

ПРОЕКТ

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ОАО «ММК» на 2004-2005 годы

## 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:

- открытие акционерное общество «Магнитогорский металлургический комбинат» в лице генерального директора ОАО «ММК», действующего на основании устава ОАО «ММК» и именуемого в дальнейшем «работодатель»;
- работники ОАО «ММК», в лице профсоюзного комитета ОАО «ММК», действующего на основании устава ГМПр и положения «О первичной профсоюзной организации работников ОАО «ММК» ГМПр — в дальнейшем «профсоюзный комитет».

Коллективный договор подписывается: от работодателя — генеральным директором ОАО «ММК» Рашиновым В. Ф., от работников — председателем профсоюзного комитета ОАО «ММК» Ближниковым В. З.

1.2. Работодатель признает профсоюзный комитет ОАО «ММК» единственным представителем работников, поскольку он уполномочен конференцией работников ОАО «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 законов и иных нормативно-правовых актов;
- 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;
- контроля за выполнением принятого 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 ОАО «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, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, либо отказывающиеся от подписания согласованного коллективного договора, виновные в непредоставлении 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 пенсионеров ОАО «ММК».

2. Сроки действия коллективного договора. Контроль за его выполнением. Порядок внесения изменений и дополнений

2.1. Настоящий коллективный договор заключен на 2004-2005 годы, вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует до принятия нового.

2.2. По инициативе одной из сторон переговоры должны быть начаты в 7-дневный 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 изменении и дополнении 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 за выполнением 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 ОАО «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 планы развития по каждому подразделению (согласно Приложению № 1) ОАО «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;

3.2. Работодатель утверждает годовую программу профессиональной подготовки и переподготовки работников, обеспечивает ее безусловное выполнение, выделяя на эти цели сумму в размере до двух процентов от расходов на оплату труда;

3.3. 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 директором по персоналу и социальным программам по согласованию с управлением охраны труда и промышленной безопасности, профсоюзным комитетом ОАО «ММК» и в соответствии с медицинским заключением АНО «МСЧ администрации города и ОАО «ММК».

3.4. Работодатель гарантирует соблюдение и исполнение социальных планов развития в подразделениях ОАО «ММК»;

3.5. Работодатель принимает участие в разработке и осуществлении социальных планов развития в подразделениях ОАО «ММК»;

3.6. Работодатель проводит работу в трудовых коллективах по укреплению дисциплины труда;

3.7. Работодатель обращается по просьбе работников, а также по собственной инициативе с заявлениями в защиту их трудовых прав;

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

3.9. Работодатель не допускает заботки в трудовых коллективах в случае невыполнения условий коллективного договора без предварительного проведения процедуры, предусмотренной действующим законодательством РФ; пропагандирует и внедряет принципы здорового образа жизни.

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

Персональные данные работника — информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника.

Обработка персональных данных работника — получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных работника.

4.1. Работодатель обеспечивает принимаемым на работу гражданам возможность ознакомления с текстом действующего коллективного договора. Условия, оговоренные при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством и коллективным договором.

4.2. Работодатель строит взаимоотношения с работниками, исходя из общих интересов обеспечения производственного и социального развития, на основе повышения производительности труда и наиболее полного восприятия рабочей силы.

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 найма новых 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.

4.5. Ликвидация подразделений ОАО «ММК», полное или частичное приостановление производства (работы), влекущее за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда, могут осуществляться только после предварительного уведомления (не менее чем за три месяца) профсоюзного комитета и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов работников.

4.6. Работодатель для обеспечения занятости обязуется:

- не допускать экономического и социального необоснованного сокращения рабочих мест;
- предлагать работникам, трудовой договор с которыми расторгается по инициативе работодателя в случае сокращения численности или штата работников, переподготовку исходя из существующих потребностей;
- 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 или возможности переподготовки);
- предоставлять работникам, переводимым на другую работу, возможность перепод-

готовки сроком до шести месяцев с оплатой согласно Положению;

4.7. Работодатель обеспечивает работнику, с момента получения 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. Работодатель обеспечивает проведение аттестации руководителей, специалистов и служащих в соответствии с локальными нормативными актами общества. В состав аттестационных комиссий включаются представители профсоюзных органов.

4.9. Работодатель утверждает годовую программу профессиональной подготовки и переподготовки работников, обеспечивает ее безусловное выполнение, выделяя на эти цели сумму в размере до двух процентов от расходов на оплату труда.

4.10. 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 директором по персоналу и социальным программам по согласованию с управлением охраны труда и промышленной безопасности, профсоюзным комитетом ОАО «ММК» и в соответствии с медицинским заключением АНО «МСЧ администрации города и ОАО «ММК».

4.11. 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 предельных раскомандировок и инструктаж, не входит в рабочее и оплачивается согласно Положению.

4.12. Всем работникам ОАО «ММК» предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Кроме того, работникам ОАО «ММК» предоставляются дополнительные отпуска:

- за работу на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за ненормированный рабочий день;
- за счет средств общества.

Перечни рабочих мест, профессий и должностей, работников которых устанавливаются, подлежат утверждению директором по персоналу и социальным программам с учетом мнения профсоюзного комитета ОАО «ММК».

4.13. Для установления продолжительности дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день используется «Типовой перечень профессий и должностей работников ОАО «ММК», которым устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день».

Список профессий и должностей работников подразделений ОАО «ММК», которым установлен дополнительный отпуск за счет средств ОАО «ММК», может производиться на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

4.14. Порядок предоставления ежегодных отпусков регулируется Положением о предоставлении отпусков работникам ОАО «ММК».

4.15. По письменному заявлению работника работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск согласно Положению.

4.16. По желанию женщины работодатель обязуется предоставлять отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

## 5. Оплата труда

Оплата труда — система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Заработная плата — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) — гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд некавалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

Тарифная ставка (оклад) — фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени.

Тарификация работ — отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Тарифный разряд — величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника.

Квалификационный разряд — величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Тарифная сетка — совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик

работников с помощью тарифных коэффициентов. Тарифная система — совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий.

Нормы труда — нормы выработки, времени, обслуживания — устанавливаются для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

Стороны договорились:

5.1. Осуществлять свою деятельность в вопросах обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы в зависимости от финансового состояния ОАО «ММК», роста производительности труда, роста стоимости «потребительской корзины».

5.2. Оплату труда осуществлять в соответствии с приказом № 269 от 31.07.1997 с дополнениями и изменениями к нему. Тарифные сетки и ставки применять в соответствии с приказом № 522 от 18.09.2003 и текущими приказами об индексации тарифных ставок и окладов. Часовые тарифные ставки пересматриваются в зависимости от условий, изложенных в п. 5.1.

5.3. Производить доплаты и надбавки: за особые условия труда в соответствии с приложением № 3;

5.4. Для многосменного режима работы в соответствии с приложением № 3;

5.5. За профессиональное мастерство рабочим и персоналу с надбавками руководителям и специалистам в соответствии с утвержденными Положениями;

5.6. За стаж работы в соответствии с приложением № 3;

5.7. За работу в газонезагрязном аппарате, за руководство бригадой в соответствии с приложениями 3.10, 3.11 соответственно;

5.8. Другие в соответствии с утвержденными Положениями.

5.9. Выплачивать премию (переменную часть оплаты труда):

- за выполнение показателей премирования в соответствии с утвержденными Положениями;
- по специальным системам в соответствии с утвержденными Положениями.

5.10. Оплату труда производить, используя повременные и сдельные системы оплаты труда с применением технически обоснованных норм выработки, времени, обслуживания. Исполнять в отдельных случаях различные системы бестарифной оплаты труда, а также повременную систему оплаты труда по контрактам производителя на условиях, изложенных в Положении о порядке применения контрактной формы трудовых отношений в ОАО «ММК», по индивидуальной системе оплаты труда — в соответствии с ПД ММК 3-П-17-2003 «Положение о порядке оплаты труда по индивидуальной системе (ИСОТ)».

Формы и системы оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.11. Пересмотреть в течение 2004 года тарифную систему ОАО «ММК», а также Положение об отплатах и надбавках с целью приведения их в соответствие с фактическими условиями труда.

5.12. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере 2/3 средней заработной платы работника.

5.13. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере 2/3 тарифной ставки (оклада). Время простоя по вине работника не оплачивается.

5.14. Исчисление среднего заработка производится исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за три календарных месяца, предшествующих моменту выплаты.

5.15. Осуществлять тарификацию работ и присвоение тарифных разрядов работникам с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих. Профсоюзный комитет ОАО «ММК» контролирует правильность тарификации работ и присвоение разрядов.

5.16. Рабочим — индивидуальным сдельщикам при выполнении работ, тарифифицированных ниже присвоенных им разрядов, выплачивается межразрядную разницу.

5.17. Уровень месячной оплаты труда работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени, выполнив свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже размера прожиточного минимума по региону.

5.18. Выдачу заработной платы производить согласно графику. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.19. Выдачу заработной платы, в том числе оплаты за время нахождения в ежегодном отпуске, производить путем перечисления на лицевые счета работников в «Кредит Урал Банк» ОАО с согласия работника.

Не допускается приостановка работы в случае задержки выдачи заработной платы, так как ОАО «ММК» непосредственно обслуживает особо опасные виды производства, а также обеспечивает жизнедеятельность населения (энерго- и теплоснабжение).

5.20. Предоставлять работникам возможность питания авансом с применением пластиковых карт для расчета в столовых ЗАО «АПК».

5.21. Выдавать заработную плату, в том числе оплаты за время нахождения в ежегодном отпуске, производить путем перечисления на лицевые счета работников в «Кредит Урал Банк» ОАО с согласия работника.

Не допускается выдача заработной платы, так как ОАО «ММК» непосредственно обслуживает особо опасные виды производства, а также обеспечивает жизнедеятельность населения (энерго- и теплоснабжение).

5.22. Предоставлять работникам возможность питания авансом с применением пластиковых карт для расчета в столовых ЗАО «АПК».

5.23. Выдавать заработную плату, в том числе оплаты за время нахождения в ежегодном отпуске, производить путем перечисления на лицевые счета работников в «Кредит Урал Банк» ОАО с согласия работника.

5.24. Не допускается выдача заработной платы, так как ОАО «ММК» непосредственно обслуживает особо опасные виды производства, а также обеспечивает жизнедеятельность населения (энерго- и теплоснабжение).

вопросах охраны труда, охраны окружающей среды и техники безопасности в соответствии с действующим законодательством РФ и выделить на эти цели из средств организации до одного процента от суммы затрат на производство продукции.

6.2. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом разрабатывает и утверждает Соглашение по охране труда (организационно-технические мероприятия, направленные на улучшение условий труда). Работодатель выполняет Соглашение по охране труда, а также утвержденный график по ремонту санитарно-бытовых помещений, заправку и столовых (приложение № 2). Ввод в действие новых или реконструированных промышленных объектов не допускается без участия на правах члена комиссии представителя профсоюзного комитета.

6.3. Общественный контроль за состоянием охраны труда осуществляет профсоюзный комитет ОАО «ММК» в соответствии с действующим законодательством.

6.4. Работодатель обязуется:

- 6.4.1. Создавать необходимые условия для работы уполномоченных профсоюзного комитета ОАО «ММК» по охране труда, в том числе предоставлять время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, проводить обучение старших уполномоченных, обеспечивать старших уполномоченных правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда и технике безопасности.

- 6.4.2. Обеспечивать работников в соответствии с ТОН (типовыми отраслевыми нормами) и фактическими условиями труда спецодеждой, спецобувью и другими видами средств индивидуальной защиты, прошедшими комиссионную приемку качества. При выполнении работ по совмещаемым профессиям обеспечивать работников дополнительными средствами защиты, спецодеждой, если ранее выданные средства защиты не удовлетворяют безопасности выполнения работ.

- 6.4.3. Обеспечить своевременную стирку, сушку и ремонт спецодежды. В подразделении комбината для руководителей и специалистов иметь фонд дежурной спецодежды, спецодежду и средства индивидуальной защиты.

- 6.4.4. Установить время пользования теплой спецодеждой и обувью с 15 сентября по 15 апреля с корректировкой на погодные условия.

- 6.4.5. Обеспечить работников моющими (малохозяйственным 400 граммов на человека в месяц), обеззараживающими средствами и слясками или ЖИФ «Ключ» для уборки в душевой.

- 6.4.6. Проводить подготовку цехов к работе в летних условиях до 1 мая и работе в зимних условиях до 1 ноября текущего года. Проводить мероприятия по пожарной безопасности, обеспечивать производственные и вспомогательные помещения соответствующим противопожарным инвентарем.

- 6.4.7. Проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу.

- 6.4.8. Обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, а также проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

- 6.4.9. Проводить за счет средств работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года — ежегодные) медицинские осмотры (обследования) работников, занятых на тяжелых работах или на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанными работниками проходят внеочередные медицинские осмотры (обследования).

- 6.4.10. Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

- 6.4.11. В целях предупреждения случаев допуска к управлению машинами и механизмами повышенной опасности лиц, находящихся в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения, болезненного состояния, обеспечить проведение в цеховых заправочных предельных медицинских осмотров.

- 6.4.12. Обеспечивать питьевой режим в горячих цехах, снабжение полусладкой газированной или минерализованной водой и чаем, выделяя для этой цели по 3 грамма сухого чая на человека в смену для работников, работающих на работах льготного пенсионного списка № 1, и 1,5 грамма для работников, работающих на работах пенсионного списка № 2.

- 6.4.13. На работах с особо вредными условиями труда предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание.

- 6.4.14. Для обеспечения санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников в подразделениях ОАО «ММК» оборудовать санитарно-бытовые помещения, санитарные посты с аптечками, укомплектованными наборами лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

- 6.4.15. Организовать перевозку в лечебные учреждения или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям.

- 6.4.16. Проводить аттестацию и сертификацию рабочих мест в подразделениях ОАО «ММК», а также работу по определению уровня профессионального риска по профессиям для установления в соответствии с действующим законодательством РФ: льготного пенсионного обеспечения, продолжительности дополнительных отпусков и сокращенного рабочего дня, «стоимости» рабочего места, доплат за работу во вредных условиях, лечебно-профилактического питания, приоритетности в проведении оздоровительных мероприятий и др.

- 6.4.17. Предумотреть необходимые средства для проведения аттестации и сертификации рабочих мест в соответствии с графиком.

- 6.4.18. Проводить аттестацию и сертификацию рабочих мест в подразделениях ОАО «ММК», а также работу по определению уровня профессионального риска по профессиям для установления в соответствии с действующим законодательством РФ: льготного пенсионного обеспечения, продолжительности дополнительных отпусков и сокращенного рабочего дня, «стоимости» рабочего места, доплат за работу во вредных условиях, лечебно-профилактического питания, приоритетности в проведении оздоровительных мероприятий и др.

- 6.4.19. Предумотреть необходимые средства для проведения аттестации и сертификации рабочих мест в соответствии с графиком.

- 6.4.20. Проводить аттестацию и сертификацию рабочих мест в подразделениях ОАО «ММК», а также работу по определению уровня профессионального риска по профессиям для установления в соответствии с действующим законодательством РФ: льготного пенсионного обеспечения, продолжительности дополнительных отпусков и сокращенного рабочего дня, «стоимости» рабочего места, доплат за работу во вредных условиях, лечебно-профилактического питания, приоритетности в проведении оздоровительных мероприятий и др.

6.5. Проводить аттестацию и сертификацию рабочих мест в подразделениях ОАО «ММК», а также работу по определению уровня профессионального риска по профессиям для установления в соответствии с действующим законодательством РФ: льготного пенсионного обеспечения, продолжительности дополнительных отпусков и сокращенного рабочего дня, «стоимости» рабочего места, доплат за работу во вредных условиях, лечебно-профилактического питания, приоритетности в проведении оздоровительных мероприятий и др.

Предумотреть необходимые средства для проведения аттестации и сертификации рабочих мест в соответствии с графиком.

7. Социальное развитие коллектива

Затраты на социальную сферу производятся в соответствии с утвержденным бюджетом и могут быть уменьшены в случае невыполнения его доходной части.

7.1. Жилищное строительство

Стороны договорились:

7.1.1. Ввести в эксплуатацию в III-IV кварталах 2004 года 383 квартиры общей площадью 19,4 тысячи квадратных метров в многоквартирных домах № 4, 5, 6 в жилом комплексе по ул. Московская и № 30 (серия «Магистр») в 139 микрорайоне, построенных через ЖИФ «Ключ» с использованием кредитных ресурсов «КУБ» ОАО по поручительству ОАО «ММК». Застройщик, работники ОАО «ММК», приобретают жилье за счет собственных средств по договорам долевого участия в строительстве жилья с рассрочкой платежа до 9 лет.

7.1.2. Направление работников комбината в ЖИФ «Ключ» для приобретения жилья, указанного в п. 7.1.1, производится в соответствии с условиями Положения ПД ММК 3-УСС-07-2003.

7.1.3. Предоставлять работникам поручительство ЖИФ «Ключ» на получение ипотечного кредита (на условиях банка) для улучшения жилищных условий с последующим оформлением (в срок до 3 месяцев) залога приобретенного жилья в качестве обеспечения возврата кредита в пределах действующего лимита.

7.1.4. Постановка на учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий в 2004-2005 годах, не производится. Работники, направленные в ЖИФ «Ключ» и заключившие договор на долевое участие в строительстве жилья с рассрочкой платежа до 9 лет, получающие ипотечный кредит по поручительству ОАО «ММК» или ЖИФ «Ключ» для улучшения жилищных условий, исключаются из списков нуждающихся.

7.2. Организация питания

7.2.1. Работодатель предоставляет возможность для горячего питания работникам во время рабочей смены.

7.2.2. Работодатель обеспечивает устойчивое функционирование системы оплаты обедов работниками по безналичному расчету с использованием пластиковых карточек ОАО «ММК» и «КУБ» ОАО.

7.2.3. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом осуществляет контроль за работой столовых и выполнением договорных обязательств.

7.3. Трудовое соревнование

Стороны договорились:

7.3.1. Развивать активность и творческую инициативу работников для реализации целей ОАО «ММК» через организацию:

- соревнования коллективов цехов и производств за повышение экономической эффективности производства с ежемесячным и полугодичным подведением итогов;
- соревнования коллективов цехов и производств за своевременное и качественное завершение реконструкции и капитальных ремонтов крупных металлургических агрегатов;
- соревнования молодежно-трудовых коллективов за достижение высоких производственных, качественных и экономических результатов работы с ежемесячным подведением итогов;
- соревнования работников за присуждение званий «Лучший рабочий ОАО «ММК», «Лучший мастер ОАО «ММК» с ежемесячным подведением итогов;
- смотры-конкурсы среди коллективов цехов, работников и творческих групп за разработку и внедрение мероприятий по повышению эффективности производства, экономии материально-технических и топливно-энергетических ресурсов.

7.3.2. Осуществлять поощрение победителей в соответствии с условиями соревнования.

7.4. Управление средствами социального страхования и предоставление медицинских и оздоровительных услуг работникам ОАО «ММК» и членам их семей.

Стороны договорились:

7.4.1. Расходование средств социального страхования производится в соответствии с ежеквартально утвержденными сметами. Утвержденные сметы и контроль за их исполнением производится комиссией по социальному страхованию ОАО «ММК» в соответствии с Положением о комиссии социального страхования ОАО «ММК».

7.4.2. Своевременно производить выплаты пособий за счет средств социального страхования в соответствии с действующим законодательством, в том числе по временной нетрудоспособности.

7.4.3. Реализовывать программу профилактики заболеваний, лечения, оздоровления и отдыха работников и членов их семей за счет средств ОАО «ММК» (из прибыли и по схеме ДМС), средств социального страхования (при их наличии) и личных средств работников в соответствии с социальным заказом в учреждениях социальной сферы ОАО «ММК».

7.4.4. Своевременно производить выплаты пособий за счет средств социального страхования в соответствии с действующим законодательством, в том числе по временной нетрудоспособности.

7.4.5. Реализовывать программу профилактики заболеваний, лечения, оздоровления и отдыха работников и членов их семей за счет средств ОАО «ММК» (из прибыли и по схеме ДМС), средств социального страхования (при их наличии) и личных средств работников в соответствии с социальным заказом в учреждениях социальной сферы ОАО «ММК».

7.4.6. Своевременно производить выплаты пособий за счет средств социального страхования в соответствии с действующим законодательством, в том числе по временной нетрудоспособности.

7.4.7. Реализовывать программу профилактики заболеваний, лечения, оздоровления и отдыха работников и членов их семей за счет средств ОАО «ММК» (из прибыли и по схеме ДМС), средств социального страхования (при их наличии) и личных средств работников в соответствии с социальным заказом в учреждениях социальной сферы ОАО «ММК».

7.4.8. Своевременно производить выплаты пособий за счет средств социального страхования в соответствии с действующим законодательством, в том числе по временной нетрудоспособности.

7.4.9. Реализовывать программу профилактики заболеваний, лечения, оздоровления и отдыха работников и