



Партнёрство



Андрей Серебряков

Павел Шиляев

## Выбор Кузбасса



Павла Шиляева в кузбасском городе Белово назвали человеком года

Однодневный визит на Магнитогорский металлургический комбинат руководителей Белова, города областного подчинения в Кемеровской области, имел чётко определённую цель.

Алексей Курносов, глава этого небольшого шахтёрского сибирского города с населением 127 тысяч жителей, и его заместитель Марина Мерзлякова во вторник приехали в Магнитогорск, чтобы вручить награду генеральному директору ПАО «ММК» Павлу Шиляеву.

– Павел Владимирович, недавно, когда беловчане отмечали день рождения своего города, а случилось это 4 декабря, у нас были определены лауреаты в раз-

личных номинациях, – пояснил на встрече с руководителем комбината Алексеем Курносов. – Так вот, вся беловская общественность практически единогласно пришла к выводу, что человеком 2020 года нужно назвать вас, генерального директора ПАО «ММК». Магнитка – наш большой, надёжный, серьёзный партнёр, благодаря которому развивается город и в нём создаются комфортные условия для жизни. Огромное спасибо магнитогорским металлургам от наших ветеранов, ребятишек, да от всех жителей.

Марина Мерзлякова зачитала распоряжение главы Беловского городского округа о присвоении Павлу Шиляеву звания «Человек 2020 года» в номина-

ции «Меценат года», и гости вручили генеральному директору ПАО «ММК» почётный диплом и специальную наградную ленту с соответствующей надписью.

Павел Шиляев в свою очередь подчеркнул, что вложения в развитие города Белово – это заслуга всей Группы компаний ММК, и в первую очередь, конечно, ООО «ММК-УГОЛЬ», расположенного в Кузбассе и являющегося крупным российским производителем угля и продуктов его переработки. Присутствовавший на встрече начальник отдела управления собственностью ПАО «ММК» Сергей Король тоже отдал должное всем магнитогорским металлургам.

Продолжение на стр. 2

Стандарты

## ММК сохранил высокие позиции в рейтинге экологической ответственности

ПАО «Магнитогорский металлургический комбинат» второй год подряд вошло в топ-10 рейтинга открытости российских горнодобывающих и металлургических компаний в сфере экологической ответственности, выпускаемого Всемирным фондом дикой природы (WWF) России. ММК был особо отмечен в числе компаний, избежавших аварий или спорных экологических ситуаций в 2020 году.

В 2020 году в рейтинг WWF России вошли 40 компаний металлургического и горнодобывающего секторов. ММК замкнул группу Топ-10. Всемирный фонд

дикой природы России выпускает годовые рейтинги экологической ответственности российских компаний с 2017 года, их цель – способствовать улучшению экологической ситуации в России, а также привлечь внимание общества и бизнеса к важности своевременного и полного раскрытия информации о воздействии производства на окружающую среду.

Компании – участники рейтинга оцениваются по трём критериям: качество экологического менеджмента, уровень воздействия на окружающую среду, полнота раскрытия информации. По итогам года ММК занял особенно высокую позицию по третьему критерию, разделив 6–9 строчки. Компания действительно уделяет большое внимание раскрытию полной и актуальной информации по вопросам устойчивого развития: так, в июле 2020 года ПАО «ММК» опубликовало Отчёт об устой-

чивом развитии за 2019 год, составленный по стандартам Глобальной инициативы по отчётности (GRI Standards). Также составители рейтинга отметили ММК в числе компаний, на территориях присутствия которых за отчётный период не было зафиксировано аварий или спорных экологических ситуаций.

Экологическая повестка занимает большое значение в работе ММК: так, в рамках стратегии развития до 2025 года компания реализует инициативу «Чистый город», благодаря которой комплексный индекс загрязнения атмосферы (КИЗА) в Магнитогорске, где находится основная производственная площадка компании, должен снизиться до значения меньше пяти единиц, что соответствует определению «Чистый город». Уже в 2019 году Минприроды исключило Магнитогорск из списка городов с наиболее высоким уровнем загрязнения атмосферы.



Коротко

• По данным оперативного штаба на 16 декабря, в Челябинской области подтверждено 31474 случая заболевания COVID-19 (плюс 310 новых подтверждений к предыдущему дню). Больных COVID-19 – 10472 человека. За весь период пандемии 19868 пациентов выздоровели и выписаны из больниц. 42 гражданина переведены в медицинские учреждения по месту прописки в другие регионы РФ. За прошедшие сутки в регионе умерли 15 человек. По данным оперативного штаба по Магнитогорску, на 16 декабря в городе подтверждено 4294 случая COVID-19, из них 2401 пациент выздоровел и выписан из больницы.

• В министерстве здравоохранения Челябинской области разрабатывают способы избавиться от дефицита кадров в поликлиниках. Одной из мер был озвучен возврат на работу категории сотрудников старше 65 лет. Пройдёт это в случае снятия ограничений, предупреждают медицинские чиновники и надеются уже на следующий год. «Мы надеемся, что пандемия отступит, и часть возрастных медработников вернутся на свои рабочие места. За счёт этого мы укрепим первичное звено здравоохранения», – прокомментировал замминистра здравоохранения Челябинской области Евгений Ванин. Что касается системы обеспечения здравоохранения медицинскими кадрами, то в запасе у ведомства есть и другие варианты. В первую очередь – увеличение количества студентов медвузов.

• Четверть россиян планируют провести новогодние праздники за работой или подработкой, сообщает ТАСС со ссылкой на исследование «Работа.ру». По данным сервиса, пять процентов жителей России во время каникул собираются приступить к изучению новой профессии, а два процента – пройти курсы повышения квалификации. При этом всего 18 процентов опрошенных намерены провести праздники дома в кругу семьи. Ранее сообщалось, что большинство опрошенных Rambler Group россиян, а именно 84 процента, планируют лично поздравить родных и друзей с наступающим 2021 годом и лишь восемь процентов респондентов сделают это после того, как в стране нормализуется эпидемиологическая обстановка.

Цифра дня

38%

Столько россиян продолжают пожимать друг другу руку при встрече (в 2019 году – 50 процентов). А доля приветствующих друзей и родных поцелуем снизилась с 40 до 27 процентов (ВЦИОМ).

Погода

Пт -7°...-4°  
з 2...3 м/с  
730 мм рт. ст.



Сб -20°...-7°  
с 1...4 м/с  
744 мм рт. ст.



Вс -22°...-16°  
ю-з 1...2 м/с  
746 мм рт. ст.



ПОСЕЛОК МЕНТЫ!

МОЛОДОЖЕЛТЫЙ

molodo-mgn.ru

1000000 likes

ЛУЧШЕЕ ВОЗМОЖНО!

43-81-50 ОТДЕЛ ПРОДАЖ Гагарина, 50

с 17 по 24 декабря 10.00-19.00

**ЯРМАРКА МЁДА**

При покупке 1 кг мёда – 1 кг в подарок. свежий сбор 2020 г.

**АКЦИЯ! 4 кг мёда расторопши – 1000 руб.**

ДС им. Ромазана, пр. Ленина, 97

Поручение

## Праздники под контролем

Губернатор Челябинской области Алексей Текслер потребовал от глав городов и районов и руководителей профильных ведомств обеспечить безопасность детей и взрослых жителей в период предстоящих новогодних праздников и каникул.

Соответствующее поручение было дано главой региона 16 декабря на завершающемся в этом году областном совещании с главами территорий. Им и руководителям ведомств поставлены задачи организовать необходимое взаимодействие с правоохранительными органами и территориальными органами МЧС.



Перед праздниками необходимо тщательно проверить состояние охраны и противопожарной защищённости объектов с массовым пребыванием людей – административных зданий, производственных, торговых, развлекательных, социальных объектов и иных мест скопления людей, а также электросети, системы связи, теплоснабжения, водоснабжения, оповещения людей при пожаре и чрезвычайных ситуациях. Кроме того, необходимо проверить эвакуационные выходы.

Министерству социальных отношений и МЧС поручено проверить все социальные учреждения с постоянным пребыванием людей на предмет противопожарной безопасности, а главам – оказать содействие в этих рейдах. Также следует держать на постоянном контроле состояние внутридомового газового оборудования в жилых помещениях.

Непосредственно в новогодние праздники главам поручено организовать контрольные обходы неблагополучных семей, где родители злоупотребляют алкоголем, чтобы не допустить ЧП с детьми. Координировать и контролировать работу будет министерство общественной безопасности.

В новогодние праздничные дни начиная с 31 декабря главам поручено обеспечить круглосуточное дежурство ответственных должностных лиц муниципальной администрации.

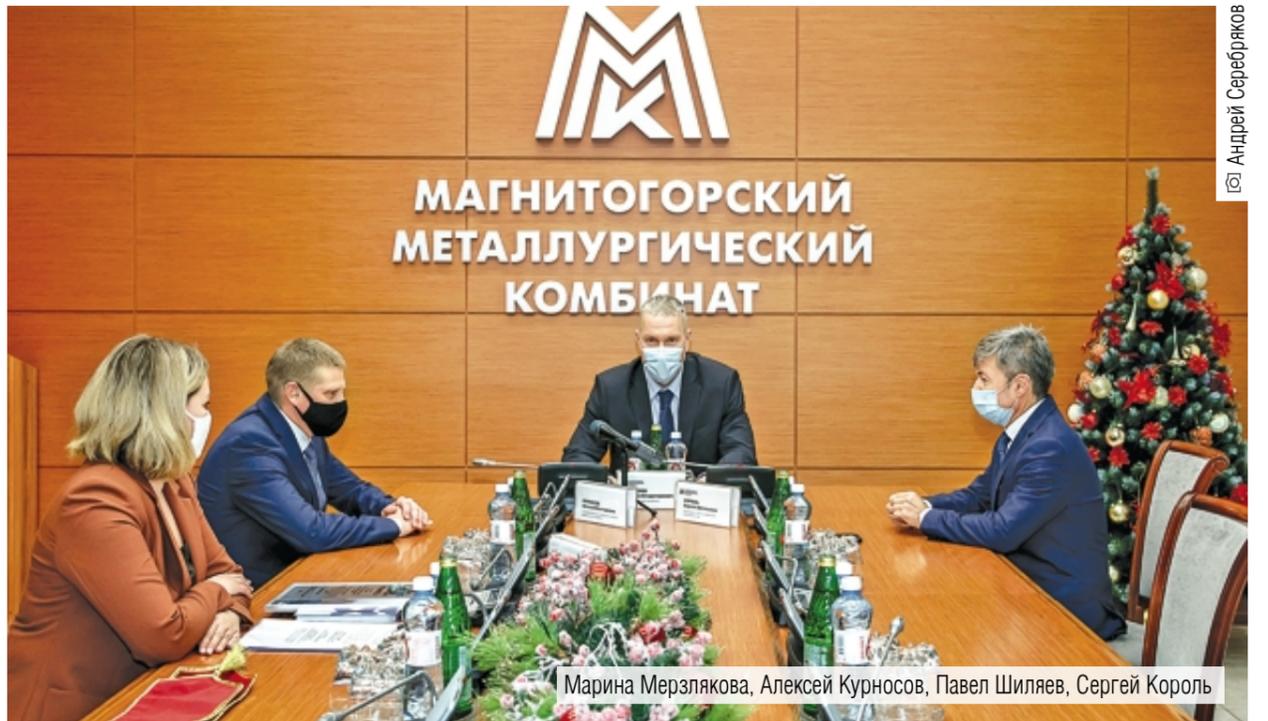
Также в период праздничных выходных муниципальным властям следует оперативно реагировать на обращения граждан о возникновении ЧС (ЖКХ, здравоохранение, правоохранительные органы и иные).

Кроме того, в территориях необходимо проконтролировать своевременный вывоз твёрдых коммунальных отходов и обеспечить содержание контейнерных площадок в чистоте.

Партнёрство

## Выбор Кузбасса

Павла Шилиева в кузбасском городе Белово назвали человеком года



Марина Мерзлякова, Алексей Курносов, Павел Шилиев, Сергей Король

© Андрей Серебряков

Окончание.  
Начало на стр. 1

«Дочка» знаменитой Магнитки, как называют «ММК-УГОЛЬ» сибирские шахтёры, известна в стране государственным подходом к бизнесу.

Работая на кузбасской земле, эта угольная компания следует принципам социальной ответственности, присутствующим Магнитогорскому металлургическому комбинату. На карте добрых дел угольного актива ПАО «ММК» – школы, приюты, культурные и спортивные объекты, благоустроенные территории и

дороги. Как отметил Алексей Курносов, компания не только создаёт рабочие места для кузбасских шахтёров и огромное внимание уделяет безопасным условиям труда, но и улучшает жизнь и быт семей горняков. Сделано немало, но «ММК-УГОЛЬ» не намерен останавливаться на достигнутом – территория добрых дел угольного актива Магнитки будет расширяться, выразил уверенность глава Беловского городского округа.

Магнитка, по своему обыкновению, встретила визитёров гостеприимно. Хотя традиционную для таких мероприятий экскурсию по ведущим цехам комбината организовывать не стали:

визит беловчан и так был краткосрочным, да ещё сократился из-за нелётной погоды – Алексей Курносов и Марина Мерзлякова прибыли в Магнитогорск на полдня позже, чем планировали. «Приезжайте летом, – сказал на прощание Павел Шилиев. – Покажем вам металлургическое производство во всей красе». Зато гости несколько часов перед отлётом провели на знаковом социальном объекте ПАО «ММК» – знаменитом горнолыжном курорте на озере Банное. И увезли с собой яркие впечатления от живописных уголков южноуральской природы.

✍ Владислав Рыбаченко

В условиях пандемии

Об итогах работы министерства здравоохранения Челябинской области рассказали руководитель ведомства Юрий Семенов, его заместители и главный врач Центра охраны материнства и детства Магнитогорска Марина Шеметова на онлайн пресс-конференции.



Юрий Семенов

– Пандемия нового коронавируса оказала огромное влияние на медицинскую отрасль, – отметил глава регионального минздрава Юрий Семенов. – Нам пришлось не только напряжённо работать, но и пересмотреть некоторые подходы к организации медицинской помощи.

В какой-то мере она послужила и толчком для развития сферы: в короткие сроки было организовано производство вакцин, к этому процессу были подключены лучшие вирусологи и ведущие институты. Хочу сказать огромное спасибо президенту и Правительству Российской Федерации, губернатору и правительству Челябинской области. Учитывая то, что ситуация развивалась быстро, были мобилированы все силы, выделены огромные средства на приобретение оборудования, медикаментов.

Юрий Семенов добавил, что на-



Марина Шеметова

## Эффективно и слаженно

Региональный минздрав подвёл итоги работы за 2020 год

копленный мировой и российский опыт, используемый в постоянно обновляющихся методических рекомендациях федерального Министерства здравоохранения, позволяют работать эффективно и слаженно. При этом оказывается плановая и экстренная медицинская помощь пациентам с другими заболеваниями.

Значительная часть работы регионального ведомства связана с реализацией национальных проектов «Здравоохранение» и «Демография». Так, в плане оказания первичной медико-санитарной помощи на территории челябинской городской больницы № 6 была построена вертолётная площадка. В отдалённых территориях с небольшим количеством населения создаются фельдшерско-акушерские пункты, в 2020 году три ФАПа сданы и получили лицензию, к концу декабря ещё один пункт начнёт принимать пациентов. Более того, организована мобильная медицинская помощь: в текущем году закуплено 17 мобильных пунктов, в которых работают врачи центральных районных больниц области.

– Первичная медико-санитарная помощь в Кизильском районе стала более доступной, когда у нас появилось два передвижных мобильных комплекса, – рассказала главный врач Центра охраны материнства и детства города Магнитогорск Марина Шеметова. – Один мы получили в 2018 году, а второй – в октябре 2020 года. Они перекрывают



© Евгений Румялов

15 населённых пунктов, к ним прикреплены 1620 человек. Комплексы позволяют вести полноценный приём, диспансеризацию, вакцинацию, профосмотры, в них работает квалифицированный персонал. Это позволяет сделать медицинскую помощь доступнее и качественнее.

Нацпроект «Здравоохранение» включает в себя меры по борьбе с сердечно-сосудистыми и онкологическими заболеваниями. По словам министра, этим направлениям уделяется особое внимание. Медицинские учреждения оснащаются томографами и ангиографами, аппаратами ИВЛ, УЗИ, реанимационным, следящим оборудованием, медикаментами.

Заместитель министра здраво-

охранения Челябинской области Евгений Ванин рассказал о том, насколько обеспечена кадрами система здравоохранения. По его словам, в 2020 году Южно-Уральский государственный медицинский университет окончили свыше 600 обучающихся по программам специалитета и 280 ординаторов. Из них 112 ординаторов – это целевики, они по распределению работают в муниципалитетах. 1044 человека получили среднее медицинское образование, 743 из них трудоустроены. Укомплектовать кадрами больницы помогают региональные программы социальной поддержки, прежде всего «Земский доктор».

Как пояснил заместитель министра здравоохранения Челябинской

области Александр Кузнецов, в регионе идёт работа над созданием единого цифрового контура. Он позволяет уменьшить трудозатраты медицинских работников и улучшить качество оказываемой помощи. В 2020 году около 15 тысяч южноуральцев воспользовались сервисами в личном кабинете пациента «Моё здоровье», созданном на портале «Госуслуги».

46 процентов всех записей к врачу были сделаны удалённо – с помощью интернета, телефона и информационных киосков

– Активно развивается телемедицина, в день проходит по несколько десятков консультаций «доктор-пациент», – добавил Александр Кузнецов.

В рамках развития детского здравоохранения в Магнитогорске создан Центр охраны материнства и детства.

– Объединены семь юридических лиц: родильные дома, женские консультации, три детских поликлиники, детская больница и молочная кухня, – пояснила главный врач центра Марина Шеметова. – Это позволило расширить перечень диагностических исследований на 15 процентов уже в течение года и на 40 процентов увеличить объём доступных исследований для детского населения за счёт средств ОМС.

Национальный проект «Демография» включает в себя помощь старшему поколению, укрепление общественного здоровья. Кроме этого, в регионе ведётся работа по областным программам и проектам, связанным со здравоохранением.

## Благоустройство



Сергей Бердников, Дмитрий Мельников, Илья Рассоха



© Евгений Рухмалёв

**Проблема нехватки мест в детских садах города решается поэтапно. Особое внимание – новым районам города, где в принципе мало дошкольных учреждений, а имеющиеся не удовлетворяют высокий спрос.**

Большую территорию между домами № 11 и 11/2 по проезду Сиреневому и № 9 по улице Калмыкова несколько лет занимала парковка. В этом году автомобилистам пришлось уступить место мальчишкам и девчонкам: здесь будет построен двухэтажный детский сад, рассчитанный на 12 групп, в которых будут воспитываться 230 малышей.

Несмотря на мороз, на площадке работает техника. Пока намечена лишь основа будущего здания – заложен фундамент, рабочие ведут его отсыпку. Строительный период рассчитан на один год. Стартовали работы в сентябре. По плану строители должны будут передать ключи будущим хозяевам учреждения в сентябре 2021 года.

Второй объект – будущий детский сад № 25 в 147 микрорайоне – и по проекту, и по площади похож на тот, что возводят в 137а микрорайоне, но рассчитан на 290 детей. Жители близлежащих домов с надеждой смотрят, как растёт здание: строительная площадка окружена десятком новостроечно-многоэтажек, в которых живут немало молодых семей с детьми. Но при этом в округе нет ни одного дошкольного учреждения, приходится возить в соседние районы.

На строительстве детского сада в 147 микрорайоне строителям удалось продвинуться дальше: возводится уже второй этаж, так что вполне угадываются контуры будущего здания. Генеральным подрядчиком обоих объектов выступает ООО «Трест Магнитострой», заказчиком – МКУ «Управление капитального строительства». Градоначальник остался доволен увиденным, но посоветовал не расслабляться.

## Начало положено

**Глава Магнитогорска Сергей Бердников проинспектировал строительство двух новых детских садов**

– Строительство идёт в плановых объёмах, строго в соответствии с финансированием, – подытожил Сергей Бердников. – Детские сады, которые через несколько месяцев будут введены в строй, долгожданные. Стараемся выполнять поставленную губернатором задачу – ежегодно строить по одному детскому саду и одной школе. И даже перевыполняем обещание: в 2020 году заложен фундамент двух дошкольных учреждений, которые горожане получат в 2021 году.

**Финансирование строительства идёт из регионального бюджета в рамках национального проекта «Демография»**

Как того требуют бюджетные правила – на условиях софинансирования из городской казны. Глава города напомнил, что развитие муниципалитета идёт в разных направлениях, включая ремонт дорог, реконструкцию объектов культуры и отдыха, социальных учреждений. По возможности привлекаются федеральные средства.

**Готовится документация для строительства ещё одной школы, но пока проект не будет утверждён, о финансировании и начале работ говорить рано**

– Рядом со строящимся учреждением в 137а микрорайоне есть два детских сада, № 67 и 165, но они переукомплек-

тованы более чем на 170 процентов, – рассказал начальник отдела организации дошкольного образования Михаил Иванов. – Наполняемость не соответствует санитарным требованиям. В новом садике, что откроется в следующем году, планируем организовать коррекционные группы для детей с задержкой психического развития, с нарушением речи. И впервые в Магнитогорске будет открыта специализированная группа для малышей, больных сахарным диабетом: проанализировав статистику по количеству детей с таким диагнозом, принято такое решение. Этим детям необходимы особые условия питания, медицинская поддержка.

В 147 микрорайоне очередь составляет более 300 детей. Ещё 400 дошкольников ждут перевода из других детских садов в учреждение в районе улицы Зелёный Лог. Всего в городе в электронной очереди стоят 3200 детей от рождения до трёх лет. Эта цифра не постоянная, она ежедневно меняется: родители записывают в неё только родившихся малышей, приезжают семьи с детьми из других городов и регионов. Старше трёх лет все дети обеспечены местами в детских садах.

По разработанному долгосрочному плану строительства учтены и другие микрорайоны, нуждающиеся в дошкольных учреждениях. Это 143, 149, 150 микрорайоны и посёлки в черте города.

Ольга Балабанова

Регион

## Выберут по-новому

**В Челябинской области изменили порядок избрания председателя Законодательного собрания региона и его заместителей.**

Соответствующие поправки в региональный закон «О Законодательном собрании Челябинской области» утверждены на четвёртом заседании ЗСО седьмого созыва.

Напомним, до настоящего момента, согласно действующему закону, спикера регионального парламента и его заместителей выбирали тайным голосованием. В первых пяти созывах использовали бумажные бюллетени, в шестом и нынешнем, седьмом, стали применять электронное голосование. Теперь слова «тайным голосованием» исключили из закона.

Одновременно разработан проект изменений в регламент Законодательного собрания. Теперь при избрании председателя Законодательного собрания, его первого заместителя и заместителей депутаты непосредственно на заседании будут принимать решение о способе голосования – открытом или тайном.

– Поправки в регламент практически готовы и будут рассмотрены на ближайшем заседании Законодательного собрания, – отметил председатель комитета по законодательству Анатолий Брагин.



Анатолий Брагин

Из почты «ММ»

## А заботы – взрослые

**В детском саду № 78 ежегодно проводится модернизация оборудования различного назначения.**

И без добрых дел народного избранника по городскому избирательному округу № 8 Андрея Великого учреждение никак не может обойтись. Андрей Борисович только начал депутатскую деятельность, а в начале осени уже появились приобретённые за счёт депутатских средств новые металлопластиковые перегородки, которые обеспечивают изоляцию звука при мытье посуды младшим воспитателем, делают группу уютнее, разделяют буфетную зону и игровое пространство.

Для создания комфортной среды Андрей Борисович организовал доставку земли на территорию учреждения для благоустройства огорода, формирования дополнительных клумб и цветников, обеспечил саженцами: полсотни акаций, пять ясеней, яблоня. Заботами депутата обеспечен демонтаж и замена неисправной трубы горячей воды под детскими шкафчиками для одежды в приёмной группы № 1, изготовление и монтаж десяти металлических укрытий приямков по периметру здания.

А совсем недавно при содействии Андрея Борисовича была модернизирована система видеонаблюдения: установлены три дополнительные видекамеры в соответствии с современными требованиями безопасности к учреждению. В детский сад поступили и уже установлены новые, современные, глубокие ванны из нержавеющей стали для мытья посуды, подключён водонагревательный котёл в цехе сырой продукции пищеблока – и вновь решающей стала помощь Андрея Великого. Он планомерно и оперативно решает задачи, улучшающие жизнь детского сада.

Надежда Панова,  
заведующая детским садом № 78



Андрей Великий

Исследование

## По результатам тестирования

**У 57 процентов магнитогорцев, сдавших тест, нашли антитела к инфекции COVID-19. Об этом сообщает РБК со ссылкой на лабораторию «Инвитро».**

К росту показателей привёл осенний всплеск заболеваемости. Однако, как отмечают эксперты, по имеющимся данным нельзя делать выводы о количестве переболевших коронавирусом. К тому же доля людей с антителами на Урале отличается от данных по Москве и Санкт-Петербургу – разницу объясняют охватом тестирования.

В целом ситуация по Уралу такова, что у пациентов, прошедших тестирование в частных лабораториях, доля положительных результатов превышает 50 процентов. Первая пятёрка уральских городов по показателю среднего суточного процента в декабре выглядит так: Челябинск и Магнитогорск – по 57 процентов, Тюмень – 53, Екатеринбург и Сургут – по 52.

В столицах же обстановка по результатам тестирования отличается: в Москве показатель среднего суточного процента положительных результатов в декабре составил 30 процентов, в Петербурге – 38. Однако на обе столицы с мая 2020 года приходится 387 тысяч тестов на антитела к COVID-19.

Ранее РБК сообщал, что по сравнению с августом было зафиксировано двукратное увеличение количества людей с антителами.

К 90-летию ГОП ММК

# Рудные горизонты

Профессию горняка он выбрал потому, что хотел работать под открытым небом

**Евгений Николаевич Циглер отдал Магнитогорскому металлургическому комбинату 37 лет жизни, пройдя путь от помощника машиниста бурового станка до заместителя генерального директора по горнотехническим работам.**

Евгений Циглер родился в 1937 году в многонациональном посёлке Бурлыкский Оренбургской области, где мирно уживались русские, казахи, татары, немцы, белорусы, мордва, марийцы, чуваша, поляки, башкиры и украинцы. Жили дружно, выращивали хлеб, занимались животноводством. Отец Евгения прошёл войну – ему повезло вернуться с фронта живым.

– Многодетная семья – пятеро детей, трудное военное и послевоенное детство, – рассказывает сын Евгения Николаевича Сергей Циглер. – Родители занимали высокие по деревенским меркам должности и большую часть времени проводили на работе, но детей воспитывали строго, не баловали. С ранних лет приучали к труду. Начальную школу отец окончил в Бурлыкском, в старших классах учился в райцентре – в селе Беляевка.

Неподалёку от Беляевки располагался гипсовый рудник, где добывали сырьё для сельского хозяйства и промышленности. После уроков Евгений частенько прибегал к руднику и заворожённо наблюдал открывавшуюся грандиозную картину, проникаясь уважением к нелёгкому труду горняков. К выпускному классу он твёрдо решил связать свою жизнь с горным делом, поэтому, получив аттестат, отправился в далёкий Магнитогорск, в горно-металлургический институт.

– Шёл 1955 год, – продолжает рассказ Сергей Циглер. – Отец поступил на горный факультет, выбрав специальность «Открытая разработка месторождений полезных ископаемых». В институте произошла главная встреча в его жизни – он познакомился со своей будущей женой – моей мамой Валентиной Васильевной, с которой учился в одной группе. Родом она из Старой Магнитки, из казачьей семьи. Забегая вперёд, скажу, что родители прожили более полувека, деля на двоих все радости и невзгоды. Отучившись в МГМИ, папа получил распределение в Бакальское рудоуправление – одно из старейших горных предприятий Урала. Мама поехала вслед за ним в ожидании рождения первенца – дочери Светланы.

Осенью 1960 года Евгений и Валентина вернулись в Магнитогорск и устроились на железный рудник горного управления ММК. Цех Рудник с его карьерами – первое и самое масштабное подразделение в производственной цепочке ГОП ММК.

**Возглавлял рудник в то время Василий Николаевич Серебряков, которого рудничане между собой называли хозяином горы**

Называли вполне заслуженно: на Магнитной он был с 1935-го, на посту начальника рудника – с 1938-го. У горняков и руководства ММК пользовался большим авторитетом. Жестковат, немногословен, но работе предан до фанатизма.

– В октябре 1960 года принят в горное управление на железный

рудник помощником машиниста бурового станка, – цитирует Сергей Евгеньевич запись из отцовской трудовой книжки. – В марте 1961 назначен на должность взрывника на взрывном участке. В мае переведён на должность помощника начальника смены доломитовой фабрики, потом – горного мастера, начальника участка на руднике Малый Куйбас. С 1968 по 1971 год отец работал в Алжире – помогал организовывать работу на одном из горных предприятий. Мама и мы с сестрой находились в этой служебной командировке вместе с ним. С 1972 по 1979 год он руководил производственно-техническим отделом управления капитального строительства, затем десять лет возглавлял рудник ГОП, работал начальником известняково-доломитового производства, директором горного предприятия АОЗТ «Кальцит». Последние годы он работал заместителем генерального директора по горнотехническим работам, помощником первого заместителя генерального директора по развитию железорудной базы, возглавлял АО «Южуралавтобан». За высокие производственные показатели награждён медалями, имеет звания «Ветеран труда», «Почётный пенсионер комбината». Мама начинала работать взрывником – случай на руднике нечастый. Затем, пройдя ряд рабочих и «итээровских» должностей, перешла в плановый отдел ГОП, где и трудилась до пенсии.

Невзирая на карьерный рост, Евгений Циглер оставался верен себе – жёсткий, бескомпромиссный, требовательный к себе и людям, но при этом справедливый и человечный, готовый отстаивать свою позицию, даже рискуя должностями и званиями. В людях ценил энергичность, инициативу, честность и открытость и не терпел косности и лени. Будучи начальником рудника, дневал и ночевал на горных уступах Магнитной.

– Отцу выделили ГАЗ-69 с водителем, но он предпочитал ездить самостоятельно, – вспоминает Сергей Евгеньевич. – Даже когда сломал ключицу, весь перетянутый-перетянутый садили за руль. Казалось, что его рабочий день не заканчивается никогда – до позднего вечера дома звонил телефон и отец решал служебные вопросы. Помню, как, выговаривая провинившемуся работнику, он приводил главный аргумент: «Ну как же так? Ты же старый горняк!» Для него это было самым высоким званием, мерилом. В кабинете отец проводил мало времени, проще было застать его на различных участках рудника. Он и с родным горным факультетом поддерживал связи, был председателем государственной экзаменационной комиссии на кафедре открытой разработки месторождений полезных ископаемых. Его высоко ценили преподаватели горного факультета – как инженера и организатора.

Бывший начальник месторождения Подотвальное Сергей Самаркин называл Евгения Циглера своим учителем и главным наставником.

**Молодого «итээровца» поражало, как легко и точно Циглер в дуэте с геологом Владимиром Романченко находил и «забирал» руду**

Отмечал Самаркин и то, что все воспитанники Евгения Николаевича добились успеха: Александр Резепин возглавил карьер Малый

Куйбас, Леонид Горбунов стал главным инженером рудника, Владимир Гладских – начальником горно-обогатительного производства.

Сам Евгений Николаевич своими трудовыми достижениями никогда не кичился, в этом смысле он до последних дней оставался скромным человеком. Зато в коллегах-горняках умение работать всегда ценил. С большим уважением относился он к машинисту экскаватора Ивану Фёдоровичу Ревуну – специалисту высочайшего класса, способному выполнять на многотонной машине тонкие, ювелирные, как говорят горняки, работы. Как и Евгений Циглер, в Магнитку Ревунов приехал в 1955 году. Начал котельщиком в паровозном депо ММК, затем выучился на экскаваторщика и перешёл на рудник. В канун 50-летия Магнитки на руднике была выдана 500-миллионная тонна руды, грузили юбилейные тонны машинист Иван Ревунов и его помощник Геннадий Косицын.

«Когда работал начальником рудника, Иван был уже общепризнанным лидером, орденосцем, – вспоминал о Ревунове Евгений Николаевич. – Представляли его к званию Героя Социалистического Труда, но «по разрядке», к сожалению, достался только орден Ленина. В 1981 году с рудника, так совпало, ушли на пенсию около сорока машинистов, на которых держалось производство. Мы спешно организовали в ПТУ группу экскаваторщиков и обратились к руководству комбината, чтобы Ивана Ревунова поставили машинистом-инструктором – такой должности тогда в штатном расписании не было. И Ревунов за два года вытеснил из парней классных машинистов, многие из которых составили впоследствии славу горняцкого коллектива».

– Иногда мне казалось, что отец даже со мной разговаривает как со своим подчинённым, – с улыбкой вспоминает Сергей Евгеньевич. – Учил всегда отвечать за свои слова, доводить начатое дело до конца, любил повторять: «Надо делать не то, что хочешь, а то, что нужно». Сам он по натуре, безусловно, был лидером. Люди это чувствовали в нём и признавали. Он со всеми выстраивал нормальные отношения, невзирая на должности, люди шли к нему за помощью и советом. Помню, когда у отца был юбилей, комната в нашей квартире была забита горняками, пришедшими его поздравить. Были одни мужчины, дружеское застолье, неформальная обстановка среди увлечённых своим делом людей. Раздавался смех, песни – народные, задушевные – в исполнении раскатистого мужского хора. Сейчас такого в жизни не встретишь. Конечно, он был для меня примером.

После выхода на пенсию Евгений Циглер продолжал интересоваться жизнью комбината, поддерживал отношения с коллегами. Пережить сложный момент перехода от насыщенных производственных будней к размеренной пенсионной жизни помог сад. Как человек, выросший в деревне, Евгений Циглер находил успокоение в общении с землёй. Еще в бытность работы на ММК сад, где он собственноручно сажал, копал, строил, был его отдушиной и спасением.

– Отец с детства мечтал работать под открытым небом и с людьми, и его мечта исполнилась, – завершает разговор Сергей Циглер. – На какую бы должность его ни назначали, он отдавал делу всего себя без остатка, по-другому просто не умел.

Елена Брызгалина



После ночной смены. Октябрь 1965 г.



Бригада взрывников рудника горы Магнитной. Середина 1960-х гг.



Ноябрьская демонстрация. Начало 1980-х гг. Евгений Циглер, Иван Ревунов, Николай Коваленко



Партсобрание на горно-обогатительном производстве. Начало 1990-х гг.



Июль 1985 г.

## ПРОЕКТ

Публичное акционерное общество «Магнитогорский металлургический комбинат»

## Коллективный договор ПАО «ММК» на 2021–2023 годы

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

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

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

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

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

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

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

от работников – председателем ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР.

1.2. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, поскольку он уполномочен конференцией работников ПАО «ММК» представлять их интересы.

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

равноправия сторон;  
уважения и учета интересов сторон;  
стремления к достижению компромисса;

заинтересованности сторон в участии в договорных отношениях;

соблюдения сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

полномочности представителей сторон;  
свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

добровольности принятия сторонами на себя обязательств;  
реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами;

обязательности выполнения коллективного договора, соглашений;  
контроля выполнения принятых коллективного договора, соглашений;

ответственности сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора, соглашений.

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

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

1.6. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, неправомерно отказавшиеся 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 лиц, обладающих статусом пенсионера ПАО «ММК» в соответствии с положением «О статусе пенсионера ПАО «ММК» (в части соответствующих разделов и приложений).

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

2.1. Настоящий коллективный договор заключен на 2021–2023 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 выполнения коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, органами по труду.

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

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

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

**3. Взаимные обязательства сторон**

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

**3.1. Работодатель:**

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

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

предоставляет в профсоюзный комитет (по запросу) информацию по социально-трудовым вопросам;  
выполняет иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда.

**3.2. Профсоюзный комитет:**

принимает участие в разработке и осуществлении социальных программ ПАО «ММК»;

проводит работу в структурных подразделениях (подразделениях)\* ПАО «ММК» по укреплению дисциплины труда;

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

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

не допускает 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,

переданную в устной, письменной, электронной или в иной форме.

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

\*Далее по тексту Коллективного договора термин «подразделения» обозначает «структурные подразделения (подразделения) ПАО «ММК»»

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

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

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

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

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

временное приостановление приема работников на вакантные рабочие места;  
предоставление работникам приоритетного права на выполнение работ вместо подрядных организаций;

предоставление отпуска без сохранения заработной платы (по заявлению работника);

предоставление работнику возможности, с учетом интересов производства, установления графика работы с неполной рабочей неделей или неполным рабочим днем;  
временный перевод работника на другие работы в соответствии с Трудовым кодексом РФ;

предоставление работнику с его согласия ежегодного отпуска в период, не предусмотренный графиком;  
расторжение трудового договора по 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 неоснованного 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.

При сокращении численности или штата работников работодатель по возможности воздерживается от увольнения работников, которым не назначена пенсия по старости, за 5 лет до достижения ими общеустановленного возраста, дающего право выхода на пенсию.

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

В состав аттестационных комиссий включаются представители профсоюзных органов.

4.9. Работодатель утверждает годовую программу профессиональной подготовки (профессионального образования и профессионального обучения) и дополнительного профессионального образования работников, обеспечивает ее безусловное выполне-

ние, 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 по согласованию с управлением охраны труда и промышленной безопасности, с учетом мнения профсоюзного комитета и в соответствии с медицинским заключением АНО «ЦКМСЧ». Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

В ПАО «ММК» применяется суммированный учет рабочего времени по всем графикам сменности. Графики сменности вводятся приказом генерального директора ПАО «ММК» с учетом мнения профсоюзного комитета с указанием продолжительности учетного периода. По причинам технологического характера в связи с необходимостью обеспечения непрерывного производства учетный период для всех категорий работников (руководители, специалисты, служащие и рабочие) по всем видам работ и профессиям (за исключением водителей автомобиля) устанавливается равным одному году, в том числе для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Учетный период для водителей автомобиля устанавливается продолжительностью три месяца. При изменении учетного периода не допускается снижение заработной платы работников по профессиям и должностям. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

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

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

Кроме того, работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

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

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

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда (3 класс) 2, 3 и 4 степени или к опасным условиям труда (4 класс).

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в следующем размере:

класс условий труда 3. 2 – 7 календарных дней;

класс условий труда 3. 3 – 10 календарных дней;

класс условий труда 3. 4 – 11 календарных дней;

класс условий труда 4 – 12 календарных дней.

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

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск на данном рабочем месте предоставлялся по состоянию на 1.01.2014;

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

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

Список профессий и должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым

на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, утверждается по каждому подразделению начальником управления персоналом с учетом мнения профсоюзного комитета.

Работнику, получившему травму в результате несчастного случая на производстве с установлением утраты трудоспособности (при отсутствии в этом его вины), единожды предоставляется право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска по его желанию в удобное для него время на следующий год согласно графикам отпусков.

4.13. Порядок предоставления ежегодных отпусков регулируется положением о предоставлении отпусков работникам.

4.14. По письменному заявлению работника работодатель предоставляет дополнительный краткосрочный оплачиваемый отпуск согласно положению (приложение 4. 1).

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

4.16. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда (класс 4), устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая может быть увеличена с письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, оговоренных в приложении 7.

4.17. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе при прочих равных условиях, установленных трудовым законодательством, предоставляется:

работникам, семьи которых потеряли кормильца в связи с несчастным случаем на производстве в ПАО «ММК»;

работникам, в семьях которых имеются инвалиды 1 или 2 группы (супруг, дети, иждивенцы), получившие трудовое увечье (профессиональное заболевание), связанное с работой в ПАО «ММК»;

работникам, супруг/супруга, которого уже получил(а) уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата. Данное преимущество распространяется при условии, что супруг/супруга являются работниками ПАО «ММК».

работникам, которые находятся в трудной жизненной ситуации (наличие в семье инвалида или ребенка-инвалида, которые нуждаются в постоянном уходе, потеря единственного жилья при пожаре, наводнении, землетрясении и других стихийных бедствиях).

4.18. Работодатель отдает предпочтение в приеме на работу лицам, уволенным из ПАО «ММК» вследствие получения производственной травмы или профессионального заболевания, если их квалификация и состояние здоровья соответствуют требованиям вакантного рабочего места.

**5. Оплата труда**

Работодатель обязуется:

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

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

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

5.3. Обеспечить минимальный месячный размер заработной платы работникам, имеющим допуск к самостоятельной работе, отработавшим месячную норму рабочего времени и выполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), не ниже 1,8 величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Челябинской области.

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

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

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

5. 6. Использовать для оплаты труда повременные, сдельные формы. Применять технически обоснованные нормы времени, выработки, обслуживания. Использовать в отдельных случаях контрактную и индивидуальную формы оплаты труда. Устанавливать формы и системы оплаты с учетом мнения профсоюзного комитета.

5. 7. Применять тарифные сетки и ставки (оклады) в соответствии с приказами «Об совершенствовании оплаты труда» и «Об индексации тарифных ставок (окладов)».

5. 8. Производить оплату труда, начисленные доплат стимулирующего и компенсационного характера, надбавок в соответствии с утвержденным в ПАО «ММК» стандартом по организации оплаты труда работников.

5. 8. 1. Работникам производится начисленные дополнительного вознаграждения за нерабочие и праздничные дни в соответствии со ст. 112 Трудового кодекса РФ:

Работникам с повременной формой оплаты труда, труд которых оплачивается по часовым тарифным ставкам, работающим по прерывным графикам, – в размере тарифной ставки присвоенного разряда исходя из восьмичасовой рабочей смены за каждый нерабочий праздничный день, в том числе приходящийся на период ежегодного оплачиваемого отпуска.

Работникам со сдельной формой оплаты труда, работающим по прерывным графикам, в размере тарифной ставки присвоенного разряда, исходя из восьмичасовой рабочей смены за каждый нерабочий праздничный день, в том числе приходящийся на период ежегодного оплачиваемого отпуска.

Работникам с повременной формой оплаты труда, труд которых оплачивается по часовым тарифным ставкам, со сдельной формой оплаты труда, в размере тарифной ставки присвоенного разряда исходя из восьмичасовой рабочей смены за каждый нерабочий праздничный день, приходящийся на период ежегодного оплачиваемого отпуска.

Работникам, труд которых оплачивается по месячным тарифным ставкам (окладам), в том числе по контрактам и ИСОТ, – за каждый нерабочий праздничный день, приходящийся на период ежегодного оплачиваемого отпуска (но не более количества предоставленных дней отпуска, приходящихся на нерабочие праздничные дни, не включенные в число календарных дней отпуска), в размере часовой тарифной ставки присвоенного разряда, исходя из восьмичасовой рабочей смены. Если работнику, оплачиваемому по контракту, не установлен разряд оплаты труда, то начисление дополнительного вознаграждения производится исходя из тарифной ставки 20 разряда.

Работникам, работающим в ПАО «ММК» на условиях внешнего совместительства, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение на условиях, указанных выше, в размере часовой тарифной ставки установленного разряда (установленного оклада) пропорционально установленной продолжительности рабочей смены.

5. 8. 2. Производить оплату за работу в День металлурга (третье воскресенье июля) в двойном размере.

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

5. 10. Применять в целях достижения необходимого уровня производственных и экономических показателей (снижение издержек производства, экономия 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 организации премирования работников ПАО «ММК».

Работодатель стремится довести долю условно-постоянной части заработной платы до размера не менее 70 процентов (тарифная ставка/должностной оклад, доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, доплата за работу в ночное время и за время, отработанное по графику сверх нормального числа рабочих часов, доплата за результативность, районный коэффициент, надбавка к тарифной ставке или окладу).

5. 11. 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. 12. 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. 13. 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.

5. 13. 1. Сохранять заработную плату работникам структурных подразделений ПАО «ММК», не занятым в производстве работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям, в случае установления нерабочих дней на основании указа президента РФ.

5. 14. Работнику, нуждающемуся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев и отстраненному от выполнения трудовых функций из-за отсутствия соответствующей работы, выплачивать заработную плату из расчета минимального размера оплаты труда в РФ за все время отстранения, но не более указанного срока. На основании письменного заявления работника и распоряжения руководителя структурного подразделения ПАО «ММК» работник, отстраненный от выполнения трудовых функций, может отсутствовать на рабочем месте в течение всего срока отстранения его от работы.

5. 15. В целях соблюдения социальной справедливости, учитывая факторы производственной среды и трудового процесса, оказывающей влияние на работоспособность на вновь созданных рабочих местах, по которым еще не проведена специальная оценка условий труда (СОУТ), возможно устанавливать работникам, принятым/переведенным на такие рабочие места, доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда на основании решения комиссии по проведению СОУТ структурного подразделения, которая экспертным путем, учитывая факторы производственной среды и трудового процесса, определяет наличие вредности на каждом рабочем месте, в размерах и порядке, установленных ЛНА.

Доплата вводится на период до утверждения отчета о проведении СОУТ на данных рабочих местах.

Профсоюзный комитет обязуется:

5. 14. Осуществлять контроль правильности тарификации работ и присвоения квалификационных разрядов.

5. 15. Участвовать в процессе специальной оценки условий труда для дальнейшего применения ее результатов при установлении работникам предусмотренных Трудовым кодексом РФ гарантий и компенсаций.

## 6. Охрана труда и окружающей среды

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 (мероприятия по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков и профилактике профессиональных заболеваний). Работодатель выполняет Соглашение по охране труда, а также утвержденные графики по ремонту санитарно-бытовых помещений (в том числе 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 осуществляет профсоюзный 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 по охране труда, в том числе предоставлять гарантии в соответствии с положением (приложение 2. 3.), проводить обучение уполномоченных (в т. ч. освобождать на обучение, проводимое профсоюзным комитетом) с обеспечением их нормативными и справочными материалами по охране труда. Оплата за весь период освобождения не уменьшается.

Ежегодно по представлению профсоюзного комитета уполномоченным по охране труда предоставляется дополнительный оплачиваемый день отпуска.

6. 4. 2. Обеспечивать работников в соответствии с типовыми нормами и фактическими условиями труда спецодеждой корпоративного стиля, спецообувью 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 для проведения неотложных аварийных работ создавать резервный фонд дежурной спецодежды, спецообувки и других СИЗ.

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

6. 4. 3. Проводить подготовку подразделений 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 проверке 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 работников, занятых 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, внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

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 уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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 подсолоненной 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, занятых 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, занятых в которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях».

Осуществлять контроль качества 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 проведения санитарно-бытового обслуживания и медицинского обеспечения работников в подразделениях ПАО «ММК» предусмотреть 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 доставку работников, заболевших на рабочем месте или пострадавших от несчастных случаев, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6. 4. 11. Организовать расследование и учет несчастных случаев в порядке, установленном ТК РФ и иными нормативными правовыми актами.

6. 4. 12. Извещать по форме и в сроки, установленные нормативными правовыми актами, и направлять материалы расследования:

по тяжелым несчастным случаям – территориальному органу профсоюза;

по групповым (два и более пострадавших) несчастным случаям, несчастным случаям со смертельным исходом, случаям смерти от общего заболевания – ЦС ГМПР, территориальному органу профсоюза.

6. 4. 13. Если при расследовании несчастного случая комиссией по расследованию несчастного случая установлено, что грубая неосторожность пострадавшего содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, то степень вины пострадавшего устанавливается комиссией с учетом заключения профсоюзного комитета.

6. 4. 14. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах.

6. 4. 15. Обеспечить функционирование системы управления промышленной безо-

пасностью и охраной труда в соответствии с требованиями стандарта OHSAS 18001.

6. 4. 16. Предусмотреть необходимые средства для обеспечения проведения работ по специальной оценке условий труда и аудиторских проверок по подтверждению соответствия требованиям стандарта OHSAS 18001.

6. 4. 17. 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. 18. Обеспечить функционирование системы экологического менеджмента в подразделениях в соответствии с требованиями Международного стандарта ISO 14001.

6. 4. 19. 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. 20. 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.

7. 1. Организация питания.

7. 1. 1. Работодатель предоставляет возможность для горячего питания работникам во время рабочей смены.

7. 1. 2. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом осуществляет контроль организации питания и работы столовых, выполнение договорных обязательств.

7. 2. Трудовое соревнование.

Стороны договорились:

7. 2. 1. Развивать активность и творческую инициативу работников для реализации целей ПАО «ММК» через организацию: соревнования коллективов подразделений ПАО «ММК» за повышение экономической эффективности производства с ежемесячным подведением итогов;

соревнования коллективов подразделений ПАО «ММК» за своевременное и качественное завершение реконструкции и капитальных ремонтов крупных металлургических агрегатов;

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

смотров-конкурсов среди коллективов подразделений, работников и творческих групп за разработку и внедрение мероприятий по повышению эффективности производства, экономии материально-технических и топливно-энергетических ресурсов.

7. 2. 2. Осуществлять поощрение победителей в соответствии с условиями соревнования.

7. 3. Социальная защита уровня жизни работников.

Стороны договорились:

7. 3. 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.

7. 3. 2. Реализовать корпоративные социальные программы, направленные на поддержание здоровья работников.

Программы включают в себя: реабилитационно-восстановительное лечение работников, находящихся в оплачиваемом ежегодном отпуске, отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, и членов их семей за счет средств обязательного и добровольного медицинского 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 ПАО «ММК»);

санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, согласно заключительным актам периодического медицинского осмотра.

Устанавливать по согласованию с профсоюзным комитетом размер компенсаций работникам и членам их семей по оплате за путевки с учетом сезонности, роста реального дохода работников и наличия средств, предусмотренных бюджетом на реабилитационно-восстановительное лечение.

реализацию мер, направленных на предупреждение возникновения заболеваний, на снижение риска их развития, предупреждение и устранение отрицательного воздействия на здоровье факторов внутренней и внешней среды, а также формирование у работников потребности в здоровом образе жизни, в том числе вакцинацию, целевые лечебно-профилактические программы и загородный отдых работников и членов их семей;

мероприятия по профилактике профессиональных и производственно- обусловленных заболеваний.

Финансирование данных программ осуществляется за счет источников, предусмотренных действующим законодательством

РФ и локальными нормативными актами ПАО «ММК» в пределах средств бюджета на текущий год.

Проведение мероприятий по реабилитационно-восстановительному лечению работников и членов их семей осуществляется в соответствии с действующим локальным нормативным актом (положением), принятым с учетом мнения профсоюзного комитета.

7. 3. 3. 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. 3. 4. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом осуществляет контроль организации предоставления медицинской помощи, работы здравпунктов и обслуживающей работников поликлиники.

7. 4. Гарантии и льготы работникам.

Работодатель обязуется:

7. 4. 1. В случае смерти работника (пенсонера) ПАО «ММК» производить предоставление ритуальных услуг семье умершего через организацию, с которой у БФ «Металлург» заключен договор согласно действующему в ПАО «ММК» положению.

7. 4. 2. Осуществлять социальную поддержку работающих женщин, направленную на стимулирование рождаемости и укрепление здоровья будущих матерей и их детей:

беременным женщинам (по заявлению женщины) устанавливать 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 подразделения, переводить на другую работу, исключаяющую 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 ПАО «ММК» при условии еженедельного посещения центра «Материнство».

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

Работникам: оказывать единовременную материальную помощь в размере 19000 рублей при рождении ребенка (при условии постоянного наблюдения в женской консультации, еженедельного посещения центра «Материнство» в течение беременности и обращения за выплатой в течение 6 месяцев после рождения ребенка).

Работникам (матери, отцу ребенка, другим родственникам или опекунам), находящимся в отпуске по уходу за ребенком и не работающим на условиях неполного рабочего времени, оказывать ежемесячную материальную помощь:

в размере 1000 рублей до достижения ребенком возраста 1,5 лет;

в размере 4000 рублей в возрасте ребенка от 1,5 до 3 лет.

Оказывать семье, имеющей ребенка-первоклассника, единовременную материальную помощь в размере 3000 рублей для подготовки ребенка к школе.

Оказывать дополнительную социальную и материальную поддержку, в соответствии с благотворительной программой ПАО «ММК», семье работника, имеющей 3-х и более детей (включая усыновленных, находящихся под опекой) в возрасте до 18 лет, в которой ежемесячный совокупный доход на одного члена семьи ниже стоимости фиксированного набора потребительских товаров и услуг по Челябинской области, рассчитанной Федеральной службой государственной статистики, умноженной на коэффициент 2,28.

Оказание перечисленных видов помощи производится по заявлению в соответствии с благотворительной программой ПАО «ММК», реализуемой совместно с БФ «Металлург».

7. 4. 3. Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, предоставлять в удобное для них время дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней.

Указанная гарантия также распространяется на отцов, воспитывающих детей без матери, а также опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

Осуществлять дополнительную выплату женщинам-работницам ПАО «ММК», воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, обучающегося в учебных заведениях или на домашнем обучении (при предоставлении справки о прикреплении к общеобразовательному учреждению) в размере 3000 рублей перед началом учебного года.

7. 4. 4. Осуществлять поощрение лучших работников в соответствии с положениями «О почетном звании «Трудовая династия ПАО «ММК», «О награждении грамотой

ПАО «ММК» и «О награждении Почетной грамотой ПАО «ММК».

7. 4. 5. Оказывать поддержку деятельности кассы взаимопомощи совместно с профсоюзным комитетом.

7. 5. Социальная защита неработающих пенсионеров и инвалидов

Стороны договорились:  
7. 5. 1. Проводить социальную поддержку неработающих (согласно трудовой книжке) пенсионеров и инвалидов (имеющих статус пенсионера ПАО «ММК») в соответствии с приложением 6. 2) в виде «адресной» социальной помощи по их заявлениям в соответствии с благотворительной программой ПАО «ММК».

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

Предусмотреть благотворительную программой ПАО «ММК», реализуемой совместно с БФ «Металлург», следующие основные направления поддержки:

ежемесячная материальная помощь неработающим пенсионерам с учетом стажа работы в ПАО «ММК» и наличия заслуг (награждение государственными наградами в период работы в ПАО «ММК»), наличие звания «Почетный пенсионер ПАО «ММК»), уволенным на пенсию до 1.04.2001 г.;

ежеквартальная «адресная» помощь остро нуждающимся неработающим пенсионерам согласно заявлениям и ходатайству комиссии профсоюзного комитета по работе с пенсионерами (совета ветеранов);

единовременная материальная помощь на оказание высокотехнологичной медицинской помощи, проведение дорогостоящих хирургических операций, компенсацию затрат на приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов согласно ходатайству комиссии профсоюзного комитета по работе с пенсионерами (совета ветеранов) и в соответствии с положением профсоюзного комитета по работе с пенсионерами;

единовременная материальная помощь в экстренных случаях согласно заявлениям пенсионеров и ходатайству комиссии профсоюзного комитета по работе с пенсионерами (совета ветеранов);

лечебные и оздоровительные услуги ветеранам (в центре медико-социальной защиты БФ «Металлург», гериатрическом центре АНО «ЦКМСЧ»);

лечение и протезирование зубов в стоматологических центрах;

предоставление путевок на санаторно-курортное лечение и отдален преимущественно в период с сентября по май в санатории и прочие оздоровительные организации социальной сферы ПАО «ММК». Предоставление данной помощи производится по направлениям комиссии профсоюзного комитета по работе с пенсионерами (совета ветеранов) в соответствии с в пределах средств, предусмотренных благотворительной программой 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 и другие.

7. 5. 2. При прекращении участия ПАО «ММК» в дочернем акционерном обществе или учреждении, за неработающими пенсионерами и инвалидами (уволенными на пенсию до 1.04.2001 г.) данной организации сохраняется одно направление социальной поддержки – оказание ежемесячной материальной помощи.

В исключительных случаях работодатель может оказывать социальную поддержку пенсионерам данных обществ в полном объеме, предусмотренном благотворительной программой для пенсионеров, обладающих статусом «Пенсионер ПАО «ММК», по ходатайству комиссии профсоюзного комитета по работе с пенсионерами (совета ветеранов).

Бывшим работникам обществ и учреждений, принятым на работу после выделения данного общества из состава ПАО «ММК» и уволившимся на пенсию по возрасту, ПАО «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 районов Башкортостана, на которых не распространяется статус пенсионера ПАО «ММК» в связи с выездом из г. Магнитогорска;

проработавшим непрерывно в ПАО «ММК» (мужчины не менее 25-ти лет, женщины не менее 20-ти лет) и на которых не распространяется статус пенсионера ПАО «ММК» по различным причинам;

может оказываться разовая помощь в экстренных ситуациях (при обращении с заявлением) по ходатайству комиссии профсоюзного комитета по работе с пенсионерами (совета ветеранов).

7. 5. 3. Пенсионерам, имеющим звание «Почетный пенсионер ПАО «ММК» и награжденным государственными наградами, предоставлять социальную поддержку согласно положениям.

7. 6. Социальная поддержка работников (в том числе бывших работников), пострадавших в результате несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний, а также родственников работников погибших в результате несчастных случаев на производстве.

Работодатель обязуется:

7. 6. 1. Своевременно производить: сбор и оформление необходимых документов для комплектования новых дел пострадавших и передачу их в ФСС в кратчайшие сроки;

своевременную уплату страховых взносов исходя из страховых тарифов, установленных федеральным законом;

оказание постоянной консультативной помощи пострадавшим на производстве в реализации их прав, предусмотренных федеральным законом № 125-ФЗ от 24.07.1998 г. «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», в том числе в их взаимоотношениях с органами ФСС;

добровольное личное страхование работников от несчастных случаев и профессионального заболевания во время исполнения ими трудовых обязанностей с выплатой страхового возмещения при наступлении смерти и инвалидности 1-й, 2-й и 3-й группы. Выплата страхового возмещения не производится в случае нахождения застрахованного в момент несчастного случая в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, если данное состояние указано в причинах несчастного случая (согласно акту расследования несчастного случая);

в полном объеме профилактические мероприятия по предупреждению профессиональных заболеваний среди работников, занятых на рабочих местах с вредными и (или) опасными производственными факторами, в соответствии с нормативными актами по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний с органами ФСС.

7. 6. 2. Оказывать дополнительную социальную и материальную поддержку в соответствии с благотворительной программой ПАО «ММК», реализуемой совместно с БФ «Металлург».

Благотворительная программа действует в отношении:

неработающих инвалидов, пострадавших в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

работников и пенсионеров ПАО «ММК», которым установлена степень (процент) утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

семей, потерявших кормильца в результате несчастного случая на производстве.

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 БФ «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 3-х до 7-ми лет путевки в санатории или дома отдыха ПАО «ММК» при совместном оздоровлении с родителем) из семей, потерявших кормильца вследствие несчастного случая на производстве;

дополнительное питание.

7. 6. 3 Выплачивать компенсацию морального вреда в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием:

со смертельным исходом, без учета вины сторон, 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), каждого ребенка погибшего независимо от возраста, в случае установления такому ребенку инвалидности с ограничением способности к трудовой деятельности 3 степени, и каждому из родителей, но не менее 800000 рублей на всех указанных лиц;

при утрате профессиональной трудоспособности с установлением группы инвалидности, без учета вины сторон, в размере годового заработка работника на момент подачи заявления, умноженного на процент утраты трудоспособности.

при утрате профессиональной трудоспособности без установления группы инвалидности при наличии вины работодателя – в размере годового заработка работника на момент подачи заявления, умноженного на процент утраты трудоспособности.

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

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).

Компенсация морального вреда, причиненного в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, осуществляется в порядке, установленном положением о комиссии по вопросам компенсации морального вреда в ПАО «ММК».

В исключительных случаях, с учетом обстоятельств дела, комиссией по компенсации морального вреда может быть принято решение о выплате компенсации морального вреда в иных случаях, выплаты суммы компенсации в ином размере или отказа в выплате суммы компенсации.

7. 6. 4. Предоставлять работнику, пострадавшему в результате тяжелого несчастного случая на производстве по вине работодателя, дополнительный оплачиваемый отпуск, компенсирующий утраченный 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 ПАО «ММК» 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 ПАО «ММК» по социальному страхованию проводится на основании заявления работника.

Работнику, получившему травму с установлением утраты трудоспособности в результате несчастного случая на производстве (при отсутствии в этом его вины), единожды предоставляется право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска по его желанию в удобное для него время на следующий год согласно графику отпусков.

7. 6. 5. При равных деловых качествах претендентов на рабочее место в ПАО «ММК» (кроме высвобождаемых работников) предоставлять вакантное рабочее место одному из членов семьи (супруге(у)/детям) работника, погибшего на производстве или получившего полную утрату трудоспособности вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания по вине ПАО «ММК», с учетом их профессии, квалификации, состояния здоровья и производственной потребности.

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

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

7. 7. 1. Предусмотреть в социальном заказе по культурно-массовой работе проведение в ДКМ им. С. Орджоникидзе торжественных вечеров для подразделений ПАО «ММК», посвященных их юбилейным датам, профессиональным праздникам и значимым событиям, а так же выступление в подразделениях ПАО «ММК» творческих коллективов; проведение вечеров отдыха для ветеранов и инвалидов; проведение мероприятий по программе «Молодежь».

7. 7. 2. Работодатель обязуется направлять необходимые средства на реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта среди работников ПАО «ММК», 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:

перечисление средств ЧФСУ «СК «Металлург-Магнитогорск» на развитие (приобретение спортивного оборудования и инвентаря; ремонт и реконструкцию спортивных объектов и сооружений; оплату труда тренеров и физкультурных работников и т. п.) и организацию мероприятий по занятиям физической культурой и спортом работников 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 ПАО «ММК» по различным видам спорта; участие спортивных команд работников ПАО «ММК» в спортивных соревнованиях различного уровня);

полная или частичная оплата посещений работниками и членами их семей бассейна (аквапарка) для занятий водными видами спорта в спортивно-оздоровительных организациях, с которыми ПАО «ММК» заключило договоры на оказание спортивно-оздоровительных услуг;

полная или частичная оплата участия работников и членов их семей в водных сплавах, проводимых спортивно-оздоровительными организациями, с которыми у ПАО «ММК» заключены договоры на оказание спортивно-оздоровительных услуг;

полная или частичная оплата занятий работников физической культурой и спортом в спортивно-оздоровительных организациях (индивидуальных и групповых), с которыми ПАО «ММК» заключило договоры на оказание спортивно-оздоровительных услуг;

проведение в ЧФСУ «СК «Металлург-

Магнитогорск» для работников подразделений ПАО «ММК» спортивных праздников, массовых соревнований по программам зимней и летней спартакиад, соревнований по массовым видам спорта по программе «Молодежь», индивидуальных и групповых занятий спортом.

7. 7. 3. Работодатель осуществляет материальное поощрение работников, завершивших сдачу нормативов ВФСК «Готов к труду и обороне» (ГТО) в рамках утвержденного бюджета:

для завершивших сдачу нормативов после 1 июля 2020 года в зависимости от категории знака отличия:

- 4000 рублей – золотой знак отличия;
- 3000 рублей – серебряный знак отличия;
- 2000 рублей – бронзовый знак отличия.

Материальное поощрение выплачивается:

- одновременно при первой успешной сдаче нормативов;
- при успешной передаче с повышением категории знака отличия ГТО;
- при успешной передаче в новой возрастной категории;

для обладателей золотых знаков отличия ГТО, завершивших сдачу нормативов после 1 января 2018 года, – бесплатная путевка на доп. место в номере в санатории ПАО «ММК».

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

7. 8. Предоставлять на основании личного письменного заявления работника (при предъявлении подтверждающих документов) социальный отпуск согласно приложению № 4. 1 в случаях:

смерти супруга(и), родителей (в т. ч. опекунов, попечителей) работника или супруги(а), детей, родных братьев, сестер работника) – с оплатой отпуска 3 календарных дня, с обязательным предоставлением в течение 5 рабочих дней после окончания социального отпуска – свидетельства о смерти, документов, подтверждающих родственные отношения. Указанный отпуск может начинаться со дня смерти или с иного дня после смерти, согласованного работодателем;

регистрации собственного брака (при вступлении в брак в первый раз) – с оплатой отпуска 3 календарных дня;

рождения ребенка, с оплатой отпуска 1 календарный день (день выписки ребенка из лечебного учреждения), с обязательным предоставлением в течение 5 рабочих дней после окончания социального отпуска справки из медицинского учреждения с указанием даты выписки при условии, что работник не находится в очередном ежегодном оплачиваемом отпуске и работает в указанный день в дневную смену.

Работникам (в т. ч. опекунам), имеющим детей-учеников 1 класса, предоставлять, по их заявлению:

дополнительный оплачиваемый день отдыха работающим в дневную смену в первый день учебного года (1 сентября либо иной первый день учебного года) и отпуск без сохранения заработной платы со второго дня на срок не более 14 календарных дней.

7. 9. Организовать ежегодный отдых и оздоровление детей работников ПАО «ММК» в детских оздоровительных лагерях согласно разрядке, согласованной с профсоюзным комитетом, за счет средств ПАО «ММК», регионального бюджета и других источников, при условии оплаты родительского взноса не более 30 % от стоимости путевки.

8. Работа с молодежью в ПАО «ММК»

8. 1. Работа с молодежью в ПАО «ММК» строится на принципе взаимного сотрудничества ПАО «ММК», профсоюзного комитета и магнитогорской городской молодежной общественной организации «Союз молодых металлургов».

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

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

8. 4. Молодыми работниками ПАО «ММК» являются работники в возрасте, установленном законодательством РФ.

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 ПАО «ММК». Прием данной категории производится с учетом потребности производства.

8. 5. 2. При сокращении численности или штата работников, по возможности воздерживаться от увольнения работников в возрасте до 30 лет (включительно) по следующим критериям:

не имеющих не снятых дисциплинарных взысканий;

имеющих внедренные рационализаторские предложения.

8. 5. 3. Разрабатывать и финансировать программы работы с молодежью в ПАО

«ММК» в пределах утвержденного бюджета на социальные и благотворительные программы.

8. 5. 4. Назначать распоряжением ответственного за работу с молодежью в производственном структурном подразделении (подразделении) ПАО «ММК» заместителя руководителя производственного структурного подразделения (подразделения) ПАО «ММК».

8. 5. 5. Предоставлять полномочному представителю за работу с молодежью необходимое время для выполнения общественной работы в интересах молодых работников. 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 ПАО «ММК» в приобретении жилья в сочетании со стимулированием у молодых работников творческой активности и роста профессионального мастерства, при условии работы работника в Группе ПАО «ММК» не менее 5 лет с момента заключения договора о предоставлении субсидии и в соответствии с утвержденным бюджетом. Субсидия предоставляется в форме целевого перечисления на погашение ипотечного кредита или первоначального взноса на ипотечный кредит (включая ипотечный кредит на приобретение жилья на вторичном рынке) в соответствии с положением.

Молодым семьям, имеющим детей и удовлетворяющим остальным условиям программы, дополнительно оказывать единоразовую материальную поддержку за счет средств работодателя в форме целевого перечисления на погашение ипотечного кредита или первоначального взноса при оформлении ипотечного кредита (включая жилье, приобретенное на вторичном рынке) в соответствии с положением.

8. 5. 8. Проводить конкурсы: «Лучший молодой рабочий по профессии» (согласно положению); «Научно-техническая конференция молодых специалистов» (согласно положению); «Лучший молодой рационализатор и изобретатель ПАО «ММК» (согласно положению).

8. 5. 10. В соответствии с постановлением Правительства РФ № 1394 от 25.11.1998 г. предоставлять материальную помощь в размере 6000 рублей молодым работникам, принятым на работу после увольнения с военной службы. Материальная помощь оказывается по личному заявлению работника, обратившемуся в управление кадров не позднее трех месяцев со дня приема на работу.

8. 5. 11. Обеспечить прохождение практики студентов образовательных организаций, заключивших договор с ПАО «ММК», по востребованным профессиям и принимать их на работу после окончания учебных учреждений при наличии вакансий.

8. 5. 12. МГМОО «Союз молодых металлургов» вправе подводить итоги работы среди молодежи за определенный период и рекомендовать к объявлению благодарности, награждению Почетной грамотой и ценным подарком (в рамках утвержденного бюджета) наиболее проявивших себя молодых работников за текущий год.

8. 5. 13. В случае успешных результатов защиты стажировок молодых специалистов комиссия по работе с молодежью производственных СИ(П) вправе рекомендовать дальнейшее обучение работника в «Школе адаптации молодого специалиста», включения работника в план стажировок производственных СИ(П).

8. 6. Профсоюзный комитет обязуется:

8. 6. 1. Обеспечить конструктивное участие выборных профсоюзных органов в разработке и совершенствовании комплексной программы работы с молодежью в ПАО «ММК» 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 ПАО «ММК».

9. Социальное партнерство. Гарантии прав профсоюзных органов

Социальное партнерство – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателем (представителем работодателя), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленной 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 совершенствованию трудового законодательства;

участие работников и их представителей в управлении организацией;

участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

9. 3. Работодатель, руководствуясь федеральным законом от 12.01.1996 года «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ, не вмешивается в деятельность профорганов, 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 ПАО «ММК» и оборудованных помещений для проведения собраний (конференций);

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

предоставление руководителям выборных профсоюзных органов, доверенным лицам членов профсоюза, профгруппоргам, не освобожденным от основной работы, а также уполномоченным профсоюзом по охране 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;

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

предоставление необходимой информации по социально-трудовым вопросам;

функционирование системы безналичной уплаты членских профсоюзных взносов, членских взносов членов кассы взаимопомощи и сумм задолженности по займам, полученным через кассу взаимопомощи (при наличии письменных заявлений работников), перечисление удержанных по заявлениям сумм членских взносов членов кассы взаимопомощи и сумм задолженности по займам, полученным 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 по охране труда и представители профсоюза в комиссии по охране труда, члены комиссии по трудовым спорам, комиссии по социальному страхованию, 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 ПАО «ММК».

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 ПАО «ММК», в соответствии с коллективным договором.

Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных в профсоюзные органы ПАО «ММК», 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 ПАО «ММК» (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, доверенных лиц членов профсоюза, а также уполномоченных профсоюзом по охране 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, являющихся членами профсоюзных органов ПАО «ММК», 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.

Генеральный директор  
публичного акционерного общества  
«Магнитогорский металлургический комбинат»  
П. В. Шилиев,  
председатель  
первичной профсоюзной организации  
Группы ПАО «ММК» ГМПР  
Б. М. Семенов.

### Правила внутреннего трудового распорядка ПАО «Магнитогорский металлургический комбинат»

#### 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 ПАО «ММК» определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка ПАО «ММК» – локальный нормативный акт ПАО «ММК», 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 информационных стендах в структурных подразделениях (подразделениях)\* ПАО «ММК».

#### Порядок приема и увольнения работников

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

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, содержащими нормы трудового права, 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 в ПАО «ММК» 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 заключаться 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) ПАО «ММК»».

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

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку и (или) сведения о

трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

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 том, является ли не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, – при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

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

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

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 работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

11. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании 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 руководителей 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 не позднее чем 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 образовательную организацию, 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 работодателя, обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

13. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

14. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

15. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона)

16. Заявление о расторжении трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) оформляется на имя начальника управления кадров, регистрируется в специальном журнале, находящемся в подразделении, в котором работает работник, и после получения визы руководителя подразделения направляется в управление кадров работником по труду

17. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанные с работой.

В случае, если в день увольнения работника выдать трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от их получения, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя.

По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем (отсканированные образцы заявления и второй, третьей страницы паспорта гражданина РФ или иного документа, удостоверяющего личность на территории РФ), по адресу электронной почты работодателя (hmmmk@mtk.ru), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного руководителем управления кадров усиленной квалифицированной электронной подписью).

#### Основные права и обязанности работника

18. Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение

трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда, защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

на защиту своих персональных данных.

19. Работник обязан:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка ПАО «ММК»;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу ПАО «ММК» (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

незамедлительно сообщать непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества ПАО «ММК» (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

проходить обязательные медицинские осмотры в порядке, определенном локальным нормативным актом;

в двухмесячный срок с момента изменения персональных данных информировать работодателя (работников по труду) об изменении:

- фамилия, имя, отчество;
- ИНН;
- СНИЛС;
- гражданство;
- серия и номер документа, удостоверяющего личность;
- адрес регистрации и места жительства.

Работнику запрещается нахождение в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения на своем рабочем месте либо на территории ПАО «ММК» или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию. Основания и порядок направления работников на медицинское освидетельствование для установления факта алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения регламентируются локальным нормативным актом.

Не допускается игра в локальные и сетевые игры, нахождение в социальных сетях, посещение развлекательных сайтов с использованием персональных компьютеров, сотовых телефонов, смартфонов, планшетов и других гаджетов в рабочее время, за исключением корпоративных мобильных приложений и мессенджеров Группы ПАО «ММК» и профсоюзного комитета.

#### Права и обязанности работодателя

20. Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу ПАО «ММК» (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность

этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка ПАО «ММК»;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты;

реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

21. Работодатель обязан:

соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

выплачивать работникам заработную плату в соответствии с графиком выдачи заработной платы по ПАО «ММК» (приложение 3.2 к Коллективному договору);

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

#### Рабочее время

22. Рабочее время – время, в течение которого работник, в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка ПАО «ММК» и условиями трудового договора, должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором.

23. Продолжительность ежедневной работы, перерывов для отдыха и приема пищи определяются графиками сменности, утвержденными в установленном порядке. Время начала и окончания смены, перерывов для отдыха и питания, устанавливаются по графикам сменности распоряжением руководителя подразделения.

24. В ПАО «ММК» применяется суммированный учет рабочего времени по всем графикам сменности. Графики сменности вводятся приказом генерального директора ПАО «ММК» с учетом мнения профсоюзного комитета с указанием продолжительности учетного периода. По причинам технологического характера в связи с необходимостью

обеспечения непрерывного производства учетный период для всех категорий работников (руководители, специалисты, служащие и рабочие) по всем видам работ и профессиям (за исключением водителей автомобиля) устанавливается равным одному году, в том числе для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Учетный период для водителей автомобиля устанавливается продолжительностью три месяца. При изменении учетного периода не допускается снижение заработной платы работников по профессиям и должностям.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения.

25. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;

при выявлении, в соответствии с медицинским заключением, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

26. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

На непрерывных работах запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника, но не более чем на 2 часа.

В случае неявки сменщика работник должен поставить об этом в известность непосредственного руководителя, который обязан принять меры по замене неявившегося работника другим работником.

27. Документом, удостоверяющим временную нетрудоспособность граждан и подтверждающим их временное освобождение от работы, является листок нетрудоспособности.

Работники после закрытия листа нетрудоспособности медицинской организацией обязаны информировать руководителя подразделения (непосредственного руководителя) об окончании временной нетрудоспособности.

В случае если рабочий день (смена) либо его часть приходится на день закрытия листа нетрудоспособности, работник должен согласовать дату и время выхода на работу с руководителем подразделения.

В случае когда рабочий день (смена)

полностью приходится на день закрытия листа нетрудоспособности, работник вправе выйти на работу с даты, указанной в листке нетрудоспособности в строке «преступить к работе».

В случае когда часть рабочего дня (смены) приходится на день закрытия листа нетрудоспособности, работник вправе выйти на работу с начала рабочего дня (смены) либо по соглашению с руководителем подразделения на часть рабочего дня (смены), приходящегося на следующие сутки, оформить отпуск без сохранения заработной платы.

В случае когда часть рабочего дня (смены) приходится на день закрытия листа нетрудоспособности и работник не вышел на работу с начала смены, не оформил отпуск без сохранения заработной платы, он обязан выйти на работу с 00 часов дня, следующего за днем окончания временной нетрудоспособности.

#### Время отдыха

28. Время отдыха – это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

В течение рабочего дня (смены) работодатель предоставляет работнику перерыв для отдыха и питания.

Перечень работ, где по условиям производства (работы) предоставление перерывов для отдыха и питания невозможно, работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются распоряжением руководителя подразделения.

Перечень таких работ устанавливается работодателем.

Минимальная продолжительность ежедневного отдыха между сменами (вместе со временем для отдыха и приема пищи) при работе по двухсменным и трехсменным непрерывным графикам устанавливается не менее двойной продолжительности времени в предшествующей смене.

Время предоставления перерыва для отдыха и питания, а также его конкретная продолжительность устанавливаются распоряжением руководителя подразделения.

Перерыв для отдыха и питания может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

29. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года, и доводится до сведения всех работников подразделения.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Продолжительность таких отпусков устанавливается с учетом результатов специальной оценки труда.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

#### Поощрения за труд

К работникам, добросовестно исполняющим свои трудовые обязанности, работодатель применяет следующие меры поощрения:

объявляет благодарность;

выдает премию;

награждает ценным подарком;

награждает грамотой;

представляет к званию «Лучший по профессии»;

представляет к награждению государственными и иными наградами.

Поощрения объявляются в приказе (распоряжении), доводятся до сведения других работников и заносятся в трудовую книжку.

#### Дисциплинарные взыскания

30. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами ПАО «ММК».

31. Дисциплинарный проступок – неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

К дисциплинарным проступкам относятся:

прогул, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

отказ или уклонение без уважительных причин от периодического медицинского осмотра (обследования), психиатрического освидетельствования работников, для которых они обязательны;

отсутствие на рабочем месте без уважительных причин, если это не является прогулом;

несоблюдение обязанностей в области охраны труда;

оставление без уважительной причины работы работником, заключившим трудовой договор, без предупреждения работодателя о его расторжении в письменной форме, а равно до истечения установленного срока предупреждения;

появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории ПАО «ММК» или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию), в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

пронос, продажа, приобретение, употребление алкогольной продукции, наркотических средств, психотропных и токсических веществ на территории ПАО «ММК»;

разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанно-

стей, в том числе разглашение персональных данных других работников;

совершение по месту работы хищения чужого имущества (в том числе мелкого), растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных на применение административных взысканий;

установление комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине других обязательных для всех работников правил поведения, определенных в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами ПАО «ММК».

32. Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения, представитель работодателя не допускает до работы. Работнику должно быть предложено пройти медицинское освидетельствование. При отказе от освидетельствования должен быть оставлен акт за подписью трех свидетелей, в котором фиксируется факт отказа от медицинского освидетельствования и наличие признаков опьянения.

33. За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям.

34. Дисциплинарное взыскание может быть наложено руководителем по перечню, утвержденному локальным нормативным актом ПАО «ММК».

35. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

36. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – не позднее 2 лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

37. Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания должен быть объявлен работнику под роспись в течение 3 рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется акт за подписью 3-х лиц.

#### Ответственность

38. Стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

### Положение о комиссии ПАО «ММК» по социальному страхованию

#### 1. Общие положения

1. 1. Комиссия по социальному страхованию создается в ПАО «ММК» для обеспечения контроля за правильным исчислением, своевременной выплатой пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и для решения вопросов, связанных с компенсационным предоставлением дополнительного оплачиваемого отпуска.

1. 2. В комиссию по социальному страхованию может входить до 10 членов комиссии (включительно). Члены комиссии по социальному страхованию избираются из числа представителей работодателя и профсоюзного комитета на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

1. 3. Комиссия состоит из равного количества представителей работодателя и профсоюзного комитета. В составе комиссии избираются председатель и два заместителя.

1. 3. Председатель руководит работой комиссии.

1. 4. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с Конституцией, законами РФ, указами президента РФ, постановлениями и распоряжениями Правительства РФ, иными нормативными правовыми актами.

1. 5. Срок полномочий комиссии по социальному страхованию ограничен сроком действия Коллективного договора ПАО «ММК».

#### 2. Функции комиссии

Комиссия ПАО «ММК» по социальному страхованию:

2. 1. Осуществляет контроль за правильностью исчисления и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам.

2. 2. Рассматривает спорные вопросы по исчислению и выплаты пособий по

временной нетрудоспособности, по беременности и родам.

2. 3. Формирует предложения по взаимодействию со страховыми и медицинскими организациями в рамках добровольного медицинского страхования работников.

2. 4. Комиссия проводит анализ использования средств социального страхования в организации, вносит предложения работодателю и профсоюзному комитету о снижении заболеваемости, улучшении условий труда, оздоровлении работников и членов их семей и проведении других мероприятий по социальному страхованию.

2. 5. Комиссия принимает решение о возможности предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, пострадавшим в результате тяжелого несчастного случая на производстве по вине работодателя, компенсирующего утраченный за период временной нетрудоспособности ежегодный дополнительный опла-

чиваемый отпуск (часть отпуска) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Рассмотрение данного вопроса комиссией производится на основании заявления работника, решение основывается на акте о несчастном случае на производстве (формы Н-1) и подтвержденном периоде временной нетрудоспособности.

#### 3. Права и обязанности комиссии

3. 1. Комиссия вправе запрашивать у работодателя и органов профсоюзного контроля за охраной труда материалы, необходимые для рассмотрения вопросов, входящих в ее компетенцию.

3. 2. Комиссия вносит работодателю предложения по организации работы по социальному страхованию в ПАО «ММК».

3. 3. Комиссия вправе проводить иные мероприятия и осуществлять деятельность, направленную на развитие социального страхования работников ПАО «ММК».

### Положение об уполномоченном по охране труда ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР

#### 1. Общие положения

1. 1. Положение об уполномоченном по охране труда ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР (далее – положение) разработано в соответствии со статьей 370 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 20 федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом ГМПР, Уставом ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР.

1. 2. Положение определяет права, обязанности и гарантии деятельности уполномоченных по охране труда по осуществлению профсоюзного контроля за состоянием условий и охраны труда, соблюдением государственных требований охраны труда в организации (на предприятии).

1. 3. Уполномоченный по охране труда в своей деятельности руководствуется

настоящим положением, решениями вышестоящих профсоюзных органов, коллективным договором, инструкциями, действующим законодательством РФ и локальными нормативными актами по охране труда.

1. 4. Численность уполномоченных по охране труда, порядок их избрания и срок полномочий устанавливаются в соответствии с решением профсоюзного комитета ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР.

Профсоюзный комитет ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР организует выборы уполномоченных по охране труда в каждом подразделении и в организации в целом. Для координации деятельности уполномоченных по охране труда в организации и (или) в подразделении могут быть избраны старшие уполномоченные по охране труда.

1. 5. Уполномоченным по охране труда, в том числе старшим уполномоченным по охране труда, не может быть избран работник (должностное лицо), в функциональные обязанности которого входит обеспечение безопасных условий труда в организации, в подразделении.

1. 6. Уполномоченные по охране труда избираются голосованием на профсоюзном собрании (конференции) подразделения (организации) на срок полномочий профсоюзного комитета ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР. Состав избранных уполномоченных лиц по охране труда, в том числе старших уполномоченных по охране труда, утверждается постановлением (решением) профсоюзного комитета подразделения.

1. 7. Уполномоченные по охране труда работают во взаимодействии с руководителями соответствующих подразделений,

председателями профсоюзных комитетов подразделений ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР и доверенными лицами членов профсоюза, службой охраны труда организации, совместным комитетом (комиссией) по охране труда, технической инспекцией труда ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР.

1. 8. Общее руководство деятельностью уполномоченных по охране труда осуществляет ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР. Координацию деятельности уполномоченных по охране труда на уровне подразделения осуществляет председатель профсоюзного комитета (доверенное лицо членов профсоюза), старший уполномоченный по охране труда, избираемый на профсоюзном собрании (конференции) данного подразделения.

### Приложение 1

3. 4. Комиссия рассматривает в 10-дневный срок заявление работника по вопросам исчисления и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и в течение трех рабочих дней вручает заявителю копию решения комиссии.

#### 4. Порядок работы комиссии

4. 1. Все вопросы, относящиеся к компетенции комиссии, решаются на заседании комиссии и оформляются протоколом.

4. 2. Комиссия может отчитываться о проделанной работе перед конференцией работников. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал.

4. 3. Заседание комиссии считается правомочным при наличии более половины ее членов. Решения принимаются большинством голосов принявших участие в голосовании при наличии кворума.

### Приложение 2.3.

1. 9. Уполномоченные по охране труда информируют о своей работе на общем собрании профсоюзной организации подразделения, где они избраны.

1. 10. По решению профсоюзного собрания подразделения или профсоюзного комитета ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР уполномоченный по охране труда может быть отозван до истечения срока действия своих полномочий, если он не выполняет возложенные на него обязанности по защите прав работников на здоровые и безопасные условия труда.

#### 2. Права уполномоченного по охране труда

Уполномоченные по охране труда имеют право:

Продолжение на стр. 10

## Начало на стр. 9

2. 1. Проверять соблюдение требований охраны труда в подразделении, профсоюзная конференция (собрание) которого избрала уполномоченного.

2. 2. Осуществлять надзор за выполнением соглашения по охране труда в соответствующем подразделении.

2. 3. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2. 4. Принимать участие в специальной оценке условий труда в качестве члена комиссии по проведению специальной оценки условий труда.

## 3. Содержание работы уполномоченных по охране труда

Уполномоченный по охране труда осуществляет следующие функции:

3. 1. Контролирует состояние условий и охраны труда на рабочих местах подконтрольного участка, соблюдение работниками норм, правил и инструкций по охране труда с обязательным фиксированием результатов контроля в журнале уполномоченного по охране труда.

3. 2. Информирует работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и потери трудоспособности, о полагающихся им средствах индивидуальной защиты, компенсациях за работу во вредных и опасных условиях труда.

3. 3. Информирует непосредственного руководителя работ о ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

3. 4. Контролирует соблюдение порядка выдачи работникам средств индивидуальной защиты и правильного их применения, смывающих и обезвреживающих средств, молока или других равноценных молоку пищевых продуктов, лечебно-

профилактического питания в соответствии с установленными нормами.

3. 5. Контролирует состояние санитарно-бытовых помещений, мест обогрева и приема пищи, оценивает уровень обеспеченности работников санитарно-гигиеническими устройствами и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с нормами.

3. 6. Информирует работников производственного подразделения о выявленных нарушениях требований охраны труда, ведет разъяснительную работу в трудовом коллективе по вопросам безопасной организации работ.

## 4. Содержание работы старшего уполномоченного по охране труда

Старший уполномоченный по охране труда осуществляет следующие функции:

4. 1. Координирует деятельность уполномоченных по охране труда в подразделениях организации, ведет учёт работы уполномоченных по охране труда.

4. 2. Предоставляет отчет о проделанной работе в установленном порядке и по утвержденной форме в ППО Группы ПАО «ММК».

4. 3. Анализирует, представляет работодателю и профсоюзному комитету ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР предложения по совершенствованию работы в сфере охраны труда в организации. Обобщает и добивается распространения передового опыта работы уполномоченных по охране труда.

4. 4. Контролирует выполнение должностными лицами в установленные сроки предложений уполномоченных по охране труда об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

4. 5. Готовит и представляет профсоюз-

ному комитету ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР и работодателю предложения о поощрении уполномоченных лиц по охране труда.

4. 6. Участвует в специальной оценке условий труда, в целевых и комплексных проверках состояния условий и охраны труда в организации.

4. 7. Защищает права и законные интересы работников по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями.

4. 8. Получает информацию от должностных лиц организации о вредных и (или) опасных производственных факторах, о состоянии условий и охраны труда на подконтрольном участке, о мерах по защите работников от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, об обстоятельствах и причинах несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4. 9. Проверяет выполнение мероприятий коллективных договоров и соглашений по улучшению условий и охраны труда, вносит профсоюзному комитету ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР предложения по проектам коллективных договоров и соглашений, локальных нормативных актов об охране труда в организациях.

4. 10. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением требований трудового законодательства, нормативных правовых актов и локальных нормативных актов организации в сфере охраны труда, а также обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями.

4. 11. Принимает участие в работе комиссии по испытаниям и приемке в эксплуатацию средств производства.

4. 12. Обращается к руководителю подразделения (организации) с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

## 5. Учет работы уполномоченных по охране труда

5. 1. Основным документом учёта профсоюзного контроля в сфере охраны труда является «Журнал замечаний и предложений уполномоченного по охране труда» (журнал).

5. 2. В журнале при проведении проверок (обследований) учитываются и записываются все случаи самостоятельной или в составе комиссии оценки состояния условий и охраны труда на подконтрольном участке или на отдельном рабочем месте, в том числе и при отсутствии (не выявлении) нарушений требований охраны труда.

5. 3. При выявлении нарушений требований охраны труда в журнале фиксируются виды нарушений. Журнал предъявляется руководителю соответствующего подразделения (организации) для ознакомления и принятия мер по устранению выявленных нарушений. Порядок работы с предложениями и нарушениями, внесенными в журнал, регламентируется локальными документами работодателя.

5. 4. Уполномоченный (старший уполномоченный) контролирует устранение нарушений и выполнение предложений, внесенных в журнал.

5. 5. Уполномоченный (старший уполномоченный) предоставляет отчет о своей работе в порядке и сроки, установленные ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР.

## 6. Гарантии деятельности уполномоченных по охране труда

6. 1. Право уполномоченного по охране труда на осуществление контроля за соблюдением государственных требований охраны труда гарантируется статьей 20 федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», статьей 370 Трудового кодекса Российской Федерации, отраслевым тарифным соглашением, коллективным договором организации.

6. 2. Перевод на другую работу или увольнение уполномоченного по охране труда по инициативе работодателя допускается только с предварительного согласия профсоюзного комитета ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР.

6. 3. Работодатель предоставляет время для выполнения общественных обязанностей не менее 4-х часов в неделю в интересах коллектива, проводит обучение уполномоченных в образовательных центрах за счет средств работодателя с обеспечением их нормативными и справочными материалами по охране труда. Оплата труда за весь период освобождения не уменьшается.

6. 4. Уполномоченному по охране труда ППО Группы ПАО «ММК» выдается удостоверение установленного образца.

6. 5. Работодатель и должностные лица несут ответственность за нарушение прав уполномоченного по охране труда или воспрепятствование его законной деятельности в порядке, установленном законодательством.

6. 6. Ежегодно по представлению профсоюзного комитета уполномоченным по охране труда предоставляется дополнительный оплачиваемый день отпуска.

## Сборник документов, регламентирующих вопросы оплаты труда и внутреннего трудового распорядка.

Приложение 3

## Приложение 3. 1.

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

Кандидатуры работников, подлежащих увольнению, определяются руководителем подразделения.

О предстоящем увольнении, в связи с сокращением численности или штата, каждый работник персонально предупреждается не менее чем за два месяца письменным распоряжением руководителя, уполномоченного локальным нормативным актом ПАО «ММК». Распоряжение должно быть объявлено работнику под роспись. В распоряжении работнику предлагается другая имеющаяся работа (как вакантная должность или работа, соответствующая квалификации работника, так и вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа). При ее отсутствии в подразделении работник направляется для трудоустройства в управление кадров ПАО «ММК».

При отсутствии вакантной должности работнику выдается направление в управление кадров, где ему предлагается другая имеющаяся работа (вакантная должность) в той же организации, соответствующая квалификации работника. В случае отказа работника от предложенной работы этот факт должен быть удостоверен актом.

До истечения двухмесячного срока со дня предупреждения увольнение работника по инициативе работодателя 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, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего 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 каждого конкретного работника. 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 сокращении численности или штата работников работодатель по возможности воздерживается от увольнения работников, которым не назначена пенсия по старости, за 5 лет до достижения ими общеустановленного возраста, дающего право выхода на пенсию (п. 4. 7 коллек-

тивного договора), а также работников в возрасте до 30 лет (включительно), не имеющих не снятых дисциплинарных взысканий и имеющих внедренные рационализаторские предложения (п. 8. 5. 2. коллективного договора).

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 ПАО «ММК» трудовое увечье или профессиональное заболевание;

инвалидам боевых действий по защите Отечества;

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

работникам, семьи которых потеряли кормильца в связи с несчастным случаем на производстве в ПАО «ММК»;

работникам, в семьях которых имеются инвалиды I или II группы (супруг, дети, иждивенцы), получившие трудовое увечье (профессиональное заболевание), связанное с работой в ПАО «ММК»;

работникам, супруг/супруга, которого уже получил(а) уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата. Данное преимущество распространяется при условии, что супруг/супруга являются работниками ПАО «ММК»;

работникам, которые находятся в трудной жизненной ситуации (наличие в семье инвалида или ребенка-инвалида, которые нуждаются в постоянном уходе, потеря единственного жилья при пожаре, наводнении, землетрясении и других стихийных бедствиях);

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;

в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Не допускается увольнение в случае сокращения численности или штата работников:

беременной женщины;

женщины, имеющей ребенка в возрасте до трех лет; одинокой 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 лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель или иной законный представитель ребенка 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 и содержать 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, медицинской организации, организации, оказывающей социальные услуги, или аналогичной организации.

К одинокой матери относится женщина, являющаяся единственным лицом, фактически осуществляющим родительские обязанности по воспитанию и развитию своих детей (родных или усыновленных) в соответствии с семейным и 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 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса 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 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 ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР (далее – профсоюзный комитет). Директор по персоналу ПАО «ММК» 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 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 копии следующих документов, являющихся основанием для принятия указанного решения:

приказ генерального директора ПАО «ММК» об изменении структуры (схемы, управления, штатной численности); штатные расписания, утратившие силу и вновь утвержденные;

распоряжение руководителя подразделения или директора по персоналу о предупреждении работника о предстоящем увольнении;

информация о предложенных работах (как всех вакантных должностей или работах, соответствующих квалификации работника, так и всех вакантных нижестоящих должностях или нижеоплачиваемых работах), имеющих 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 (распоряжения) и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет директору по персоналу свое мотивированное мнение в письменной форме. Мотивированное мнение, представленное профсоюзным комитетом позднее семидневного срока, работодателем не учитывается. В случае если выборный профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением директора по персоналу, он в течение трех

рабочих дней проводит с представителем работодателя дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При не достижении общего согласия по результатам консультации руководитель, уполномоченный локальным нормативным актом ПАО «ММК», по истечении десяти дней со дня направления в профсоюзный комитет 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 средний 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 уволенным 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 сохранения среднего заработка производится по месту работы. Двухнедельный срок со дня обращения в орган по трудоустройству продлевается в случае болезни уволенного работника 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 третий месяц со дня увольнения. Выплата сохраненного среднего заработка за период трудоустройства производится после увольнения работника по предъявлению паспорта и трудовой книжки или сведений о трудовой деятельности, а за третий месяц со дня увольнения – по предъявлению паспорта, справки органа по трудоустройству. Основанием для производства выплат являются распоряжения руководителя, уполномоченного локальным нормативным актом ПАО «ММК» или директора по персоналу ПАО «ММК».

## График выдачи заработной платы в ПАО «ММК» Приложение 3. 2.

№ п/п	Наименование подразделений и видов выплат	Заработная плата	Заработная плата за первую половину месяца	
			Дата выдачи	
1	Заработная плата за время отпуска	Ежедневно	-	
2	Управление КХП, УПЦ, КЦ, ЦУИПХП, доменный цех, ККЦ, ЭСПЦ	7	22	
3	Управление ГОП, рудник, РОФ, аглоцех, ЦПАШ, ДОЦ, копровый цех	8	23	
4	Управление логистики, локомотивный цех, грузовая служба, цех эксплуатации, ЦЖТ, ОКП, ГСС, УПП, научно-технический центр, ЦЛК	9	24	
5	Сортовой цех, ЛПЦ № 4, ЛПЦ № 5, ЛПЦ № 10, ЛПЦ № 8, ЛПЦ № 11, производство металла с покрытием, производство толстолистового проката	10	25	
6	Управление УГЭ, ПВЭС, ЦЭС, ТЭС, кислородный цех, ПСС, ЦВС, ЦЭСИП, энергоцех, газовый цех, ЦЭТЛ, ЦЭСТ	11	26	
7	Управление ПАО «ММК», контракты (руководители), группа главного металлурга, группа главного прокатчика, лаборатория охраны окружающей среды, участок внешней приемки	12	27	

## Перечень профессий и должностей работников ПАО «ММК», которым может устанавливаться дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день

Приложение 3. 3.

№ п/п	Наименование должностей	Количество календарных дней
1	Производственные структурные подразделения:	
1. 1	Начальник производства, начальник управления, цеха, станции и других подразделений ПАО «ММК» на правах цеха, их заместители; главный инженер, помощник начальника производства, цеха; старший менеджер, менеджер	10
1. 2	Главный металлург, главный прокатчик, главный энергетик и их заместители; главный специалист (НТЦ); главный геолог, главный маркшейдер; механик, электрик цеха	10
1. 3	Начальник участка, службы, специализированной лаборатории, района (их заместители), карьера и других подразделений на правах участка; главный ревизор по безопасности движения; ведущий специалист по безопасности движения и перевозке опасных грузов; ревизор по безопасности движения; машинист-инструктор локомотивных бригад	10
1. 4	Главный метролог; главный калибровщик; начальник участка, центра (УПП); ведущий специалист БОТиЗ, ведущий специалист (НТЦ, ЦЛК, ЛООС, УВП, управления логистики)	3
2	Функциональные структурные подразделения:	
2. 1	Генеральный директор	10
2. 2	Заместитель генерального директора, директор, начальник департамента, главный юрист, главный специалист, главный механик, начальник управления и его заместители, начальник отдела (офиса), начальник службы.	10
2. 2	Помощник генерального директора, советник; председатель комитета (комиссии); член ревизионной комиссии, старший менеджер, старший юрист, менеджер, руководитель офиса, аппарата; старший диспетчер, диспетчер (диспетчерская ПАО «ММК»)	10
2. 3	Ведущий специалист; юрист	3

**Примечание:** работникам ПАО «ММК», условия труда на рабочих местах которых 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 заключения ученических договоров на получение образования работников ПАО «ММК» без отрыва от работы

Приложение 3. 4.

Настоящее положение регулирует порядок заключения ученических договоров на получение образования без отрыва от работы работников ПАО «ММК», в том числе получивших повреждение здоровья вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, подтвержденное в установленном порядке и повлекшее утрату профессиональной трудоспособности.

1. При наличии в подразделении работы (вакантной должности) директор по персоналу ПАО «ММК» распоряжением осуществляет направление работника на переобучение без отрыва от работы с его письменного согласия.

2. Ученический договор с работником является дополнительным к трудовому договору и регулируется трудовым законо-

дательством и иными актами, содержащими нормы трудового договора.

2. 1. Ученический договор содержит: наименование сторон; указание на конкретную квалификацию, приобретаемую работником (учеником); обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором; обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре; с полным освобождением от работы по трудовому договору или выполнением работы на условиях неполного рабочего времени; срок ученичества; размер оплаты в период ученичества.

Ученический договор может содержать иные условия, определенные соглашением сторон.

2. 2. Ученический договор заключается на срок, необходимый для получения данной квалификации.

Ученический договор заключается в письменной форме в двух экземплярах и действует со дня, указанного в этом договоре, в течение предусмотренного им срока.

2. 3. Действие ученического договора продлевается на время болезни ученика и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными актами.

2. 4. В течение срока действия ученического договора его содержание может быть изменено только по соглашению сторон.

2. 5. Ученичество организуется в форме

индивидуального, бригадного, курсового обучения и в иных формах.

3. На период ученичества работнику выплачивается стипендия, размер которой определяется ученическим договором и зависит от получаемой квалификации, но не может быть ниже установленного федерального законом минимального размера оплаты труда.

3. 1. На учеников распространяется трудовое законодательство, включая законодательство об охране труда.

Для приобретения практических навыков работнику может поручаться работа с оплатой на один разряд ниже установленного для работников той профессии, которую осваивают ученики в подразделении.

3. 2. Шифр видов оплаты, предусмотренных настоящим положением, – 351.

3. 3. Работники, проходящие пере-

обучение без отрыва от работы, могут в соответствии с заключенным ученическим договором полностью освобождаются от работы по трудовому договору либо выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени.

В период действия ученического договора работники не могут привлекаться к сверхурочным работам, направляться в служебные командировки, не связанные с ученичеством.

4. Суммы затрат по переобучению работников без отрыва от работы планируются и контролируются управлением кадров и ежемесячно расходуются в пределах бюджета.

5. По работникам, с которыми заключены ученические договоры, ежемесячно готовится отчет численности по форме 2-ОТ «Подготовка кадров».

## Положение о порядке предоставления краткосрочного оплачиваемого отпуска сроком до 3 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 ПАО «ММК» независимо от основного отпуска в пределах этих пяти дней, предоставляется краткосрочный оплачиваемый отпуск сроком до трех календарных дней подряд (отпуск «социальный») в следующих случаях:

смерти супруга(и), родителей (в т. ч. опекунов, попечителей) работника или супруги(а), детей, родных братьев, сестер работника) – с оплатой отпуска 3 календарных дня, с обязательным предоставлением в течение 5 рабочих дней после окончания социального отпуска – свидетельства о смерти, документов, подтверждающих родственные отношения. Указанный отпуск может начинаться со дня смерти или с иного дня после смерти, согласованного работодателем; регистрации собственного брака (при

вступлении в брак в первый раз) – с оплатой отпуска 3 календарных дня;

рождения ребенка, с оплатой отпуска 1 календарный день (день выписки ребенка из лечебного учреждения), с обязательным предоставлением в течение 5 рабочих дней после окончания социального отпуска справки из медицинского учреждения с указанием даты выписки при условии, что работник не находится в очередном ежегодном оплачиваемом отпуске и работает в указанный день в дневную смену. Работникам (в т. ч. опекунам), имеющим

детей – учеников I класса, предоставлять, по их заявлению:

дополнительный оплачиваемый день отдыха работающим в дневную смену в первый день учебного года (1 сентября либо иной первый день учебного года) и отпуск без сохранения заработной платы со второго 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 течение 3 рабочих дней после окончания отпуска.

4. Если необходимость предоставления «социального» отпуска возникла в период нахождения в отпуске без сохранения заработной платы, то краткосрочный оплачиваемый отпуск оформляется на основании документов, предусмотренных в п. 3 данного положения.

## Сборник документов, регламентирующих вопросы определения непрерывного стажа работы в ПАО «ММК», поощрения работников и пенсионеров ПАО «ММК»

Приложение 5.

Приложение 5. 1.

## Положение о порядке определения непрерывного стажа работы в ПАО «ММК»

1. Непрерывный стаж работы в ПАО «ММК» (далее по тексту – стаж) определяется управлением кадров.

2. В стаж включается время работы на Магнитогорском металлургическом комбинате, в ПАО «ММК», с учетом времени обучения на рабочих местах, на курсах в АНО КЦПК «Персонал», в образовательных учреждениях по направлению работодателя.

3. Не прерывает и засчитывается в стаж:

работа в Госприемке; работа на выборной должности; работа в профсоюзном комитете ПАО «ММК», в обществах и учреждениях (согласно утвержденному перечню), если работник работал в ПАО «ММК», затем был уволен по переводу в общество, учреждение, указанные в перечне, и вновь принят на работу в ПАО «ММК» по переводу; время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

4. Перечень обществ, учреждений, работа в которых не прерывает и засчитывается в стаж, разрабатывается группой планирования и управления эффективностью организаций Группы ПАО «ММК», согласовывается с управлением кадров и утверждается директором по персоналу.

5. Не прерывает, но не засчитывается в стаж:

военная служба в Вооруженных Силах РФ по призыву, альтернативная гражданская служба;

время нахождения в заграничных командировках, если заграничные командировки была связана с увольнением из ММК;

период установления работнику группы инвалидности (в случае увольнения работника из ПАО «ММК») и не поступления на работу к другому работодателю в указан-

ный период). Действие данного пункта не распространяется на работников, уволенных по п. п. 5–11 ст. 81 Трудового кодекса РФ, п. 4 ст. 83 Трудового кодекса РФ.

6. Правила пунктов 3 и 5 настоящего положения действуют при условии увольнения работника из ПАО «ММК» по причинам, указанным в них и приема в ПАО «ММК», если перерыв в работе не превысил сроков, установленных правилами исчисления непрерывного трудового стажа рабочих и служащих при назначении пособий по государственному социальному страхованию.

## Положение о награждении работников и пенсионеров ПАО «ММК» ценным подарком по достижении юбилейных дат и при увольнении на пенсию по возрасту

1. Работники за многолетний и безупречный труд в ПАО «ММК» поощряются объявлением благодарности по подразделению или по ПАО «ММК» с награждением ценным подарком стоимостью до 4000 рублей в зависимости от трудового вклада и заслуг:

1. 1. Женщины – при исполнении 50 лет со дня рождения при условии их 15-летней безупречной работы в ПАО «ММК».

1. 2. Мужчины – при исполнении 50 лет со дня рождения при условии их 20-летней безупречной работы в ПАО «ММК».

1. 3. Работники, увольняющиеся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, увольняющиеся по соглашению сторон, при достижении возраста, дающего право на назначение трудовой пенсии по старости или досрочное назначение трудовой пенсии по старости и имеющие стаж безупречной работы в ПАО «ММК» не менее 15 лет для женщин и 20 лет для мужчин.

2. В качестве ценного подарка работникам вручается:

2. 1. Работникам, указанным в п. 1. 1,

1. 2, памятный знак «серебряная медаль» в специальном футляре с удостоверением.

2. 2. Работникам, указанным в п. 1. 3, памятный знак «золотая медаль» в специальном футляре с удостоверением от ПАО «ММК».

2. 3. Работникам, указанным в п. 1. 3, по их желанию (с оплатой НДФЛ при стоимости подарка свыше 4000 рублей) бытовая техника (телевизор) вместо ценного подарка в виде памятного знака «золотая медаль». Количество единиц бытовой техники (телевизоров) ограничено имеющимся остатком на складе административного отдела.

3. Оформление необходимых документов и получение ценных подарков осуществляется в следующем порядке:

3. 1. Производственное структурное подразделение оформляет распоряжение за подписью руководителя структурного подразделения об объявлении благодарности и награждении памятным подарком работника, согласовывает его с ППО Группы ПАО «ММК» ГМПП и визирует в управлении кадров, которое подтверждает стаж работы в ПАО «ММК», отсутствие не снятых дисциплинарных взысканий, фиксирует факт награждения подарком.

Ценный подарок («серебряная», «золотая» медаль с удостоверением) получается ответственным лицом от структурного подразделения на складе административного отдела в порядке, установленном локальным нормативным актом.

Структурное подразделение заполняет удостоверение и проводит мероприятие по торжественному награждению.

3. 2. При поощрении работников функциональных структурных подразделений подразделение готовит распоряжение за подписью директора по персоналу ПАО «ММК» об объявлении благодарности и награждении ценным подарком работника, согласовывает его с ППО Группы ПАО «ММК» ГМПП и визирует в управле-

нии кадров, которое подтверждает стаж работы в ПАО «ММК», отсутствие не снятых дисциплинарных взысканий за этот период, фиксирует факт награждения подарком.

Ценный подарок («серебряная», «золотая» медаль с удостоверением) получается ответственным лицом от подразделения на складе административного отдела в порядке, установленном локальным нормативным актом.

Подразделение заполняет удостоверение и проводит мероприятие по торжественному награждению.

3. 3. УИОСР обеспечивает изготовление памятных знаков и их предоставление в административный отдел в необходимом количестве в соответствии с заявкой административного отдела. Потребности (на календарный год) в памятных знаках определяет управление кадров и предоставляет в административный отдел.

4. По ходатайству комиссии профсоюзного комитета по работе с пенсионерами (совета ветеранов) осуществляется поздравление неработающих пенсионеров ПАО «ММК» (имеющих стаж работы: женщины 20 лет, мужчины 25 лет, с учетом прежнего и настоящего вклада в трудовую и общественную деятельность на комбинате) по достижении юбилейной даты 60 лет (для женщин, ушедших на пенсию на льготных основаниях – при достижении юбилейной даты 55 лет) и далее через каждые 5 лет, кроме участников Великой Отечественной войны, которых поздравляют ежегодно независимо от стажа работы, прежнего и настоящего вклада в трудовую и общественную деятельность на комбинате.

Структурное подразделение производит оформление документов производится комиссией профсоюзного комитета по работе с пенсионерами (совета ветеранов). Подарки юбилярам вручаются в соответствии с благотворительной программой ПАО «ММК», реализуемой совместно с БФ «Металлург».

Приложение 5. 3.

## Положение о порядке проводов работников на пенсию

1. Устанавливается следующий порядок проводов на пенсию:

В конце каждого календарного года в подразделениях совместно с советами ветеранов составляются списки работников, которые в следующем году получают право на оформление пенсии.

2. Увольнение по собственному желанию в связи с выходом на пенсию производится в соответствии с личным заявлением работника.

3. Заявление об увольнении по собственному желанию в связи с выходом на пенсию рассматривается руководителем подразделения в присутствии работника.

4. При этом обсуждаются следующие вопросы:

оценка трудовой и общественной деятельности работника в коллективе, наличие наград и почетных званий; социально-бытовые условия на момент оформления пенсии;

формы связи с коллективом после ухода на пенсию с целью продолжения общественно-полезной работы пенсионера;

необходимость постоянного пропуска в ПАО «ММК» с учетом дальнейшей общественной работы пенсионера.

5. Руководством подразделения совместно с председателем профсоюзного комитета подразделения определяются формы поощрения и оформляются представления на работника, увольняющегося на пенсию с учетом его заслуг; награждение благодарственным письмом;

вручение памятного подарка.

Проводы на пенсию осуществляются с участием руководителя и председателя профсоюзного комитета подразделения (доверенного лица члена профсоюза).

Продолжение на стр. 12

Окончание. Начало на стр. 11

Приложение 5. 4.

**Положение о награждении Почетной грамотой ПАО «ММК»**

С целью поощрения передовых работников и актива профсоюзной организации за образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, отсутствие несчастных случаев, инцидентов и аварий, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе вводится настоящее положение.

1. Условия награждения Почетной грамотой ПАО «ММК»

1. 1. Выполнение и перевыполнение производственных заданий.

1. 2. Отсутствие не снятых дисциплинарных взысканий.

1. 3. Наличие поощрений за особые трудовые заслуги.

Кандидатуры для награждения проходят процедуру согласования председателем (доверенным лицом членов профсоюза) профсоюзного комитета структурного подразделения.

2. Порядок награждения Почетной грамотой ПАО «ММК»

2. 1. Награждение проводится ежегодно в честь профессионального праздника День металлурга.

2. 2. Почетная грамота вручается в торжественной обстановке от имени руководителя организации и председателя профсоюзного комитета.

2. 3. Запись о награждении вносится в трудовую книжку.

Награжденному работнику выдается денежная премия в размере 10000 рублей.

Вознаграждение выплачивается по в/о 134.

Приложение 5. 5.

**Положение о награждении грамотой ПАО «ММК»**

С целью поощрения передовых работников и актива профсоюзной организации за образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, отсутствие несчастных случаев, инцидентов и аварий, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе вводится настоящее положение.

1. Условия награждения грамотой ПАО «ММК»

1. 1. Выполнение и перевыполнение производственных заданий;

1. 2. Отсутствие не снятых дисциплинарных взысканий;

Кандидатуры для награждения проходят процедуру согласования председателем (доверенным лицом членов профсоюза) профсоюзного комитета структурного подразделения.

2. Порядок награждения грамотой ПАО «ММК»

2. 1. Награждение проводится в честь торжественных и юбилейных дат.

2. 2. Грамота вручается в торжественной обстановке от имени руководителя

организации и председателя профсоюзного комитета.

Запись о награждении вносится в трудовую книжку.

Награжденному работнику выдается денежная премия в размере 7000 рублей.

Вознаграждение выплачивается по в/о 134.

Приложение 5. 6.

**Положение о почетном звании «Трудовая династия ПАО «ММК»**

С целью поощрения трудовых традиций коллектива, способствующих закреплению кадров, повышению дисциплины и производительности труда, отсутствию несчастных случаев и аварий, эффективности воспитательной работы в коллективах вводится настоящее положение.

Трудовой династией считается группа работников ПАО «ММК» в количестве не менее 5 человек, состоящих в близких родственных отношениях (отец, мать, сын, дочь, внук, внучка, а также их мужья и жены), каждый из которых отработал в ПАО «ММК» не менее трех лет и продолжает работать.

Общий стаж работы всех членов династии в ПАО «ММК» должен быть не менее 50 лет.

Главой трудовой династии считается член династии, имеющий наибольший непрерывный стаж работы в ПАО «ММК».

**Условия поощрения**

Трудовая династия поощряется при условии:

1. Выполнения производственных заданий, высоких достижений в труде каждым членом династии.

2. Отсутствия не снятых дисциплинарных взысканий у членов династии.

3. Активного участия в движении наставников молодых рабочих.

4. Все члены трудовой династии в течение года не должны иметь нарушений правил внутреннего трудового распорядка ПАО «ММК».

**Поощрения трудовых династий**

При выполнении условий присвоения почетного звания каждому члену трудовой династии ежегодно выплачивается денежное вознаграждение в размере 7000 рублей, а главе династии в размере 14000 рублей.

Вознаграждение выплачивается по в/о 134.

**Порядок присвоения и лишения почетного звания «Трудовая династия ПАО «ММК»**

1. Представление на присвоение почетного звания оформляет по подразделению, в котором работает глава династии. Подразделение направляет представление к присвоению почетного звания в управление кадров ежегодно ко Дню металлурга.

2. Управление кадров делает заключение по представлению подразделения и готовит проект совместного постановления работодателя и профсоюзного комитета о присвоении почетного звания.

3. Работодатель и профсоюзный комитет рассматривают проект постановления,

принимают решение по проекту и направляют в подразделения, где работают члены династии.

4. На основании данного постановления подразделения оформляет материалы на выплату главе и членам династии денежного вознаграждения.

5. Чествование трудовых династий производится в подразделениях либо на торжественных мероприятиях ПАО «ММК».

6. Присвоение звания «Трудовая династия ПАО «ММК»» приурочено ежегодно ко Дню металлурга.

7. Трудовая династия, которой присвоено это почетное звание, должна ежегодно подтверждать почетное звание безупречной работой и высокой дисциплиной каждого члена династии.

8. Трудовая династия, которой присвоено это почетное звание, по итогам работы за год, имеет право на предоставление вознаграждения, предусмотренного настоящим положением.

9. Трудовая династия может быть лишена почетного звания, если один или более членов династии допускают нарушение производственной, технологической или трудовой дисциплины.

Лишение почетного звания принимается совместным постановлением работодателя и профсоюзного комитета по представлению руководства и профсоюзного комитета подразделения, где работает член династии, совершивший нарушение. Представление направляется в управление кадров.

**Сборник документов, регламентирующих вопросы оказания поддержки пенсионерам ПАО «ММК»**

Приложение 6. 1.

**Положение о присвоении звания «Почетный пенсионер ПАО «ММК»**

1. С целью поощрения передовых работников ПАО «ММК» за образцовое выполнение трудовых обязанностей, за продолжительную и безупречную работу в ПАО «ММК» вводится настоящее положение.

2. Условия, дающие право на присвоение звания

2. 1. Непрерывный стаж работы в ПАО «ММК»:

для мужчин – 35 лет и более;

для женщин – 30 лет и более;

Для проработавших и ушедших на пенсию с профессионального пенсионного списка № 1 непрерывный стаж:

для мужчин – 30 лет и более;

для женщин – 25 лет и более.

2. 2. Наличие государственных и ведомственных наград в период работы в ПАО «ММК».

2. 3. Отсутствие дисциплинарных взысканий за нарушение трудовой дисциплины, изложенных в пунктах 5, 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

2. 4. Ходатайство подразделения, согласно прилагаемой форме.

3. Льготы для лиц, имеющих звание «Почетный пенсионер ПАО «ММК» и порядок их предоставления:

3. 1. Право на оформление необходимых документов в поликлинике № 1 АНО «ЦКМСЧ» при направлении на санаторно-курортное лечение и оздоровление в санатории и оздоровительные организации.

3. 2. Направление на бесплатное лечение в ЦМСЗ БФ «Металлург» и гериатрический центр АНО «ЦКМСЧ» по заключению медицинской комиссии фонда, в рамках утвержденной в АНО «ЦКМСЧ» стоимости путевок на данное лечение.

3. 3. Выделение бесплатной путевки в профилакторий, санаторий и дома отдыха ПАО «ММК» в рамках разрядки комиссии профсоюзного комитета по работе с пенсионерами (совета ветеранов). Путевки выдаются в БФ «Металлург».

3. 4. Право на получение постоянного пропуска для входа на территорию ПАО «ММК».

Постоянный пропуск для входа на территорию ПАО «ММК» оформляется в бюро пропусков при предъявлении удостоверения «Почетный пенсионер».

4. Порядок присвоения звания

4. 1. Звание присваивается работнику при увольнении на пенсию.

4. 2. Кандидатура работника рассматривается руководителем и профсоюзным комитетом (доверенным лицом членов профсоюза) подразделения.

4. 3. Руководитель подразделения направляет ходатайство в управление кадров.

4. 4. Управление кадров готовит проект совместного решения работодателя и президиума профсоюзного комитета.

4. 5. На основании совместного реше-

ния управление кадров вносит запись в трудовую книжку работника о присвоении звания.

4. 6. Удостоверение о присвоении звания управление кадров передает руководителю подразделения.

4. 7. Изготовление удостоверений единого образца возлагается на управление кадров.

4. 8. Данное положение распространяется на пенсионеров ПАО «ММК» (согласно приложению 6. 2), имеющих почетные звания и награды, при условии выполнения пунктов 2. 1 и 2. 2 данного положения:

ветеран труда ПАО «ММК»;

ветеран Магнитки;

Герой Социалистического Труда;

орден Трудовой Славы, I, II, III степеней;

заслуженный работник Российской Федерации.

4. 9. Вручение удостоверения производится руководителем подразделения (организации) в торжественной обстановке.

4. 10. Ведение списочного состава лиц, имеющих звание, возлагается на работника по труду подразделения.

**Образец**

Начальнику  
управления кадров ПАО «ММК»

ходатайство.

Просим присвоить звание «Почетный пенсионер ПАО «ММК» работнику \_\_\_\_\_ ПАО «ММК»

(структурное подразделение)

(ф. и. о.)

(профессия, должность)

Непрерывный стаж работы в ПАО «ММК» \_\_\_\_\_ лет

с \_\_\_\_\_ г. по \_\_\_\_\_ г.

**Характеристика**

Наличие государственных или ведомственных наград в период работы в ПАО «ММК» \_\_\_\_\_

Дата увольнения на пенсию \_\_\_\_\_

Руководитель структурного подразделения \_\_\_\_\_ (ф. и. о., подпись)

Председатель профсоюзного комитета (доверенное лицо членов профсоюза) \_\_\_\_\_ (ф. и. о., подпись)

Председатель комиссии по работе с пенсионерами структурного подразделения \_\_\_\_\_ (ф. и. о., подпись)

Приложение 6. 2.

**Положение о статусе пенсионера ПАО «ММК»**

1. Пенсионерами ПАО «ММК» считаются лица:

1. 1. Проработавшие в ПАО «ММК», в выборных профсоюзных органах, освобожденных от основной работы, не менее

15 лет и уволившись по собственному желанию на пенсию или по соглашению сторон по достижении возраста, дающего право на назначение трудовой пенсии по старости (досрочной трудовой пенсии), из ПАО «ММК», ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР.

1. 2. Уволившиеся из ПАО «ММК», имеющие стаж работы в ПАО «ММК»: женщины – 20 лет, мужчины – 25 лет, и до достижения ими пенсионного возраста не возобновлявшие работу у другого работодателя. Статус пенсионера ПАО «ММК» не распространяется на данную категорию, если расторжение трудового договора произошло по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных п. п. 1, 2, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

1. 3. Проработавшие в ПАО «ММК» не менее пяти лет и уволившиеся из ПАО «ММК» в связи с инвалидностью (I, II группы) и не приступавшие после этого к работе у другого работодателя.

1. 4. Проработавшие в ПАО «ММК» не менее пяти лет и уволившиеся по направлению на работу мастерами в подшефные СГПУ и проработавшие там до достижения возраста, дающего право на назначение трудовой пенсии (в том числе досрочной), уволившиеся из ПАО «ММК» на работу в другие организации по направлению Министерства черной металлургии и уволившиеся по собственному желанию на пенсию из данной организации.

1. 5. Герои Социалистического Труда, получившие это звание в период работы в ПАО «ММК» и постоянно проживающие в г. Магнитогорске, согласно регистрации (прописке), независимо от организации, из которой состоялось увольнение по собственному желанию на пенсию по достижении возраста, дающего право на назначение трудовой пенсии по старости (досрочной трудовой пенсии).

1. 6. Проработавшие в ПАО «ММК» не менее пяти лет и уволившиеся из ПАО «ММК» по собственному желанию в связи с необходимостью ухода за детьми-инвалидами и до достижения пенсионного возраста не возобновившие работу у другого работодателя.

2. Право на получение статуса пенсионера ПАО «ММК» имеют бывшие работники ПАО «ММК» (удовлетворяющие условиям п. 1 данного положения), постоянно проживающие в г. Магнитогорске, в п. Агаповка и в п. Огнеупорный (при наличии регистрации по месту жительства).

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

4. Статус пенсионера ПАО «ММК» не распространяется на работников подразделения, на базе имущества которого было создано юридическое лицо, не указанное в перечне (приложение к настоящему положению), либо подразделения, упраз-

ненного в связи с передачей имущества в ведение городской администрации.

5. Работодатель и профсоюзный комитет в индивидуальном порядке рассматривают представление комиссии профсоюзного комитета по работе с пенсионерами (совета ветеранов) по отдельным обращениям пенсионеров в отношении установления им статуса пенсионера ПАО «ММК».

**Перечень обществ и учреждений, на которые распространяется положение «О статусе пенсионера ПАО «ММК»**

1. Частное учреждение дополнительного образования «Спортивный клуб «Металлург-Магнитогорск»;

2. Частное учреждение ОАО «ММК» «ДЖМ им. С. Орджоникидзе»;

3. АНО ДПО КЦПК «Персонал»;

4. Учреждение «ТВ-ИН»;

5. Частное учреждение ОАО «ММК» «ДЮОК»;

6. АНО редакция газеты «Магнитогорский металл»;

7. АНО «ЦКМСЧ»;

8. ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР.

Приложение 6. 3.

**Положение о предоставлении льгот неработающим пенсионерам ПАО «ММК», награжденным государственными наградами**

(чей труд отмечен званием «Герой Социалистического Труда» и орденами Трудовой Славы трех степеней)

1. Льготы, предусмотренные данным положением, распространяются на неработающих пенсионеров ПАО «ММК», чей труд отмечен званием «Герой Социалистического Труда» и орденами Трудовой Славы трех степеней.

2. Для данной категории производятся следующие меры социальной поддержки:

2. 1. В соответствии с благотворительной программой ПАО «ММК», реализуемой совместно с БФ «Металлург», осуществляется:

постановка на учет; оказание ежемесячной материальной помощи;

поздравление с днем рождения с вручением бесплатного продуктового набора; направление в МНТК «Микрохирургия глаза» г. Екатеринбург по медицинским показаниям в первоочередном порядке;

лечение в стоматологическом центре и протезирование из металлопластмассовых материалов;

ежегодное обследование и лечение по медицинским показаниям в диагностическом центре АНО «ЦКМСЧ». Объем предоставляемых услуг определяется общественной комиссией БФ «Металлург» с участием совета ветеранов и АНО «ЦКМСЧ» в рамках утвержденного бюджета по данной программе

ежегодное предоставление путевки для санаторно-курортного лечения в санаторий «Юбилейный» в период с сентября по май;

Приложение 6. 4.

**Положение о предоставлении льгот неработающим пенсионерам ПАО «ММК», награжденным государственными наградами**

1. Льготы, предусмотренные данным положением, распространяются на неработающих пенсионеров ПАО «ММК», чей труд отмечен орденом Ленина и орденами Трудовой и Боевой Славы двух степеней (II и III степени), а так же орденами Боевой Славы III степени и Боевого Красного Знамени или являющимися лауреатами Государственной премии и премии Совета Министров СССР.

2. Для данной категории производятся следующие меры социальной поддержки:

2. 1. В соответствии с благотворительной программой ПАО «ММК», реализуемой совместно с БФ «Металлург», осуществляется:

постановка на учет; поздравление с днем рождения с вручением бесплатного продуктового набора; обследование 1 раз в два года и лечение по медицинским показаниям в диагностическом центре АНО «ЦКМСЧ» за счет средств ПАО «ММК». Объем предоставляемых услуг определяется общественной комиссией БФ «Металлург» с участием совета ветеранов и АНО «ЦКМСЧ» в рамках утвержденного бюджета по данной программе;

предоставление бесплатной путевки для санаторно-курортного лечения в санаторий «Юбилейный» в период с сентября по май 1 раз в три года;

материальная помощь через БФ «Металлург» одиноком, преклонного возраста неработающим пенсионерам в размере до 15000 рублей для проведения текущего ремонта квартиры один раз в 7 лет. Подразделение ПАО «ММК», из которого пенсионер ушел на пенсию, осуществляет содействие в проведении текущего ремонта.

2. 2. Ежегодная подписка на газету «Магнитогорский металл».

3. Контроль предоставления льгот, согласно настоящему положению, осуществляется группой социальных программ совместно с комиссией профсоюзного комитета по работе с пенсионерами (советом ветеранов)

Приложение 6. 5.

**Положение о порядке выплаты денежной компенсации в связи с увеличением продолжительности рабочей недели с 36 до 40 часов, работникам ПАО «ММК», занятым на рабочих местах с вредными условиями труда 3 или 4 степени или опасными условиями труда**

Настоящее положение устанавливает требования к порядку выплаты денежной компенсации (далее – компенсация) в связи с увеличением продолжительности рабочей недели с 36 до 40 часов, работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда.

1. Компенсация устанавливается в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

2. Компенсация начисляется ежемесячно.

3. Компенсация устанавливается в размере 5 про-

центов тарифной ставки (должностного оклада), уменьшаемой для оплаты труда.

4. Начисление компенсации производится по виду оплаты 262 «Компенсация в связи с увеличением продолжительности рабочей недели». Переменная часть оплаты труда за выполнение показателей на компенсацию не начисляется.

5. Установление денежной компенсации в связи с увеличением продолжительности рабочей недели с 36 до 40 часов осуществляется в следующем порядке:

5. 1. Увеличение продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов и установление денежной

компенсации осуществляется на основании соглашения об изменении условий трудового договора, заключенного в письменной форме. Для этого работник по труду подразделения, в котором работает работник:

готовит проект соглашения об изменении условий трудового договора в двух экземплярах; согласовывает с руководителем подразделения, в котором работает работник, соглашение об изменении условий договора;

подписывает соглашение об изменении условий трудового договора у работника;

подписывает соглашение об изменении условий трудового договора у начальника управления кадров.

5. 2. Вновь принимаемым работникам получение письменного согласия работника на увеличение продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов с выплатой денежной компенсации осуществляется при заключении трудового договора.

6. Денежная компенсация отменяется в случае, если по результатам специальной оценки условий труда условия труда на рабочем месте будут признаны оптимальными, допустимыми или вредными I или 2 степени.

Приложение 7.

**УНИЧТОЖЕНИЕ НАСЕКОМЫХ**

работаем с физ. и юр. лицами



Т.: 8-906-860-33-76,  
8 (3519) 44-04-03  
www.klopstopmgn.ru

**НАТЯЖНЫЕ ПОТОЛКИ ЖАЛЮЗИ**

от 200 р. ПЕНСИОНЕРАМ СКИДКА. Т. 59-81-21

от 550 р.

**ЖАЛЮЗИ** ОТ 490р

Гарантия 2 года! Рулонные шторы: ул. 50 лет Магнитки 40 Надежные Европейские механизмы Пр. Ленина, 80, оф. 2. Изделия с защитой от пыли и выгорания

**ЖАЛЮЗИ МАСТЕР** Т. 8351945 55 14

*Поздравляем!*

Лидию Александровну **НОВИКОВУ**, Юрия Михайловича **СОБЕЦКОГО** и Владимира Васильевича **СТЕПАНОВА** – с юбилеем!

Желаем счастья, удачи, самой нежной любви, лучистого настроения, счастливых мгновений, чтобы достаток и здоровье дружно вместе шли рядом и несли только радость.

Администрация, профком и совет ветеранов ЛПЦ-4

Валентину Петровну **БАХАРЕВУ**, Татьяну Геннадьевну **БУЛЯКУЛОВУ**, Агриппину Георгиевну **ВАСИЛЬЕВУ**, Константина Николаевича **МАКАРОВА**, Татьяну Михайловну **МАЯКОВУ**, Валентину Николаевну **НОВГОРОДОВУ**, Татьяну Васильевну **ХИЛЬЧЕНКО**, Евгению Андреевну **ЧЕРНЕВУ** – с юбилеем!

Желаем вам, наши дорогие ветераны, здоровья, благополучия, долгих лет жизни.

Администрация, профком и совет ветеранов центральной лаборатории контроля

Объявления

**Продам**

\*Поликарбонат прозрачный, цветной. Т. 45-48-48.  
\*Дрова. Т. 8-951-127-44-46.  
\*Холодильник рабочий. Т.: 37-37-64, 8-951-432-85-71.  
\*Распродажа кухонной мебели, диванов от 10 т. р., угловых с креслом от 22 т. р. Ул. Труда, 32а. Т. 8-909-099-42-47.  
\*Дрова, горбыль, опилки. Т. 43-33-99.  
\*Стенку б/у. Т. 8-904-309-82-44.

**Куплю**

\*Ваш автомобиль в любом состоянии. Дорого. Т.: 8-903-091-14-44, 8-982-364-67-63.  
\*Ванну, батареи, холодильники, газо-, электроплиты, стиральные машины, микроволновки. Т.: 8-964-245-35-42, 45-21-02.  
\*Ванну, холодильник. Т. 43-09-30.  
\*Холодильник, ванну, машинку, утилизация. Т. 8-919-330-90-38.  
\*Водомеры, баггеры, ведра, тапки, баллоны, формы, чёски, сковородки. Т. 8-909-095-25-28.  
\*Чугунную ванну, ст. машину, холодильник, стальную дверь и прочее. Т. 8-919-312-30-46.  
\*Холодильник до 2 т. р. Т. 8-982-324-32-10.  
\*Неисправную микроволновку и кофемашину. Т. 8-906-898-06-96.  
\*Автовыкуп. Т. 8-951-817-13-99.

**Сдам**

\*Квартиру посуточно. Т. 8-9000-98-45-28.  
\*По часам. Т. 8-909-747-10-97.  
\*Однокомнатную квартиру в Ленинском районе, посуточно. Цена 1000 р. Т. 8-982-107-95-89.

**Сниму**

\*Квартиру. Т.: 8-982-320-21-97, 43-16-35.  
\*Квартиру. Т. 49-67-77.

**Услуги**

\*Металлоконструкции, двери, решётки, ворота и т. д. Т. 8-900-082-94-72.  
\*Остекление балконов, ремонт окон. Т. 47-46-00.  
\*Отделка балконов. Т. 8-951-128-76-26.  
\*Установка замков, вскрытие, гарантия. Т. 45-03-49.  
\*Установка замков, вскрытие, гарантия. Т. 45-07-65.  
\*Водомеры. Сантехработы. Т. 8-906-854-79-79.  
\*Сантехмастер. Т. 43-05-41.  
\*Сантехника: разводка, канализация. Т. 8-912-478-40-13.  
\*Сантехработы. Недорого. Т. 8-908-064-53-17.  
\*Сантехник. Т. 8-908-937-53-35.  
\*Сантехработы. Т. 8-908-936-30-50.  
\*Сантехмастер. Т. 8-951-261-67-51.  
\*Панели, линолеум. Т. 8-909-747-15-98.  
\*Ремонт квартир. Т. 8-951-779-65-17.  
\*Натяжные потолки любой сложности. Цена приятная, качественный материал без запаха. Т. 8-951-445-07-43.  
\*Ремонт квартир. Т. 8-951-779-65-17.  
\*ООО «Спец». Линолеум. Ламинат. Замена пола. Панели. Малярные работы и т. д. Т. 8-908-703-90-88.  
\*Гипсокартон, панели, вагонка, замена пола и т. д. Работаю один. Т. 8-964-245-14-32.  
\*Поклейка обоев. Т. 8-912-894-46-82.  
\*Натяжные потолки. Т. 8-9000-755-591.  
\*Полы, замена. Т. 8-909-095-16-19.  
\*Обои. Т. 8-909-097-48-26.  
\*Домашний мастер. Т. 8-951-441-43-13.  
\*Кухни, шкафы. Т. 43-15-87.  
\*Электромонтаж, сварка, ремонты. Т. 8-912-770-02-72.

\*Электрик. Недорого. Т. 8-906-853-71-99.  
\*Электромонтаж. Т. 8-908-069-92-54.  
\*Электрик. Т. 8-906-854-51-22.  
\*Ремонт любых холодильников. Гарантия. Т. 8-904-803-65-05.  
\*«Стинол». Ремонт любых холодильников. Гарантия. Т.: 44-94-51, 8-904-819-24-51.  
\*Ремонт холодильников и морозильников. Опыт 7 лет. Выезд. Гарантия. Т. 8-912-479-95-41.  
\*Ремонт любых холодильников и «Атлант». Т. 59-10-49.  
\*«Рембытхолод». Т. 28-04-81.  
\*Ремонт телевизоров. Гарантия. Скидки. Т.: 23-99-09, 8-904-800-59-77.  
\*Ремонт телевизоров. Гарантия. Вызов бесплатно. Т. 45-53-95.  
\*Ремонт телевизоров. Гарантия. Т.: 45-05-24, 8-909-096-60-27.  
\*Ремонт телевизоров. Гарантия. Т. 45-70-10.  
\*Телеантенны! Пенсионерам скидки. Т. 8-902-892-05-75.  
\*Антенны! Ремонт. Т. 8-951-810-10-55.  
\*Антенны, телеприставки на 20 каналов. Установка, продажа, настройка. Т. 8-908-589-50-40.  
\*Компьютерщик. Т. 8-982-328-80-11.  
\*Ремонт стиральных и посудомоечных машин. Выезд и диагностика бесплатно. Пенсионерам скидки. Гарантия. Т. 8-951-259-93-67.  
\*Сломалась помощница? Нужна помощь? Доверьте ремонт специалистам! Ремонтируем стиральные и посудомоечные машины, варочные панели и духовые шкафы, холодильники и морозильники. Выезд. Гарантия. Пенсионерам скидка. Т. 8-912-479-95-41.  
\*Ремонт стиральных машин на дому. Скидка до 30 %. Гарантия. Консультация бесплатно. Т. 8-952-518-03-56.  
\*Ремонт любых стиральных машин. Пенсионерам скидки. Выезд бесплатно. Т. 8-900-072-84-47.  
\*Логопед-преподаватель вокала. Т. 8-908-082-65-15.

\*«ГАЗели». Грузчик. Ящики для переезда. Т. 45-61-80.  
\*Грузоперевозки. Профессиональные «ГАЗели» и грузчики. Т. 8-908-937-07-98.  
\*Грузоперевозки. Ответственно. Т. 8-908-587-92-33.  
\*«ГАЗели», грузчики. Город, межгород, переезды. Т.: 8-963-476-84-38, 8-919-302-41-29.  
\*«ГАЗели» от 180 р., грузчики. Т. 8-906-872-21-91.  
\*«ГАЗели» от 350 р., грузчики. Т. 8-912-806-00-33.  
\*«ГАЗель», грузчики. Т. 29-24-80.  
\*Грузчики – 150 р. «ГАЗель». Недорого. Т. 8-950-745-40-19.  
\*«ГАЗель», грузчики. Т. 45-35-02.  
\*Грузоперевозки, трезвые грузчики. Т. 8-951-439-61-51.  
\*На Центральном рынке открылся магазин ивановского трикотажа от производителя по низким ценам. Приглашаем за покупками. Т. 8-980-736-70-31.  
\*Электрик. Т. 8-908-587-10-18.

**Требуются**

\*Кондитеры (можно без опыта). Обучение. Т. 8-932-308-11-15.  
\*Дочернему обществу ПАО «ММК» на постоянную работу в отель «Европа» – электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования, оплата от 20000 р. Обращаться по телефону: 21-40-21, 8-908-086-49-00 в рабочие дни с 09.00 до 16.00.  
\*Дочернему обществу ПАО «ММК» на постоянную работу в ресторан – официант, оплата от 16000 р.; уборщик производственных и служебных помещений, оплата от 14000 р.; повар – оплата от 22000 р. Обращаться по телефону: 21-40-21, 8-982-100-22-89 в рабочие дни с 09.00 до 16.00. Гарантированный социальный пакет и полная занятость.  
\*В ООО «Строительный комплекс» – слесарь-ремонтник, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрообору-

дования, токарь, формовщик, оператор пульта управления, моторист БСУ, подсобный рабочий с обучением на рабочем месте. Т.: 25-68-17, 8-904-303-21-11  
\*Сортировщики вторсырья. Зарплата сдельная от 20000 руб. Т.: 8-902-894-81-74, 8-912-300-89-27.  
\*Охранники 4 разряда. Обращаться с 10 до 12 часов: пр. Карла Маркса, д. 95/1, каб. 2.  
\*Строители для внутренних работ. Работа в Магнитогорске. Т. 8-968-122-30-86.  
\*Уборщик территории (поселок «ГринПарк»). Т.: 8-961-579-41-78, 58-03-05.  
\*Повар. График работы 2/2, з/п 30000 руб. Т. 8-982-273-73-85.  
\*Приглашаем на работу уборщиков/уборщиц помещений на полный рабочий день. График работы: 5/2, 2/2. Оплата труда производится своевременно, без задержек. Обращаться по т. 8-912-792-79-38.  
\*Уборщик/уборщица без вредных привычек в магазин. График работы 5/2 или 2/2. Зарплата своевременно, без задержек. Звонить по т. 8-951-477-46-30.  
\*Каменщики, бригады каменщиков на постоянную, круглогодичную работу в Магнитогорске. Т.: 8-967-868-14-21, 58-03-01.  
\*Бетонщики (устройство фундаментов) на постоянную, круглогодичную работу в Магнитогорске. Т.: 8-912-407-33-77, 58-03-01.  
\*Предприятию – отделочники-универсалы, специалисты по черновой отделке, монтажники по работе с гипсокартоном. Постоянная, круглогодичная работа в Магнитогорске. Т.: 8-912-403-93-13, 58-03-01.  
\*Рамщики и поддонщики. Зарплата сдельная. Т. 8-951-251-33-74.  
**Разное**  
\*Предприниматель познакомится со снегурочкой без вр./п., от 40 +/-, помощницей для серьезных отношений со знанием ПК. Т. 8-951-473-62-98.

**Память жива**



17 декабря – 5 лет, как перестало биться сердце любимой дочери, жены, мамы, бабушки **ГОЛИШНИКОВОЙ Галины Владимировны**. Боль утраты не утихает. Её искренняя улыбка и безграничная доброта навсегда останутся в наших сердцах. Помяните её. Любим, скорбим.

Мама, муж, дочери, внуки

Первичная профсоюзная организация Группы ПАО «ММК» ГМПР скорбит по поводу смерти **ВАФИНА** **Василия Вакиповича** и выражает соболезнование семье и близким покойного.

**Память жива**



21 декабря – 2 года, как остановилось сердце дорогого мужа – **МУЗЕЛИНА Владимира Анатольевича**. С нежностью и любовью вспоминаю прожитые годы. Светлая память всегда в моей душе. Кто знал Володю, помяните пожалуйста.

Жена Татьяна

Коллектив ООО «Огнеупор» скорбит по поводу смерти **МОКРОБОРОВОЙ** **Ангелины Максимовны** и выражает соболезнование родным и близким покойной.

Коллектив ООО «Огнеупор» скорбит по поводу смерти **МАКАРОВА** **Владимира Егоровича** и выражает соболезнование родным и близким покойного.

**Память жива**



18 декабря – 40 дней, как нет с нами дорогого, любимого мужа, отца, дедушки **МЕНЬЩИКОВА Геннадия Михайловича**. Всю свою трудовую (почти полвека) деятельность он посвятил работе в доменном цехе ММК. Боль утраты безгранична и тяжела. Любовь и память о нём останутся в наших сердцах навсегда.

Жена, дети, внуки

Коллектив и совет ветеранов локомотивного цеха ЖДТ ПАО «ММК» скорбит по поводу смерти **ЧЕРНОВА** **Николая Ивановича** и выражает соболезнование семье и близким покойного.

Коллектив и совет ветеранов сортового цеха ПАО «ММК» скорбит по поводу смерти **КОВШЕННИ** **Александра Николаевича** и выражает соболезнование семье и близким покойного.

Коллектив и совет ветеранов паросилового цеха ПАО «ММК» скорбит по поводу смерти **ДЫКИНОЙ** **Веры Васильевны** и выражает соболезнование семье и близким покойной.

Коллектив и совет ветеранов ПВЭС ПАО «ММК» скорбит по поводу смерти **СНЕГИРЕВОЙ** **Ирины Сергеевны** и выражает соболезнование семье и близким покойной.

Коллектив и совет ветеранов Группы ПАО «ММК» скорбит по поводу смерти **РАДЧЕНКО** **Владимира Владимировича** и выражает соболезнование семье и близким покойного.

Коллектив и совет ветеранов ЛПЦ-4 ПАО «ММК» скорбит по поводу смерти **БОЙКО** **Юрия Дмитриевича** и выражает соболезнование семье и близким покойного.

Коллектив и совет ветеранов коксового цеха (КЦ-1, 2, 3) ПАО «ММК» скорбит по поводу смерти **МОЛОТКОВОЙ** **Валентины Спиридоновны** и выражает соболезнование семье и близким покойной.

Коллектив и совет ветеранов сортового цеха ПАО «ММК» скорбит по поводу смерти **ЕВСИКОВА** **Юрия Сергеевича** и выражает соболезнование семье и близким покойного.

Коллектив и совет ветеранов сортового цеха ПАО «ММК» скорбит по поводу смерти **КУТУКОВОЙ** **Зинаиды Васильевны** и выражает соболезнование семье и близким покойной.

Коллектив и совет ветеранов сортового цеха ПАО «ММК» скорбит по поводу смерти **АЛЫШЕВОЙ** **Александры Аркадьевны** и выражает соболезнование семье и близким покойной.

Коллектив и совет ветеранов УПП ПАО «ММК» скорбит по поводу смерти **МАЛЯРЕНКО** **Натальи Ивановны** и выражает соболезнование семье и близким покойной.

**ДОЛГ**

Похоронная служба  
Организация захоронений  
всех категорий граждан.  
Захоронения  
военнослужащих за счёт  
государства.  
Захоронения пенсионеров и  
сотрудников Группы  
ПАО «ММК» за счёт  
компенсации  
от предприятия.  
**517-011**  
(круглосуточно).

## Призвание

Для Галины Акиндиновны эта дата станет грустной, и причин тому много. Во-первых, много месяцев она не видит своих родителей: лишь общаются виртуально, да изредка она приходит под их окна, и они машут ей рукой. Маме Марии Фёдоровне 90, папе Акиндину Федотовичу 93, и он истово ограждает себя и жену от страшной напасти, свалившейся на весь мир. Во-вторых, ковидом болеют старший сын Галины и его жена. Не миновал вирус и Галину Акиндиновну: она тяжело перенесла болезнь – и физически, и морально. Прежде всего потому, что в это время – чуть меньше двух месяцев назад – потеряла своего мужа, известного в городе хирурга Валерия Борисовича Каца. И это основная причина отказа от юбилейного торжества, хотя праздники – шумные, с застольями, обилием близких и друзей за огромным столом – в семье Кац люби-ли всегда.

Семьдесят? Да быть не может! – первая мысль при встрече с Галиной Акиндиновной. Ухоженное лицо, а главное, яркие глаза, в которых плещется молодость. Не могу не спросить: откуда такое редкое очертание?

– Папа у меня родом из Архангельской области, где Северная Двина, думаю, там было поселение староверов, потому что братьев его звали Изосим и Серафим, а Акиндинов было полдеревни, – улыбается Галина Акиндиновна. – Мама зовёт папу ласково Киня.

Родители на Магнитку приехали добровольцами-первопроходцами, здесь и познакомились. Как смогли сойтись и более 70 лет прожить рука об руку такие разные люди, Галина Акиндиновна, кажется, сама удивлена, признавая лишь, что маме с папой нелегко. Отец человек строгих правил и по-староверчески чтит устои. Убеждённый коммунист, прямой и немногословный, обожает точность: 60 лет ежедневно ведёт дневник наблюдений за погодой, всё разложено по полочкам, и даже лекарства он принимает точно по часам, досконально исполняя указания врача. Мама же мягкая, чему и дочек своих учила: не сорься, сглаживай углы. Галина Акиндиновна смеётся: несмотря на почтенный возраст отца, до сих пор он для дочерей – глава: как решил, так и будет. Она вздыхает: мечтала, чтобы с мужем вот так же, и почти дотянули до золотой свадьбы, супруги Кац вместе 48 лет. Но ковид мечту безжалостно разбил...

Врачей в семье не было: родители работали на комбинате, туда же устроилась сестра

А она с детства хотела быть врачом и именно акушером. Окончила музыкальную школу по классу виолончели и фортепиано, думала даже поступать в музучилище, но решила не изменять мечте – отправилась в Пермский медицинский институт. Не сложилось – говорит: завалила экзамен. И на мой недоумённый взгляд: отличница – и завалила? – поясняет:

– Мне сразу сказали, что раз из Челябинской области, должна поступать у себя – и «срезали» на первом же экзамене. Валеру по той же причине, кстати, не приняли в Омский медицинский институт.

Вернувшись в Магнитку, Галина Акиндиновна поступает в медуци-

## Семьдесят? Да быть не может!

Завтра – юбилей одной из ведущих акушеров-гинекологов Магнитогорска, заместителя главного врача по лечебному делу родильного дома № 3 центра охраны материнства и детства Галины Кац



Галина Кац

© Евгений Рухманов

лице, получает диплом фельдшера и распределение в инфекционный бокс первой детской больницы. Работала медсестрой, участвовала в реанимации – набиралась опыта. Потом её приняли фельдшером в здравпункт метизного завода. К тому времени она уже была замужем. Она училась в 38-й школе, он – в 51-й, восьмилетке. Потому после восьмого всей гурьбой они пришли в их класс из школы № 51.

– Помню, подходим с подружкой к школе, где вывешены списки обновлённых классов, и я выдаю: «Классная фамилия Кац, вот бы мне такую: всего три буквы, долго расписываться не придётся», – смеётся Галина Акиндиновна. – Потом он меня «приглядел», а мне нравился другой мальчик. Я была отличница, а Валера – озорник. Если помните, были в советские годы дружинники-добровольцы, и он входил в состав отряда. По ночам ловил хулиганов, а утром засыпал на уроках и всегда просил у меня списать. Я не давала, так он мне это всю жизнь припоминал (смеётся).

Окончив школу, решили собраться всем классом. На этой вечеринке он и стал ухаживать за Галиной, потом приходил к ней в гости – правда, с другом. А когда ушёл в армию, писал письма. Она отвечала, но ждать не обещала. Поэтому, встретив другого парня, честно написала об этом Валерию, тот

переписку прекратил. С мальчиком тем не сложилось, а с Валерой они как-то случайно встретились на проспекте Metallургов.

– И вот что-то у меня щёлкнуло внутри, с того дня я по нему застрадала, – улыбается Галина Кац. – Да так сильно, что написала письмо, положила в его почтовый ящик, потом испугалась, вернулась и подожгла. Представляете, отчаянная? Как пожар не устроила! (смеётся).

Но самое обидное, что письма в ящике не оказалось: Валера уже успел прочитать его. И пришёл к ней. С тех пор они вместе. Он сразу предупредил невесту: «сюси-пуси» не будет. Их и не было. Галина Акиндиновна была лишена обнимашек, романтических поцелуев и жалости: отношение – как к полноценному партнёру и даже с налётом ревности к успехам, а на карьеру были настроены оба. Она всегда была самостоятельной, самодостаточной, всегда зарабатывала сама. Но при этом знала: его спина – её стена, которая прикроет и защитит, если действительно понадобится.

Они поступили в Челябинский медицинский институт, когда старшему сыну Денису было уже четыре года. Семейных комнат в общежитиях тогда не было: она жила с девочками, он – с мальчиками, да и работали оба с первого дня учёбы. Сына решили оставить свекрови: фельдшер по образованию, мама Валерия

Борисовича была прекрасной, но строгой матерью, и это немудрено, ведь, разведясь с мужем, она одна растила двух сыновей – была и за мать, и за отца. Говорю, мол, помощь поколений, как и положено в хороших еврейских семьях. А Галина Акиндиновна смеётся:

– В том-то и дело, что ни капли еврейской крови в нас нет, хотя все именно так и считают. Папа Валерия Борисовича был детдомовским мальчиком, потом его усыновила еврейская семья и дала свою фамилию, а он имел скорее азербайджанскую или другую горячую кавказскую кровь. И в муже это прорывалось: любил, чтобы всё было так, как он считает нужным. И часто говорил мне, когда спорила: «Я всегда прав, и ты прекрасно это знаешь, но всё время пытаешься стоять на своём».

Но сдаваться она не собиралась – смеётся: наоборот, наперекор ему стала тем, кем стала. А добилась Галина Акиндиновна за 50 лет в медицине многого: придя после Челябинска в третий роддом, посвятила ему 35 лет жизни – сначала врачом, потом начмедом, главврачом, снова начмедом. Было предательство нового руководителя и уход во второй роддом, а через несколько лет, когда ситуация поменялась, возвращение в третий, тогда он уже входил в центр охраны материнства и детства. И всегда подработка – увы, участь многих врачей: преподавание в медицинском колледже, дежурства в «гинекологии» городских больниц, работа в частном центре.

К ней с удовольствием возвращаются за вторым, третьим ребёнком

– Самое большое удовольствие – видеть свет в глазах женщины, на грудь которой кладёшь только что появившегося человечка, – говорит Галина Акиндиновна. – Сейчас таких всё меньше. У мамочек сегодня только страх за себя и просьба обычно одна: обезболить и прокариать. Ну потому что, во-первых, посмотрелись Интернету, где боль, кровь и крики, а во-вторых, деньги для многих вышли на первый план, приходят не за главным чудом своей жизни, а за пособиями, материнским капиталом. Не все, конечно. Зато мужчины стали ближе к процессу рождения детей, и это радует: муж с женой ходит на приём в консультацию, на УЗИ, присутствует при родах. Это очень трогательно, да и нам спокойнее – знаете, какие роженицы порой бывают? И пинают, и ребёнка требуют выдать... Жаль, что запрещают устанавливать в родовой камеру, процентов 90 судебных исков в этом случае не были бы даже написаны. Настал какой-то бум жалоб в прокуратуру, и врачи занимаются только тем, что пишут объяснительные и ходят по судам. Почти все споры решаются в пользу медицины, ведь мы работаем по чётко разработанным стандартам и протоколам. А главное, даже «спасибо» слышим всё реже. Ведь не стрижку тебе сделали, а ребёнка помогли родить, порой в результате сложнейшей операции... Странно это и неприятно. Даже в парикмахерских говорят: спасибо.

Спрашивают: и всё же так любите работу? Отвечает без раздумий: «Да». Десять лет назад она села за руль – опять же, против желания мужа, потому и учиться бегала тайком, улыбаясь на его: «Куда это ты бегаешь всё время?» Получив права, купила машину – тогда ещё праворульную «хонду».

Она не скрывает: семейная жизнь не всегда была сахарной. Поначалу с мужем и не виделись толком: то у неё дежурство, то у него. Дети росли с ключами на шее – всё сами. Но выросли прекрасными людьми и специалистами: старший Денис в детстве выбирал между профес-

сиями милиционера, пожарного и врача – людей хотел спасать, в итоге продолжил медицинскую династию, став известным нейрохирургом, работает в Центральной медсанчасти. Младший Роман там же инженер-электронщик, отвечает за программное обеспечение оборудования всей поликлинической службы. Оба обзавелись семьями, невестки называют Галину Акиндиновну мамой, и она рада. Внук учится во втором классе и мечтает стать ветеринаром, младшая внучка только готовится к школе, а старшая уже окончила медицинскую академию, поступила в ординатуру. Судьба старшего сына семьи Кац в чём-то повторяет родительскую: с будущей женой так же не поступили в вуз с первого раза, женились, родили дочку и потом уже стали студентами. Дочку в Челябинск забрала с собой.

– Денис до сих пор не до конца отпустил обиду за то, что уехала учиться, а его оставила бабушке, – вздыхает Галина Акиндиновна. – Сказал: не хочу, чтобы дочь, как и я, провела детство без мамы и папы. Она жила с ними в общежитии, «пережила» пять нянь, но была в семье.

Беда нагрянула неожиданно. Галина Акиндиновна полагает, что сама внесла в дом заразу, ведь работала в приёмно-родовом отделении, осматривая каждую поступившую беременную женщину. В это время заболел муж, но, как любой врач, не любя болеть, молчал неделю. Состояние быстро ухудшалось. Когда сын уговорил отца поехать на обследование, Валерию Борисовичу было совсем плохо. Галина Акиндиновна в тот день была на дежурстве и даже не подозревала, что больше мужа не увидит. Это тоже сегодня больно бьёт по душе. Его положили в больницу, вскоре перевели на ИВЛ, через три дня его не стало. Она тоже заболела: сначала, когда муж был ещё здоров, просто уставала, поднимаясь по лестнице, но ПЦР был отрицательный. Потом стало плохо во время операции, градусник показал 37,3, она тут же сдала ещё один ПЦР и ушла домой. Тест оказался положительным, КТ показал 25 процентов поражения лёгких. Её спасали дома сын и невестка – оба врачи, – а ещё, как ни странно... подготовка к переезду: ковид влияет на мозг, рушит память, а Галина Кац в это время учила сто вопросов теории, 20 – практики и 170 – к тестам. Такой мозговой штурм разрушить нейронные связи вирусу не дал.

Последний вопрос: семья – это работа, или людей сводит бог? Галина Акиндиновна оживает:

– Раньше про бога не думала, а с годами стала склоняться именно к такому предположению. Попалась недавно книга по нумерологии, заинтересовалась и разложила наши с Валерием Борисовичем данные. Пришла в шок: у нас совершенно одинаковые цифры, разнятся только последние – мы идеально подходим друг другу. Одно плохо – оба лидеры, потому и было трудно, битва характеров, если хотите. Он был дан мне, чтобы я могла расти, и благодаря ему стала тем, кем стала. И очень рада, что до сих пор нужна людям, востребована на работе и не теряю профессионализма. Много это или мало – 70 лет? Больше я боялась 55-ти: вот живу, работаю, и вдруг 55, пенсия – и упираюсь в стену, потому что у меня отнимут работу и общение. Сейчас все кругом снова твердят: бросай, занимайся собой, внуками. Но тогда буду жить их жизнью, а не своей. Внуки для меня – целая Вселенная, но хочется ещё принадлежать себе. И пациентам. Я ведь ещё практикующий и оперирующий акушер-гинеколог.

С юбилеем, Галина Акиндиновна, пусть всё так и будет!

Рита Давлетшина

ГТО

Четыре с половиной десятилетия назад инженер-электрик ЛПЦ № 3 Магнитогорского металлургического комбината Михаил Федичкин стал чемпионом комплекса ГТО СССР в командном зачёте в составе сборной РСФСР.

В декабре 2020 года на первых в современной истории России масштабных соревнованиях по физкультурным нормативам чемпионами игр ГТО в личном зачёте стали четыре представителя ПАО «ММК» – газоспасатель ГСС Нурлан Исибаев, сварщик ООО «ОСК» Александр Кицаев, инструкторы по физической культуре спортклуба «Металлург-Магнитогорск» Алёна Гайдук и Алла Масина.

Чем не связь спортивных поколений градообразующего предприятия Магнитки?

Первый фестиваль чемпионов всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» «Игры ГТО», одно из самых зрелищных спортивных мероприятий уходящего года, прошёл в минувшие субботу и воскресенье в Кисловодске (Ставропольский край). Он открыл череду событий и юбилейных мероприятий, приуроченных к 90-летию создания Всесоюзного физкультурного комплекса ГТО.

В течение двух соревновательных дней были выявлены победители в личном и командном зачётах. Сначала все участники – это более двух сотен спортсменов-любителей из команд, представлявших 32 региона страны – приняли участие в личных состязаниях по четырём номинациям (меткость, гибкость, сила и скорость) для разных возрастных категорий. Затем четырнадцать сильнейших команд, определённых по итогам первого дня фестиваля, выявили чемпиона в так называемой эстафете ГТО. В её рамках все шестеро участников каждой из четырнадцати сборных прошли ещё по пять испытаний: прыжок в длину, отжимание, рывок гири (для мужчин) и присед с гирей (для женщин), тестирование пресса, подтягивание на высокой (для мужчин) и низкой (для женщин) перекладине, а также легкоатлетические забег.

Команда ПАО «ММК», представлявшая Челябинскую область, достойно выступила на играх ГТО, резюмирует официальный сайт регионального министерства по физической культуре и спорту. Четыре из шести участников южноуральской дружины ГТО стали победителями в одной из номинаций в личном зачёте. Причём спортсмены-мужчины проявили себя в скоростных испытаниях, а женщины удивили соперников в силовых упражнениях.

Наша газета уже сообщала, что Нурлан Исибаев и Александр Кицаев стали чемпионами в беге на 60 метров (категория «скорость»), а Алёна Гайдук и Алла Масина – в подтягивании (категория «сила»). Исибаев и Гайдук победили в соревнованиях VI возрастной ступени современного комплекса ГТО, а Кицаев и Масина – VII ступени.

Нурлан Исибаев ещё в рамках традиционной весенней легкоатлетической эстафеты на Кубок газеты «Магнитогорский металл» выделялся хорошими скоростными качествами и получил приз за лучшее время на первом этапе. Теперь он продемонстрировал свои спринтерские возможности на фестивале чемпионов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне». В беге на дистанции 60 метров газоспасатель ГСС ПАО «ММК» победил с результатом 7,51 секунды. Александр Кицаев в более старшей возрастной ступени занял первое место со временем 8,25 секунды.

# Чемпионский квартет

Команда ПАО «ММК», представлявшая всю Челябинскую область, достойно выступила на первых Всероссийских играх ГТО



В подтягивании на низкой перекладине, где соревновались физкультурницы, не было равных инструкторам по физической культуре спортклуба «Металлург-Магнитогорск». Алёна Гайдук выиграла с результатом «36», Алла Масина – «47».

Кстати, подтягивание из положения лёжа – вообще одно из самых сложных упражнений, отметили многие участники. Выполняется оно на турнике, планка которого поднята ровно на 90 сантиметров от пола. Со стороны кажется, что всё просто. Но нет. Неподготовленный человек даже два-три подтягивания сделает с трудом.

Таким образом, из 24 чемпионских номинаций первых игр ГТО в личном зачёте четыре выиграли представители одной команды из Магнитки – более чем достойный результат, учитывая, что противостояли нашим физкультурникам лучшие спортсмены-любители страны. В интервью Первому каналу главный судья Всероссийских игр ГТО Олег Лисов отметил: «В Кисловодск приехали спортсмены, которые уже имеют определённые знаки отличия. В основном золотые знаки комплекса ГТО».

Произошло это в первый соревновательный день фестиваля, когда все участники состязались в четырёх дисциплинах: скорости (бег на 60 метров), гибкости (наклон вперёд из положения стоя), силе (подтягивание на перекладине) и меткости (стрельба из электронного оружия). И именно в этих видах программы определялись четырнадцать сильнейших команд для участия в эстафете ГТО.

Как свидетельствует пресс-служба регионального министерства физической культуры и спорта, достойно физкультурники ПАО «ММК», представлявшие на играх ГТО в Кисловодске всю Челябинскую область, выступили и в командном первенстве. Находясь в группе лидеров, магнитогорская дружина ГТО показала, что с физическими кондициями у спортсменов всё на должном уровне. Но подвела наших участников фестиваля стрельба из электронного оружия. Этот вид и не позволил южноуральцам пробиться в финальную часть соревнований.

– Я считаю, что нашу команду не в чем упрекнуть: спортсмены достойно бились и старались, хорошо подготовились к ответственному со-

ревнованиям, – цитирует chelsport.ru руководителя региональной дирекции спортивно-массовых мероприятий и комплекса «ГТО» Александра Беленкова. – Это подтверждают и их результаты в личном первенстве, где четыре из шести заявленных нашей командой спортсменов стали сильнейшими. В скоростной и силовой подготовке команда ПАО «ММК» оказалась среди лидеров. Что касается стрельбы, то соревнования проводились из электронного оружия, снабжённого системой SKATT. А такое оружие наши ребята впервые держали в руках и, как и стоило ожидать, оказались не готовы...

Первым чемпионом игр ГТО в командном зачёте стала сборная Белгородской области, выигравшая в воскресенье эстафету ГТО. Серебро отправилось в Калужскую область, а бронза досталась команде Ленинградской области. «Мы изучили регламент мероприятия и были готовы ко всему!» – подытожил участник команды-победительницы Александр Воронков.

В будущих соревнованиях в рамках ВФСК «ГТО» ко всему будут готовы и представители Магнитогорского металлургического

комбината. И тогда они могут рассчитывать на победу не только в личном, но и командном зачётах. Тем более, что отбор в сборную комбината будет очень жёстким: мест в команде всего шесть, а готовых к труду и обороне на ММК в тысячи раз больше.

...Магнитогорец Михаил Федичкин, единственный в советское время мастер спорта по многоборью ГТО в Уральском регионе, несколько десятилетий назад завоевывал медали как в личном, так и командном зачётах. Инженер-электрик ЛПЦ № 3 ММК был не только чемпионом СССР в составе сборной РСФСР, но и бронзовым призёром чемпионата СССР и трижды чемпионом РСФСР по ГТО.

Досье «ММК»

**Наши участники**  
**Состав команды ПАО «ММК» на фестивале в Кисловодске**

**Алёна Гайдук** работает инструктором по физической культуре в ЧФСУ «СК «Металлург-Магнитогорск». Занимается гребным спортом. Имеет золотой знак отличия ГТО, выполнила нормативы в 2018 году. Неоднократно участвовала в Спартакиаде Челябинской области среди промышленных предприятий.

**Нурлан Исибаев** работает газоспасателем в ГСС ПАО «ММК». Имеет золотой знак отличия ГТО, выполнил нормативы в 2018 году. В свободное от работы время занимается лёгкой атлетикой.

**Алла Масина** работает инструктором по физической культуре в ЧФСУ «СК «Металлург-Магнитогорск». Имеет золотой знак отличия ГТО, выполнила нормативы в 2018 году. В свободное от работы время работает фитнес-тренером. Занимается лёгкой атлетикой и неоднократно участвовала в военно-спортивной игре «Гонки героев». Участвовала в Спартакиаде Челябинской области среди промышленных предприятий. Была участницей всероссийского фестиваля ВФСК «ГТО» в Сочи в 2019 году, где команда ПАО «ММК» стала бронзовым призёром.

**Александр Кицаев** работает сварщиком в ООО «ОСК» ПАО «ММК». В свободное от работы время работает фитнес-тренером. Имеет золотой знак отличия ГТО, выполнил нормативы в 2018 году. Неоднократно участвовал в Спартакиаде Челябинской области среди промышленных предприятий. Был участником всероссийского фестиваля ВФСК «ГТО» в Сочи в 2019 году, где команда ПАО «ММК» стала бронзовым призёром.

**Наталья Усцеломова** работает инструктором по физической культуре в ЧФСУ «СК «Металлург-Магнитогорск». Имеет золотой знак отличия ГТО, выполнила нормативы в 2018 году. В свободное от работы время занимается лёгкой атлетикой. Неоднократно участвовала в Спартакиаде Челябинской области среди промышленных предприятий.

**Александр Григорьев** работает тренером по гребному спорту в ЧФСУ «СК «Металлург-Магнитогорск». В свободное от работы время занимается лыжами, бегом, кроссом, плаванием. Имеет золотой знак отличия ГТО. Первыи выполнил нормативы в 2019 году (в связи с переходом на другую возрастную ступень). Неоднократно участвовал в Спартакиаде Челябинской области среди промышленных предприятий.

**Представитель команды**  
**Кирилл Игошкин** – директор спортивной школы № 2 ЧФСУ «СК «Металлург-Магнитогорск». Имеет золотой знак отличия, выполнил нормативы в 2018 году. Занимался игровыми видами спорта. В свободное от работы время занимается настольным теннисом.

Календарь «ММ»

# 18 Декабря Пятница

☉ Восх. 8.55.  
Зах. 15.56.  
Долгота  
дня 7.00.

**Дата:** Международный день мигранта. День работников органов ЗАГС. День службы собственной безопасности МВД РФ.

**События в истории:** впервые исполнен Гимн Российской империи «Боже, Царя храни» (1833 год). В Санкт-Петербурге состоялась премьера балета «Щелкунчик» (1892 год). Выведен на орбиту первый в мире спутник связи «SCORE» (1958 год).

# 19 Декабря Суббота

☉ Восх. 8.56.  
Зах. 15.57.  
Долгота  
дня 7.00.

**Дата:** Международный день помощи бедным. День военной контрразведки. День риелтора. День снабженца. День святителя Николая Чудотворца.

**События в истории:** в Англии запатентован линолеум (1863 год). В СССР принят на вооружение советский средний танк Т-34 (1939 год). День рождения Олимпийского Мишки (1977 год). Состоялась премьера фильма «Титаник» (1997 год).

\*\*\*

**Знаете ли вы, что роговица глаза – единственный орган человека, который получает кислород не из крови, а из воздуха.**

— На правах рекламы

Что? Где? Когда?

Магнитогорская государственная консерватория имени Глинки (ул. Грязнова, 22).

**21 декабря в 18.30.** Магнитогорская хоровая капелла имени С. Г. Эйдинова. Концерт солистов капеллы Игоря Черный и Натальи Булдышевой «Моей любви негромкие слова» (12+). Художественный руководитель Надежда Артемьева.

**Телефон для справок 26-45-18.**

Улыбнись!

## Народная примета

**Искренне верил в непорочность людей. Пока не поставил видеонаблюдение...**

\*\*\*

В супермаркетах, по большому счёту, продаются только две вещи – мешки для мусора и мусор для мешков.

\*\*\*

**О чём можно говорить с поколением, которое не понимает, как это – грызть кисель?**

\*\*\*

Салон «Принцесса» – новая коллекция свадебных платьев. Постоянным покупателям – скидка!

\*\*\*

**Парадокс: наихудший вид знакомства начинается со слова «ознакомьтесь».**

\*\*\*

Согласно народной примете, в новый дом первым нужно впускать интернет-кабель. И где он ляжет – там ставьте кровать. И стол. И комп. И холодильник.

\*\*\*

**Скоро Новый год! Половина мужей наряжают ёлку, другая половина – жену.**

\*\*\*

Миллионы людей, мечтающих о бессмертии, почему-то не знают, что им делать в пятницу вечером.

\*\*\*

**Мужчинам на заметку: роскошная женщина отличается от красивой только запросами.**

\*\*\*

Объявление: «Требуются образованные, но толковые работники».

\*\*\*

**Разве так трудно вести хозяйство? Если что-то упало – поднимите. Если не упало – просто смахните пыль. Если движется – накормите.**

\*\*\*

Аксиома: то, что утверждается без доказательств, может быть отвергнуто без аргументов.

**ПОДПИСКА 2021**  
В редакции газеты «ММ» с любого месяца

1716 РУБЛЕЙ в год

Пр. Ленина, 124/1, ☎ +7-906-851-85-55 (подписка и переадресация)  
Для юридических лиц: ул. Труда, 27, ☎ 49-59-70

Признание

# Памятный червонец

Центробанк выпустит монеты, посвящённые Магнитогорску – городу трудовой доблести

**Напомним, почётное звание «Город трудовой доблести» по итогам народного голосования присвоено двадцати городам страны. Соответствующий указ подписан президентом России летом 2020 года. В честь знаменательного события Центробанк выпустит в обращение особую серию монет, отметив таким образом населённые пункты, которые в годы Великой Отечественной войны внесли существенный вклад в Победу.**

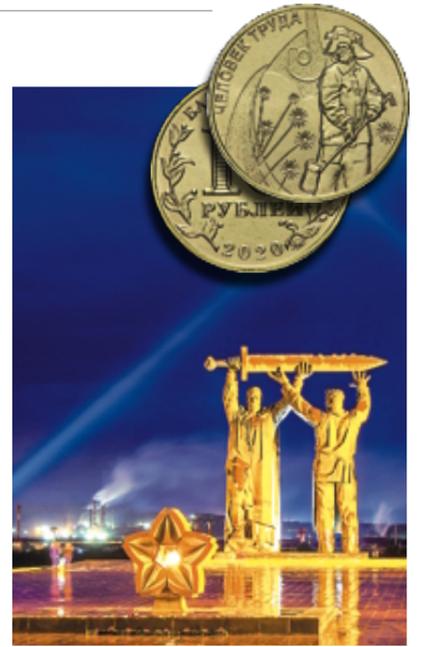
«Совет директоров Банка России принял следующие решения: выпустить в обращение в серии «Города трудовой доблести» памятные монеты номиналом десять рублей из стали с латунным гальваническим покрытием обычного качества чеканки тиражом до пяти миллионов штук каждая», – говорится в сообщении Центробанка.

В число городов трудовой доблести вошёл и Магнитогорск. В честь этого события в сквере Славы Магнитки состоялась закладка первого камня стелы, на которой в будущем году появится текст указа президента РФ.

Памятные монеты будут выпускать в два этапа. В 2021 году они появятся у четырёх городов: Боровичей, Екатеринбурга, Иванова и Омска. В 2022-м – у Магнитогорска, Ижевска, Иркутска и Казани.

В этом году в обращение выпущена

первая монета серии «Человек труда», посвящённая работникам металлургической промышленности. На её оборотной стороне расположены стилизованные изображения металлурга в защитной одежде, ковша с расплавленным металлом и летящих искр. Тираж монеты – миллион штук. Идея создания этой серии принадлежит работникам Магнитогорского металлургического комбината, которые в 2014 году выступили с соответствующей инициативой на съезде межрегионального общественного движения «В защиту человека труда» и высказали мысль о важности выпуска памятных монет с изображением представителей рабочих профессий. В том же году магнитогорцы отправили в Центробанк первые эскизы монет. Металлурги и представители профсоюза не единожды получали отказ от ЦБ РФ, после чего, с учётом всех требований банка, вновь и вновь вносили коррективы в эскизы и основную идею серии. И вот, наконец, монеты были одобрены. Изначально планировалось презентовать их в 2019 году, но срок выпуска в итоге был отодвинут на год. В 2012 году ММК приступил к выпуску металла для производства разменных монет. В 2010 году крупнейшее в России предприятие по изготовлению заготовок для так называемых циркуляционных, то есть наиболее ходовых, разменных монет ООО «ГУРТ» направило на ведущие металлургические предприятия страны техническое задание,



определяющее требования к металлу, из которого впоследствии должны изготавливаться десятирублёвые монеты. Сочетание технических характеристик – низкая шероховатость металла, высокая точность по толщине и ограниченный диапазон твёрдости – оказалось непростой задачей, с которой лучше всех справились специалисты из Центральной лаборатории контроля Магнитогорского металлургического комбината. Они разработали уникальную технологию, которая позволила организовать производство металлической ленты с необходимыми характеристиками. Опытная партия была отправлена заказчику и вскоре получила одобрение. Спустя два года ММК стал ежемесячно поставлять в адрес ООО «ГУРТ» монетную ленту для изготовления монет достоинством один, два и пять рублей. Причём половина тиража приходится именно на «червонцы».

Кроссворд

## Певец любви

**По горизонтали:** 3. «Могила лучших порывов человечества» для Сергея Есенина. 7. Будущий офицер. 9. Кто живёт в «избушке тёмной» из «Колыбельной» Анны Ахматовой? 10. Что позволило героине комедии «Деревенское сватовство» Бернарда Шоу путешествовать на круизном лайнере? 11. Хобби по складыванию фигурок из американских денег. 12. Прибалтийская богиня счастья. 15. «Хронический плакса». 16. Немецкий «певец любви». 20. Студень в глиняном горшочке по французскому рецепту. 21. «И строк небрежных очертанье вношу смиренно в ваш ...». 22. Куда «резко возвращаются» при старческом маразме? 23. Тюрьма титанов.

**По вертикали:** 1. «Начало пути» к объятиям Морфея. 2. «Телячья бумага». 4. Военное звание призрака из комедии «Левая грудь Афродиты» Юрия Полякова. 5. Духовное лицо в иудаизме. 6. Кто за кинозвезд рискует собой? 8. Кто может сыграть на «Аларде», сделанном Антонио Страдивари? 9. «Любишь огонь – потерпишь и ...». 13. Для чего домашнему фомка конца света снижают ... к премьере? 15. Кто не тешит себя иллюзиями? 17. Штат, где побывал Никита Хрущёв. 18. Умение вежливо промолчать. 19. Модельер ... Карден мододород из Италии. 20. «Прошла ... венчальная, настала разлучальная».

	1	2	3	4	5	6		
7								8
			9					
10								
			11					
12								
			13	14	15			
16								
							17	
18		19	20					
21								
				22				
23								

**По горизонтали:** 3. Америка. 7. Калед. 9. Дровосек. 10. Выигрыш. 11. Манитамы. 12. Лайма. 15. Рева. 16. Миннезигнер. 20. Потевейш. 21. Альбом. 22. Детьво. 23. Тартар.

**По вертикали:** 1. Засыпание. 2. Пергамент. 4. Маршал. 5. Равнин. 6. Каскадёр. 8. Скрипач. 9. Дым. 13. Вязом. 14. Интернет. 15. Реалист. 17. Янова. 18. Такт. 19. Пьер. 20. Пора.

Ответы на кроссворд

magmetall.ru (16+) kiosk.magmetall.ru magmetall74 magmetall74 magmetall74 magmetall74

Адрес редакции, издателя: 455038, Челябинская область, г. Магнитогорск, пр. Ленина, д.124, корпус 1. Тел. (3519) 39-60-74, отдел подписки: 39-60-87, отдел доставки: 26-33-49, отдел рекламы: 39-60-79, e-mail: inbox@magmetall.ru сайт: magmetall.ru (16+)

Учредитель – Автономная некоммерческая организация «Редакция газеты «Магнитогорский металл».

Газета зарегистрирована Управлением Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций по Челябинской области. Свидетельство о регистрации СМИ ПИ № ТУ 74-01224 от 29 декабря 2015 г.

Главный редактор  
Фролов Олег Валерьевич

Ответственный секретарь  
Наумов Евгений Михайлович

Ответственности за прогноз погоды редакция не несёт.

За достоверность фактов и сведений ответственность несут авторы публикаций и рекламодатели.

Авторы публикаций выражают исключительно собственную точку зрения, которая может не совпадать с мнением редакции, издателя и учредителя.

Письма и рукописи не возвращаются и не рецензируются.

Подписано в печать 16.12.2020 по графику в 19.00, фактически в 19.00.

Заказ № 7618. Тираж 67076. Объём 4 печатных листа. Печать офсетная.

Отпечатано ЗАО «Магнитогорский Дом печати» (455000, Челябинская область, г. Магнитогорск, пр. К. Маркса, д. 69).