

Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных в проф-

союзные органы ООО «ОСК», засчитывается в трудовой стаж в соответствии с законодательством РФ.

9. 4. 3. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных профсоюзных организаций структурных подразделений ООО «ОСК» (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобождённых от основной работы, а также уполномоченных профсоюзом на охрану труда и членов комиссии по трудовым спорам, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа.

9. 4. 4. Увольнение по инициативе работодателя работников, являвшихся членами профсоюзных органов ООО «ОСК», не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые федеральным законодательством предусмотрено увольнение.

9. 4. 5. На доверенных лиц профсоюзных организаций структурных подразделений распространяются все гарантии и льготы, предусмотренные настоящим коллективным договором.

9. 5. Первичная профсоюзная организация имеет право на осуществление контроля соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение им условий коллективного договора.

9. 6. Коллективные трудовые споры разрешаются в соответствии с действующим законодательством РФ.

Директор ООО «Объединенная сервисная компания»

С. А. Ласьков.

Председатель ППО Группы

ПАО «ММК» ГМПР

Б. М. Семенов.

## ПРАВИЛА внутреннего трудового распорядка ООО «Объединенная сервисная компания»

### Общие положения

1. В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также имеет право на защиту от безработицы.

Трудовой распорядок ООО «ОСК» определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка ООО «ОСК» – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

2. Правила внутреннего трудового распорядка вывешиваются на информационном стендах в структурных подразделениях (подразделениях) ООО «ОСК».\*

### Порядок приема и увольнения работников

3. Граждане реализуют право на труд путем заключения трудового договора с работодателем – ООО «ОСК».

4. Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие правила внутреннего трудового распорядка. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами.

Один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

5. Трудовой договор может заключаться на неопределенный срок и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

6. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового кодекса РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Трудового кодекса РФ, срочный трудовой договор может заклю-

читься по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

\*Далее по тексту Правил внутреннего трудового распорядка термин «подразделения» обозначает «структурные подразделения (подразделения) ООО «ОСК»

7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;

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 характере и условиях труда по основному месту работы – при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда по совместительству.

Запрещается требовать от гражданина, поступающего на работу, документов помимо предусмотренных законодательством.

В отдельных случаях, с учетом специфики работы, Трудовым кодексом, иными федеральными законами, указами президента Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

8. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением), изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

9. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащее заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

10. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить гражданина под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

11. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя организации и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организации – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

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

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или уполномоченного на это представителя.

12. Трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случае, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.