ГАЗЕТА ВЫХОДИТ
С 5 МАЯ 1935 ГОДА

ЧЕТВЕРГ
30 ДЕКАБРЯ
2010 ГОДА
№ 167 /12264/
Свободная цена
СПЕЦВЫПУСК

МАГНИТОГОРСКИЙ
Металл
ДЕЙСТВИТЕЛЬНО О ГЛАВНОМ

ЛУЧШЕЕ ИЗДАНИЕ В МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ РОССИИ И СТРАН СНГ-2008, 2009, 2010

magmetall.ru

Проект коллективного договора ОАО «ММК» на 2011-2013 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:

– открытое акционерное общество «Магнитогорский металлургический комбинат» в лице президента ООО «Управляющая компания ММК» либо вице-президента по персоналу и социальным программам ООО «Управляющая компания ММК» действующего на основании Устава ОАО «ММК», именуемое в дальнейшем «Работодатель»;

– работники ОАО «ММК», в лице первичной профсоюзной организации работников ОАО «ММК» ГМПР, действующего на основании Устава ГМПР и положения «О первичной профсоюзной организации работников ОАО «ММК» ГМПР – в дальнейшем «профсоюзный комитет».

Коллективный договор подписывается:

– от работодателя – президентом ООО «Управляющая компания ММК» либо вице-президентом по персоналу и социальным программам ООО «Управляющая компания ММК»

– от работников – председателем профсоюзного комитета ОАО «ММК»

1.2. Работодатель признает профсоюзный комитет 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, 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 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, 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 ОАО «ММК» в соответствии с Положением.

2. СРОК ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. КОНТРОЛЬ ЗА ЕГО ВЫПОЛНЕНИЕМ. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ.

2.1. Настоящий коллективный договор заключен на 2011-2013 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 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 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 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;

– предоставляет в профсоюзный комитет информацию о состоянии условий и охраны труда, а также о 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;

– до передачи персональных данных профсоюзному комитету должен получить письменное согласие субъекта персональных данных на их обработку профсоюзным комитетом. Письменное согласие субъекта персональных данных на их обработку контрагентом хранится у работодателя. Работодатель, передавший персональные данные, обязан предоставить письменное согласие субъекта персональных данных на их обработку профсоюзному комитету по его требованию.

3.2. Профсоюзный комитет:

– принимает участие в разработке и осуществлении социальных планов развития в подразделениях ОАО «ММК»;

– проводит работу в структурных подразделениях ОАО «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, пансионатах, детских оздоровительных центрах и т.д.;

– не допускает забастовки 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, перечисленную, 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.

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, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором и локальными нормативными актами, действующими в ОАО «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 соглашению 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. Работодатель и профсоюзный комитет проводят переговоры о соблюдении прав и интересов работников.

4.6. 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 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;

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

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 2% 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 начальником управления персонала и общественных связей по согласованию с отделом охраны труда и промышленной безопасности, с учетом мнения профсоюзного комитета и в соответствии с медицинским заключением АНО «МСЧ администрации г. Магнитогорска и ОАО «ММК». Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

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 предсменных раскомандировок и инструктажей, не входит в рабочее и оплачивается согласно стандарту по организации оплаты труда работников ОАО «ММК».

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, занятость на которых дает право на установление дополнительного отпуска, утверждаются по каждому подразделению начальником управления персонала и общественных связей ОАО «ММК» с учетом мнения профсоюзного комитета.

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». Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день по конкретным должностям устанавливается только на основании изучения фактической переработки сверх нормальной продолжительности рабочего времени.

Список профессий и должностей работников подразделений ОАО «ММК», которым установлен дополнительный отпуск за счет средств ОАО «ММК», расширению не подлежит. Исключение профессий и должностей из «Списка 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.

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

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

4.15. По желанию работника Работодатель обязуется предоставлять отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

5. ОПЛАТА ТРУДА

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечить рост заработной платы в соответствии с ростом производительности труда, объемов производства и уменьшением себестоимости продукции, а также с учетом роста стоимости «потребительской корзины» в г. Магнитогорске. Расчет стоимости «потребительской корзины» производить ежемесячно в соответствии с действующей в ОАО «ММК» методикой.

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

5.2. Обеспечить минимальный месячный размер заработной платы работникам, отработавшим месячную норму рабочего времени и выполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного человека в регионе.

5.3. 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.

5.4. Осуществлять выплату заработной платы, в том числе за время отпуска, с согласия работника, путем перечисления на лицевые счета в «КредитУралБанк» ОАО.

5.5 Использовать для оплаты труда повременные и сдельные формы. Применять технически обоснованные нормы времени, выработки, обслуживания. Использовать в отдельных случаях различные формы бестарифной оплаты труда, повременную систему оплаты труда по базовой стоимости рабочего места, контрактную и индивидуальную формы оплаты труда. Устанавливать формы и системы оплаты с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.6. Применять тарифные сетки и ставки (оклады), производить расчет и начисление заработной платы в соответствии с приказами «О совершенствовании оплаты труда» и «Об индексации тарифных ставок (окладов)

5.7. Производить оплату труда, доплат стимулирующего и компенсационного характера, надбавок в соответствии с утвержденным в ОАО «ММК» стандартом по организации оплаты труда работникам ОАО «ММК».

5.8. Устанавливать, в соответствии с утвержденными в ОАО «ММК» положениями, надбавки к тарифным ставкам за профессиональное мастерство рабочим, а также персональные надбавки руководителям, специалистам и служащим.

5.9. Применять, в целях достижения необходимого уровня производственных и экономических показателей (снижение издержек производства, экономию материально-технических ресурсов и др.), с учетом мнения профсоюзного комитета, различные премиальные системы и выплачивать премии (переменную часть оплаты труда) в соответствии с утвержденными положениями и стандартом по порядку начисления премии работникам ОАО «ММК». При этом доля постоянной части заработной платы (тарифная ставка, должностной оклад, оплата за работу во вредных и (или) опасных условиях, доплата за работу в ночное время и за время, отработанное по графику сверх нормального числа рабочих часов, за стаж работы в ОАО «ММК» с учетом районного коэффициента, надбавки к тарифной ставке или окладу) должна быть не менее 60%.

5.10. Оплачивать сверхурочную работу за первые два часа работы в полуторном, а последующие часы в двойном размере. Компенсировать по желанию работника сверхурочную работу вместо повышенной оплаты предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.11. Оплачивать время простоя:

– по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника;

– по причинам, не зависящим от работодателя и работника в размере двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

5.12. Производить расчет средней заработной платы работника исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за двенадцать календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

Профсоюзный комитет обязуется:

5.13. Осуществлять контроль правильности тарификации работ и присвоения квалификационных разрядов.

5.14.. Участвовать в процессе аттестации рабочих мест по условиям труда для дальнейшего применения ее результатов при установлении оплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

6. ОХРАНА ТРУДА И ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Стороны договорились:

6.1. Осуществлять свою деятельность в вопросах охраны труда в соответствии с действующим законодательством РФ и выделять на эти цели из средств организации не менее 0,2 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 утвержденные графики по ремонту санитарно-бытовых помещений, здравпунктов и столовых (приложение 2). Ввод в действие новых или реконструируемых промышленных объектов не допускается без участия на правах члена комиссии представителя профсоюзного комитета.

6.3. Профсоюзный комитет ОАО «ММК» осуществляет общественный контроль за состоянием охраны труда 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 уполномоченных, с обеспечением их нормативными и справочными материалами по охране труда.

6.4.2. Обеспечивать работников в соответствии с типовыми нормами и фактическими условиями труда спецодеждой корпоративного стиля, спецобувью и другими видами СИЗ, прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия и комиссионную приемку качества. При выполнении работ по совмещаемым профессиям обеспечивать работников дополнительными средствами защиты, спецодеждой, если ранее выданные средства защиты не соответствуют по защитным свойствам, выполняемым работам.

Обеспечивать своевременную стирку, сушку и ремонт спецодежды.

В подразделениях комбината для проведения неотложных аварийных работ создавать резервный фонд дежурной спецодежды, спецобуви и СИЗ.

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

Обеспечивать работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с типовыми нормами, сланцами (пантолетами) для помывки в душевой.

6.4.3. Проводить подготовку цехов к работе в летних условиях до 1 июня и работе в зимних условиях до 1 декабря текущего года.

6.4.4. 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.

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.

6.4.5. 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 указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры (обследования).

Работникам, осуществляющим отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающим в условиях повышенной опасности, проводить обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

6.4.6. В целях выявления работников, которые по медицинским показаниям не могут быть допущены к исполнению трудовых обязанностей, обеспечить проведение предсменных медицинских осмотров в цеховых здравпунктах в соответствии с локальными нормативными актами.

6.4.7. Обеспечивать питьевой режим, снабжение подсоленной газированной водой и чаем, выделяя для этой цели по 3 грамма сухого чая на человека в смену для работников, работающих на работах предусмотренных «Списком № 1 производств, работ, профессий, должностей и показателей на подземных работах, на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях» и 1,5 грамма для работников, работающих на работах предусмотренных «Списком № 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей с вредными и тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях».

Осуществлять контроль за качеством питьевой воды в разводящих сетях и источниках систем питьевого водоснабжения.

6.4.8. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, выдавать бесплатно по установленным нормам пищевой продукт (продукты для диетического (лечебного и профилактического) питания).

6.4.9. Работникам, занятым на работах с особо вредными условиями труда, предоставлять бесплатно, по установленным нормам, лечебно-профилактическое питание.

6.4.10. Для обеспечения санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников в подразделениях ОАО «ММК» обеспечить функционирование санитарно-бытовых помещений, помещений для приема пищи, помещений для оказания медицинской помощи, комнат для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки и санитарных постов с медицинскими аптечками.

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.

6.4.11. Проводить работу по аттестации рабочих мест по условиям труда в подразделениях ОАО «ММК

6.4.12. Продолжить работу по подтверждению сертификата соответствия работы по охране труда требованиям российского законодательства.

6.4.13. Обеспечить функционирование системы управления охраной труда и промышленной безопасностью в соответствии с требованиями международного стандарта OHSAS 18001.

6.4.14. Предусмотреть необходимые средства для обеспечения проведения работ по аттестации рабочих мест в соответствии с графиком аудиторских услуг по подтверждению сертификации.

6.4.15. Осуществлять природоохранную деятельность, направленную на снижение уровня негативного воздействия на окружающую среду с целью достижения предельно допустимых выбросов загрязняющих веществ в атмосферу и водные объекты.

6.4.16. Обеспечить функционирование системы экологического менеджмента в подразделениях ОАО «ММК» в соответствии с требованиями международного стандарта ISO 14001.

6.4.17. Осуществлять капитальное строительство и реконструкцию производственных объектов с учетом воздействия на окружающую среду на основе современных технологий, рационального использования природных и энергетических ресурсов, создания малоотходных технологий.

6.4.18. Осуществлять производственный контроль за уровнем воздействия на окружающую среду от производственной деятельности предприятия в соответствии с утвержденными графиками.

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. Улучшение жилищных условий работников.

Стороны договорились:

7.1.1. Работники ОАО «ММК» могут осуществлять улучшение жилищных условий с использованием возможностей, предоставляемых жилищно-инвестиционным фондом «Ключ» (далее ЖИФ «Ключ»») при приобретении жилья, как вновь построенного, так и на «вторичном» рынке, в том числе с предоставлением возможности ипотечного кредитования на срок до 30 лет в соответствии со стандартами агентства ипотечного жилищного кредитования (далее АИЖК).

7.1.2. Направление работников комбината в ЖИФ «Ключ» для приобретения жилья производится в соответствии с порядком принятым в ОАО «ММК.

7.2. Организация питания.

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

7.2.2. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом осуществляет контроль за организацией питания и работой столовых, 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 полугодовым подведением итогов;

– соревнования коллективов цехов и производств за своевременное и качественное завершение реконструкции и капитальных ремонтов крупных металлургических агрегатов;

– соревнование молодежно-трудовых коллективов за достижение высоких производственных, качественных и экономических результатов работы с ежемесячным подведением итогов;

– соревнования работников за присуждение звания «Лучший рабочий ОАО «ММК», «Лучший мастер ОАО «ММК» с ежемесячным подведением итогов;

– смотров-конкурсов 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. Социальная защита уровня жизни работников.

Стороны договорились:

7.4.1. Обеспечивать выполнение законодательства РФ об обязательных видах социального страхования.

Осуществлять выплату пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам на условиях, в размерах и порядке определенном законодательством РФ.

Контроль за порядком обеспечения пособиями осуществляется комиссией по обязательному социальному страхованию ОАО «ММК», действующей на основании положения.

7.4.2. Реализовать корпоративные социальные программы, направленные на поддержание здоровья работников.

Программы включают в себя:

- оздоровление и отдых работников и членов их семей за счет средств ОАО «ММК», средств обязательного социального страхования и личных средств работников в соответствии с социальным заказом в организациях, осуществляющих деятельность в области предоставления рекреационных услуг (в первую очередь в организациях социальной сферы ОАО «ММК»);

- мероприятия по профилактике социально значимых заболеваний, в том числе вакцинаций работников от вирусных инфекций.

Финансирование данных программ осуществлять за счет источников, предусмотренных действующим законодательством РФ и локальными нормативными актами ОАО «ММК» в пределах средств бюджета на текущий год.

Устанавливать по согласованию с профсоюзным комитетом ежеквартально (при необходимости с другой периодичностью) размер компенсаций работникам по оплате за путевки с учетом сезонности, роста «реального» дохода работников и наличия средств, предусмотренных бюджетом на оздоровление.

В ходе проведения мероприятий по санаторно-курортному лечению, оздоровлению и отдыху работников и членов их семей проводить распределение путевок по подразделениям согласно разнарядкам. Разнарядки составляются группой по социальным программам с учетом с учетом условий труда и численности работников в подразделении в пределах социального заказа на оздоровление работников на текущий год и согласовываются с профсоюзным комитетом. Работодатель в лице начальников БОТиЗ (работников по труду) подразделений и председатель профкома подразделения организуют выполнение разнарядок в полном объеме.

7.4.3. Профсоюзный комитет ОАО «ММК» с целью обеспечения доступности оздоровления оказывает за счет средств профсоюзного бюджета материальную помощь членам профсоюза на оздоровление в соответствии с Положением.

7.4.4. Осуществлять (корпоративное) добровольное медицинское страхование работников (с которыми заключены трудовые договоры) на срок не менее 1 года.

Корпоративное добровольное медицинское страхование работников осуществлять в соответствии с локальными нормативными актами и в пределах средств, предусмотренных бюджетом на эти цели.

7.4.5. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом осуществляет контроль за организацией предоставления медицинских услуг, работой здравпунктов и поликлиники № 1, выполнением договорных обязательств с АНО «МСЧ АГ и ОАО «ММК».

7.5. Гарантии и льготы работникам.

Работодатель обязуется:

7.5.1. В случае смерти работника (пенсионера) семье умершего производить предоставление ритуальных услуг через ООО «Долг» согласно Положению, действующему в ОАО «ММК». Семье умершего неработающего пенсионера оказывать единовременную материальную помощь в размере 1 500 рублей в рамках благотворительных программ, реализуемых через Магнитогорский городской благотворительный общественный фонд (МГ БОФ) «Металлург».

7.5.2. Осуществлять социальную поддержку работающих женщин, направленную на стимулирование рождаемости и укрепление здоровья будущих матерей и их детей:

– беременным женщинам (по заявлению женщины) устанавливается неполный рабочий день с сокращением его на 2 часа в смену с сохранением заработной платы за неполное рабочее время.

– беременных женщин в соответствии с медицинским заключением по распоряжению руководителя структурного подразделения переводить на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов с сохранением среднего заработка по прежней работе. Перевод осуществляется по заявлению женщины. Начиная с 13 недели беременности, до возникновения права на отпуск по беременности и родам, женщина освобождается от работы с сохранением средней заработной платы за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств ОАО «ММК» при условии еженедельного посещения центра «Материнство».

Предоставлять по просьбе беременной женщины, до предоставления отпуска по беременности и родам, отпуск без сохранения заработной платы.

Женщинам, работницам ОАО «ММК»:

– оказывать единовременную материальную помощь в размере 12 000 рублей при рождении ребенка (при условии постоянного наблюдения в женской консультации и еженедельного посещения центра «Материнство» в течение беременности);

Работникам ОАО «ММК» (мать, отец), находящимся в отпуске по уходу за ребёнком, оказывать ежемесячную материальную помощь:

– в размере 750 рублей до достижения ребёнком возраста 1,5 лет;

– в размере 1 500 рублей в возрасте от 1,5 до 3 лет ребёнку.

Работникам ОАО «ММК» (в т.ч. опекунам), имеющим детей-первоклассников, предоставлять, по их заявлению, дополнительный оплачиваемый «социальный» отпуск в первый день учебного года и отпуск без сохранения заработной платы со второго дня на срок не более 14 календарных дней,

Оказывать семье, имеющей ребенка-первоклассника, единовременную материальную помощь в размере 1 500 рублей в августе месяце для подготовки ребенка к школе.

Оказывать дополнительную социальную и материальную поддержку, в соответствии с благотворительной программой ОАО «ММК», семье работника ОАО «ММК», имеющей 3-х и более детей (включая усыновленных, находящихся под опекой) в возрасте до 18 лет, в которой совокупный доход на одного члена семьи ниже стоимости потребительской корзины, рассчитанной специалистами управления персонала и общественных связей для многодетной семье.

Оказание перечисленных видов помощи производится по заявлению в соответствии с благотворительной программой ОАО «ММК», через МГ БОФ «Металлург».

7.5.3. При решении вопросов, связанных с социальной поддержкой молодых работников и их семей, стороны договорились проводить работу в соответствии с программой «Молодежь ОАО «ММК» и комплексной системой работы с молодежью.

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

В соответствии с постановлением Правительства РФ № 1394 от 25.11.98 г. предоставлять материальную помощь в размере 1 500 рублей молодым работникам, принятым на работу в ОАО «ММК» после увольнения с военной службы и до призыва работавшим в подразделениях ОАО «ММК». Материальная помощь оказывается по личному заявлению работнику, обратившемуся в управление кадров не позднее трех месяцев со дня приема на работу.

7.5.4. Осуществлять поощрение лучших работников в соответствии с положениями «О трудовых династиях», «О грамоте ОАО «ММК» и «О Почетной грамоте ОАО «ММК».

7.5.5. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются оказывать поддержку деятельности кассы взаимопомощи и кредитного потребительского кооператива граждан «Ключ-Капитал».

7.5.6. Осуществлять в соответствии с утвержденным положением негосударственное пенсионное обеспечение работников и пенсионеров общества на основании договора с негосударственным пенсионным фондом «Социальная защита старости».

7.6. Социальная защита неработающих пенсионеров и инвалидов.

Стороны договорились:

7.6.1. Проводить социальную поддержку неработающих (согласно трудовой книжке) пенсионеров и инвалидов (имеющих статус пенсионера ОАО «ММК» в соответствии с Положением) в виде «адресной» социальной помощи по их заявлениям в соответствии с благотворительной программой ОАО «ММК», реализуемой через МГ БОФ «Металлург».

Благотворительная программа ОАО «ММК» разрабатывается и утверждается ежегодно в пределах средств бюджета по статье благотворительность.

Предусмотреть благотворительной программой ОАО «ММК» следующие основные направления поддержки:

– ежемесячная материальная помощь неработающим пенсионерам с учетом стажа работы в ОАО «ММК» и наличия заслуг (награждение государственными наградами в период работы в ОАО «ММК», наличие звания «Почетный пенсионер ОАО «ММК»), уволенным на пенсию до 01.04.2001 г.;

– ежеквартальная «адресная» помощь остро нуждающимся неработающим пенсионерам согласно заявлениям и ходатайству совета ветеранов;

– единовременная материальная помощь в экстренных случаях согласно их заявлениям и ходатайствам цехов, в том числе на проведение текущего ремонта квартиры одиноким ветеранам по ходатайству совета ветеранов. Подразделения (цехи) ОАО «ММК» осуществляют содействие в организации проведения ремонтов квартир своим одиноким ветеранам;

– лечебные и оздоровительные услуги ветеранам (в центре медико-социальной защиты МГ БОФ «Металлург», в АНО «МСЧ администрации г. Магнитогорска и ОАО «ММК»); лечение и протезирование в ООО СЦ «Агат»; предоставление путевок на санаторно-курортное лечение и отдых преимущественно в период с сентября по май в санатории и прочие оздоровительные организации социальной сферы ОАО «ММК». Предоставление данной помощи производится по направлениям совета ветеранов ОАО «ММК» в соответствии и в пределах средств, предусмотренных «социальным заказом» на текущий год.

– проведение вечеров отдыха и других культурных мероприятий для ветеранов и инвалидов в праздничные и знаменательные даты, подписка на газету «Магнитогорский металл», дополнительное питание в кафе «Ветеран» и другие.

Кроме того, профсоюзный комитет за счет своих средств, в пределах утвержденной сметы, производит оказание материальной помощи и социальной поддержки данным категориям.

7.6.2. При прекращении участия ОАО «ММК» в дочернем акционерном обществе или учреждении, за неработающими пенсионерами и инвалидами данной организации сохраняется одно направление социальной поддержки – оказание ежемесячной материальной помощи.

Бывшим работникам обществ и учреждений, указанных в приложении к Положению о статусе пенсионера ОАО «ММК», принятых на работу после выделения данного общества из состава ОАО «ММК» и уволившихся на пенсию по возрасту, ОАО «ММК» не производит оказание социальной помощи. Оказание помощи данной категории могут производить общества и учреждения, из которых они уволились на пенсию по возрасту.

Отдельным категориям неработающих пенсионеров:

– проживающим в пределах Челябинской области и близлежащих районах Башкортостана, на которых не распространяется статус пенсионера ОАО «ММК» в связи с выездом из г. Магнитогорска;

– проработавшим непрерывно в ОАО «ММК» (мужчины – не менее 35-ти лет, женщины – не менее 20 лет) и на которых не распространяется статус пенсионера ОАО «ММК» по различным причинам;

может оказываться разовая помощь в экстренных ситуациях (при обращении с заявлением) по ходатайству совета ветеранов ОАО «ММК.

7.6.3. Пенсионерам, имеющим звание «Почетный пенсионер ММК» и награжденным государственными наградами, предоставлять социальную поддержку согласно Положениям.

7.7. Социальная защита инвалидов труда и профзаболевания, семей потерявших кормильца по вине работодател