

Положение о статусе пенсионера ООО «ОСК»

Пенсионерами ООО «ОСК» считаются лица:

проработавшие в ООО «ОСК» (ОАО «ММК», в обществах Группы ОАО «ММК») не менее пятнадцати лет (непрерывно перед уходом на пенсию, либо имеющие непрерывный стаж работы не менее пятнадцати лет в ОАО «ММК», обществах Группы ОАО «ММК» и уволенные в связи с переводом в ООО «ОСК») и уволившись по собственному желанию на пенсию по достижении возраста, дающего право на назначение трудовой пенсии по старости (досрочной трудовой пенсии) из ООО «ОСК»;

уволившиеся из ООО «ОСК», имеющие стаж работы в ООО «ОСК»

(ОАО «ММК, в обществах Группы ОАО «ММК») 15 лет и до достижения ими пенсионного возраста не возобновлявшие работу у другого работодателя. Статус пенсионера ООО «ОСК» не распространяется на данную категорию, если расторжение трудового договора произошло по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных п.п. 1, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 ст. 81 Трудового кодекса РФ;

проработавшие в ООО «ОСК» (ОАО «ММК», в обществах Группы ОАО «ММК») не менее пяти лет, уволившись из ООО «ОСК» в связи с инвалидностью (I, II группы) и не приступавшие после этого к работе у другого работодателя;

проработавшие в ООО «ОСК» (ОАО «ММК») не менее пяти лет и уволившись из ООО «ОСК» по собственному желанию в связи с необходимостью ухода за детьми-инвалидами и до достижения пенсионного возраста не возобновившие работу у другого работодателя;

принятые в 2000 г. в ЗАО «Электроремонт» по переводу из ОАО «Энергочермет», имеющие непрерывный стаж в обеих организациях не менее пятнадцати лет и уволившись на пенсию из ООО «Электроремонт» после 28.05.2009 г.

пенсионеры, состоящие на учете в комиссии профсоюзного комитета по

работе с пенсионерами (совет ветеранов), принятые на учет в ООО «ОСК» из передаваемых в ООО «ОСК» обществ, подлежащих последующей ликвидации (согласно приказу ОАО «ММК» от 30.04.2014 №ГД-334).

Работники, получающие трудовую пенсию и продолжающие работу в структурных подразделениях ООО «ОСК», при расторжении трудового договора в связи с уходом на пенсию по возрасту встают на учет в качестве пенсионера в том структурном подразделении, где получили право на установление трудовой пенсии.

Право на получение статуса пенсионера имеют бывшие работники, постоянно проживающие в г. Магнитогорске (при наличии регистрации по месту жительства), а также бывшие работники ООО «ОСК», проживающие в п. Агаповка и в п. Огнеупорный.

Работодатель и профсоюзный комитет в индивидуальном порядке рассматривают представление совета ветеранов по отдельным обращениям пенсионеров в отношении установления им статуса пенсионера ООО «ОСК».

Стаж работы для целей настоящего положения определяется в соответствии с Приложением 13 коллективного договора.

Приложение 1

Положение о порядке увольнения, трудоустройства работников, предоставления гарантий и компенсаций в случае сокращения численности или штата работников

Приложение 2

Кандидатуры работников, подлежащих увольнению, определяются руководителем структурного подразделения.

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата каждый работник персонально предупреждается не менее, чем за два месяца письменным уведомлением о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности, подписанным руководителем, уполномоченным локальным нормативным актом ООО «ОСК». Работник должен ознакомиться с уведомлением под подпись. Одновременно работнику предлагается другая имеющаяся работа (как вакантная должность или работа, соответствующая квалификации работника, так и вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа). В случае отказа работника от предложенной работы этот факт должен быть удостоверен актом.

До истечения двухмесячного срока со дня предупреждения увольнения работника по инициативе администрации по указанному основанию не допускается. В течение этого срока работник должен выполнять свои обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока до увольнения, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего месячного заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

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 в органы службы занятости населения не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда конкретного работника, 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.

При увольнении работников в связи с сокращением численности или штата преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации

предпочтение в оставлении на работе отдается:

семейным — при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

работникам, получившим в ООО «ОСК» трудовое увечье или профессиональное заболевание;

инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

работникам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

работникам, признанным инвалидами вследствие чернобыльской катастрофы, из числа лиц, предусмотренных п.2 ст. 14 Закона РФ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»;

работникам, имеющим удостоверение участников ликвидации последствий на Чернобыльской АЭС.

Не допускается увольнение в случае сокращения численности или штата работников следующих лиц:

беременной женщины;

женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет;

одиноким матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка в возрасте до 14 лет;

родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3-х лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель или иной законный представитель не состоит в трудовых отношениях;

другого лица, воспитывающего указанных детей без матери.

К лицам, воспитывающим детей без матери, относится отец, лицо, наделенное правами и обязанностями опекуна (попечителя) несовершеннолетнего, в случае, если мать ребенка умерла, лишена родительских прав, ограничена

в родительских правах, признана безвестно отсутствующей, недееспособной (ограниченно дееспособной), по состоянию здоровья не может лично воспитывать ребенка, отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов, либо отказалась взять своего ребенка из образовательной организации, организации, оказывающей социальные услуги, или аналогичной организации.

Кодиноким матери относится женщина, являющаяся единственным лицом, фактически осуществляющим родительские обязанности по воспитанию и развитию своих детей (родных или усыновленных) в соответствии с семейным или иным законодательством, то есть воспитывающая их без отца, в случаях, когда отец ребенка умер, лишен родительских прав, ограничен в родительских правах, признан безвестно отсутствующим, недееспособным (ограниченно дееспособным), по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка, отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов;

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Увольнение лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается после получения согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей и членов профсоюзных органов в организации — с согласия вышестоящего профсоюзного органа. Увольнение по сокращению численности или штата работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, допускается только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются. Увольнение по сокращению численности или штата работников, являющихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

Увольнение по п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ работников, избранных в состав комиссии по трудовым спорам, осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Увольнение по п. 2 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса РФ депутатов представительного органа местного самоуправления, осуществляющих полномочия на непременной непостоянной основе, в течение срока полномочий не допускается без согласия представительного органа местного самоуправления.

Увольнение работников по сокращению численности или штата производится с учетом мнения профсоюзного комитета. Работодатель обязан сообщить об этом в письменной форме профсоюзному комитету не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, — не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в профсоюзный комитет направляется проект приказа (распоряжения), а также следующие копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения:

приказ об изменении структуры (схемы управления, штатной численности);

штатные расписания (при сокращении штата работников), утратившие силу и вновь утвержденные;

уведомление работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности;

информация о предложенных работах (как всех вакантных должностях или работах, соответствующих квалификации работника, так и всех вакантных нижестоящих должностях или нижеоплачиваемых работах), имеющихся в данной местности, которые работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;

документы, подтверждающие отсутствие у увольняемого работника преимущественных прав на оставление на работе (об образовании, семейном положении и т.д.);

справка о том, является ли увольняемый работник членом выборного профсоюзного органа.

Профсоюзный комитет в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мотивированное мнение, представленное профсоюзным комитетом позднее семидневного срока, работодателем не учитывается. В случае, если профсоюзный комитет выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с представителем работодателя дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций

директор по истечении десяти дней со дня направления в выборный профсоюзный орган проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение 10 дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения согласия профсоюзного комитета либо его мотивированного мнения, в указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за увольняемым работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выплата выходного пособия и сохранение среднего заработка производится по месту работы. Двухнедельный срок со дня обращения в орган по трудоустройству продлевается в случае болезни или наличия других, не зависящих от него, уважительных причин. В соответствии с принятым решением орган по трудоустройству выдает уволенному работнику справку, которая является основанием сохранения за ним средней заработной платы за 3-й месяц со дня увольнения.

Выплата сохраненного среднего заработка за период трудоустройства производится после увольнения работника по предъявлению паспорта и трудовой книжки, а за третий месяц со дня увольнения — по предъявлению паспорта, справки органа по трудоустройству. Основанием для производства выплат является приказ директора.

Типовой перечень профессий и должностей работников, которым может устанавливаться дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день

Приложение 3

№ п/п	Наименование должностей	Количество календарных дней отпуска
1	Производственные структурные подразделения:	
1.1	Начальник цеха, заместитель начальника цеха, помощник начальника цеха, электрик цеха, механик цеха, энергетик цеха, механик участка, начальник смены, начальник участка, старший менеджер	10
1.2	Ведущий инженер по организации и нормированию труда, механик, старший механик, менеджер	3
2	Функциональные структурные подразделения:	
2.1	Директор, главный инженер, главный специалист, главный механик, главный электрик, главный сварщик, начальник службы, заместитель начальника службы начальника управления, начальник отдела, начальник участка, старший менеджер (в промышленности), старший менеджер, руководитель функционального офиса.	10
2.2	Старший менеджер службы управления активами, менеджер, ведущий специалист группы по формированию смет, ведущий специалист службы управления активами, ведущий специалист службы управления планирования и надежности.	3

№ п/п	Наименование должностей	Количество календарных дней отпуска
2.3	В структуре управления планирования и надежности	
2.3.1	Ведущий специалист по надежности оборудования ГОП, КХП, ДЦ, КЦ, ЭСПЦ, прокатных цехов, оборудования обществ Группы ПАО «ММК»	10
2.3.2	Ведущий специалист по анализу простоев и организации технических обследований оборудования	10
2.3.3	Ведущий специалист по аналитике, сопровождению ТО	10
2.3.4	Ведущий специалист по планированию ремонтов зданий и сооружений, оборудования, восстановления оборудования	10
2.3.5	Ведущий специалист по соблюдению правил и условий эксплуатации оборудования	10

Примечание: Работникам, у которых условия труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2 степени, дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день может устанавливаться в количестве 3 дней. При отнесении рабочих мест к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда (класс 4) не допускается установление режима ненормированного рабочего дня.

Положение о порядке предоставления краткосрочного оплачиваемого отпуска сроком до 3-х дней (отпуск «социальный»)

Приложение 4

1. Согласно статье 128 Трудового кодекса РФ работнику по его желанию и письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней подряд в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников. При этом за счет средств ООО «ОСК» независимо от основного отпуска в пределах этих пяти дней, предоставляется краткосрочный оплачиваемый отпуск сроком до трех календарных

дней подряд (отпуск «социальный») в следующих случаях:

регистрация собственного брака (при вступлении в брак в первый раз);

смерть супруга (супруги);

смерть родителей, опекунов (попечителей), детей и опекаемых.

Работникам (родителям, опекунам и попечителям), имеющим детей-первоклассников, предоставлять, по их заявлению, дополнительный оплачиваемый «социальный» отпуск в первый день

учебного года, если он приходится на рабочий день, и отпуск без сохранения заработной платы со второго учебного дня на срок не более 14 календарных дней.

2. Оплата данного отпуска производится по среднему заработку с отметкой в таблице «ОС» (отпуск «социальный»), вид оплаты — 783.

3. Основанием предоставления данного отпуска является заявление работника и предъявление им соответствующих документов. В случае не-

возможности предоставить указанные документы до начала отпуска, работник обязан предоставить их в течение 3 рабочих дней после окончания отпуска.

4. Если в период основного отпуска возникла необходимость предоставления «социального» отпуска (смерть супруга (супруги), смерть родителей, опекунов (попечителей), детей и опекаемых, то основной отпуск продлевается на основании документов, предусмотренных в п.3 данного положения.

5. Если необходимость предоставления «социального» отпуска возникла в период нахождения работника по условиям производства в частично оплачиваемом отпуске или отпуске без сохранения заработной платы, то краткосрочный оплачиваемый отпуск (смерть супруга (супруги), смерть родителей или детей) оформляется на основании документов, предусмотренных в п.3 данного положения.