



ПРИНЯТ НА КОНФЕРЕНЦИИ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА
АО «Комбинат КМАруда» 23 марта 2021г.

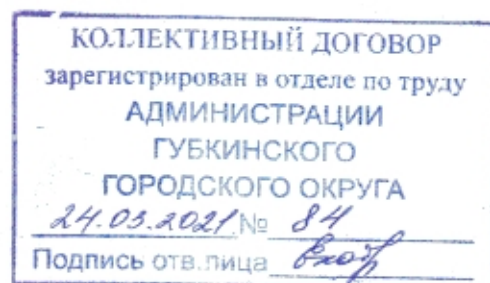


Комбинат КМАруда

**ПРОМЫШЛЕННО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ ХОЛДИНГ
АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО
«Комбинат КМАруда»**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2021-2023 годы



г. Губкин – 2021 год.

**ПРОМЫШЛЕННО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ ХОЛДИНГ
АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО
«КОМБИНАТ КМАРУДА»**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2021-2023 годы**

**РАЗДЕЛ I
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально - трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице его представителя.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель - акционерное общество «Комбинат КМАруда» (АО «Комбинат КМАруда» - далее Комбинат);

Работники - физические лица, состоящие в трудовых отношениях с АО «Комбинат КМАруда».

1.3. Представители Сторон коллективного договора:

Представителем работодателя является руководитель АО «Комбинат КМАруда».

Представителем работников (трудоого коллектива) - профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации «Комбинат КМАруда», уполномоченный на представительство в соответствии с Уставом.

1.4. Коллективный договор подписывают и несут ответственность за его выполнение:

со стороны работодателя - управляющий директор АО «Комбинат КМАруда»;

со стороны работников - председатель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации «Комбинат КМАруда».

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Комбината и обязывает стороны договора признавать взаимные права и выполнять принятые обязательства.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжении трудового договора с руководителем Комбината.

1.7. При реорганизации организации Комбината в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности Комбината коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации Комбината коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

РАЗДЕЛ II ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

2.1. Работодатель имеет право:

2.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договора с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, иными Федеральными законами.

2.1.2. Поощрять работников за добросовестный, эффективный труд.

2.1.3. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (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 и соблюдения инструкций по охране труда и промышленной безопасности.

2.1.4. В целях укрепления дисциплины труда и правопорядка на Комбинате применять к нарушителям следующие меры:

- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
- снижение размера премий, выплачиваемых в соответствии с действующими Положениями;
- общественного воздействия, путем обсуждения на собраниях и заседаниях цеховых профкомов проступков работников, являющихся нарушителями общественного порядка и допустивших административные нарушения.

Ответственные: начальники структурных подразделений, председатели цеховых профкомов.

2.2. Работодатель обязан:

2.2.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

2.2.2. Организовывать прибыльную работу предприятия, выполнение производственной программы.

2.2.3. Предоставить работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.2.4. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым Кодексом РФ и настоящим коллективным договором.

2.2.5. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

2.2.6. Обеспечить работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.2.7. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.2.8. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

РАЗДЕЛ III ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работник имеет право на:

3.1.1. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором, рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором.

3.1.2. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

3.1.3. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

3.1.4. Льготы и гарантии, предусмотренные действующим законодательством и настоящим колдоговором.

3.2. Работник обязан:

3.2.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

3.2.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, трудовую дисциплину (Приложение №1).

3.2.3. Обеспечивать правильную эксплуатацию и сохранность технических средств, оборудования, инструментов, материалов и другого имущества работодателя.

3.2.4. Незамедлительно сообщать непосредственным руководителям о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

РАЗДЕЛ IV ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПРОФСОЮЗА

4.1. Трудовой коллектив признаёт профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации «Комбинат КМАруда» горно-металлургического профсоюза России полномочным представителем работников, поручает ему подписать настоящий коллективный договор, а также предоставляет ему право на проведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора на следующий срок.

4.2. Профсоюзному комитету предоставлены следующие права:

4.2.1. Представлять, выявлять и защищать законные права работников в объёме социально-трудовых правоотношений.

4.2.2. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профсоюзах, выполнения колдоговора.

4.2.3. Совместно с работодателем представлять интересы работников в отношениях с органами здравоохранения и страховыми организациями.

4.2.4. Участвовать в решении вопросов социального и экономического развития предприятия, в разработке и утверждении социальных программ и мероприятий по социальной защите работников.

4.2.5. Беспрепятственно посещать цеха и рабочие места, проверять работу по социально-бытовому обслуживанию работников.

4.2.6. Иметь своих представителей в составе ликвидационной комиссии в случае банкротства или ликвидации организации.

4.3. Профсоюзный комитет обязан:

4.3.1. Содействовать эффективной работе Комбината.

4.3.2. Содействовать наращиванию объемов производства, укреплению трудовой дисциплины, соблюдению установленных законодательством режимов труда и отдыха, разъяснению систем оплат труда.

4.3.3. Осуществлять общественный контроль за охраной труда, участвовать в разработке и обеспечении мероприятий по здоровым и безопасным условиям труда.

4.3.4. В соответствии с полномочиями профсоюзного комитета проводить организационную и разъяснительную работу, отстаивая права работников на труд, участвовать в решении проблемы занятости на Комбинате, в осуществлении мер по социальной защите работников, высвобождаемых с Комбината.

4.3.5. Защищать коллективные права и интересы всех работников Комбината, осуществлять меры по разрешению возникших трудовых споров.

4.3.6. Оказывать материальную помощь членам профсоюза.

4.3.7. Регулярно и объективно информировать работников о ходе реализации положений колдоговора, существующих и вновь вводимых законодательных и локальных нормативных актов посредством профсоюзной учёбы, средств массовой информации, встреч и собраний.

РАЗДЕЛ V ГАРАНТИИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

5.1. Работодатель и должностные лица обязаны:

5.1.1. Соблюдать права, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ, Федеральным Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законами и настоящим колдоговором.

5.1.2. Обеспечивать необходимые условия для осуществления профсоюзного контроля за соблюдением в АО «Комбинат КМАруда» законодательства и коллективного договора. Для этих целей представлять полномочным представителям профсоюзного комитета беспрепятственный доступ к необходимой информации в объеме трудовых правоотношений, как на уровне комбината, так и на уровне подразделений.

5.2. Работодатель:

5.2.1. Не вмешивается в деятельность профорганов, не издает приказов, распоряжений, ограничивающих их деятельность, представляет им бесплатно помещения, транспорт, средства внутренней и междугородней связи.

5.2.2. Сохраняет действующий порядок уплаты работниками членских профсоюзных взносов путем безналичного удержания их из заработной платы членов профсоюза и перечисления их на счёт профкома (при согласии членов профсоюза).

Профвзносы перечисляются одновременно с выплатой заработной платы.

5.2.3. Предоставляет не освобожденным от основной работы членам профсоюзных органов на период их участия в мероприятиях, организованных профсоюзным комитетом время с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон.

Работникам, избранным на общественных началах председателями цеховых и участковых профкомов, профгруппоргами, уполномоченными профкома по охране труда для выполнения возложенных обязанностей представлять 4 часа в неделю с сохранением среднего часового заработка.

Освобождает от работы работников комбината (членов Совета молодых специалистов и молодых специалистов) на время участия в корпоративных мероприятиях с сохранением среднего часового заработка за время участия в мероприятиях на основании приказа управляющего директора.

Средний заработок исчисляется в порядке, установленном ст. 139 ТК РФ.

5.2.4. На освобожденных и штатных работников профкома распространяются все социальные льготы и гарантии, а также виды премирования и вознаграждения, установленные локальными нормативными актами, действующими на комбинате.

5.2.5. Принимает решения, затрагивающие социально-трудовые интересы работников, путём издания совместно с профсоюзным комитетом постановлений.

5.2.6. По требованию профкома, в течение 1 месяца, обязан рассмотреть вопрос о привлечении к ответственности лица, нарушающего Трудовой Кодекс, либо не выполняющего обязательств по коллективному договору.

РАЗДЕЛ VI ЗАНЯТОСТЬ

6.1. Работодатель и профсоюзный комитет признают, что обеспечение занятости - важнейшее условие благополучия работника.

6.2. В целях стабилизации занятости трудящихся работодатель:

6.2.1. Уведомляет в письменной форме профсоюзный комитет о неизбежности реорганизации, изменений организационной структуры, влекущих массовое высвобождение работников, не менее чем за три месяца и осуществляет персональное предупреждение работников не менее чем за два месяца.

6.2.2. Предоставляет работникам, предупрежденным о сокращении, свободных 4 часа в неделю с сохранением средней заработной платы для поисков работы.

6.2.3. Формирует кадровый резерв для улучшения отбора и подготовки потенциальных руководящих кадров на основании Положения о кадровом резерве.

6.2.4. При наличии вакантных мест преимущественным правом приёма на работу пользуются:

- работники, ранее уволенные с Комбината вследствие получения производственной травмы или профзаболевания, если их квалификация и состояние здоровья соответствуют требованиям вакантного рабочего места;

- лица, ранее уволенные с Комбината по сокращению численности или штатов (кроме нарушителей трудовой дисциплины) и состоящие на учёте в службе занятости населения, если их квалификация и состояние здоровья соответствуют требованиям вакантного рабочего места;

- дети работников Комбината на конкурсной основе.

Ответственный: директор по персоналу, председатель профкома.

РАЗДЕЛ VII ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРОГРАММА

7.1. Работодатель и профсоюзный комитет исходя из горнотехнических возможностей шахты и обогатительной фабрики, плана развития горных работ принимает обязательства по выполнению следующих объёмов производства:

Наименование показателей	Ед. изм.	2021 г. план
Добыча железистых кварцитов	тыс. тонн	4900
Производство железорудного концентрата	тыс. тонн	2154

Производственные показатели на 2022-2023 годы будут приняты в соответствии с «Техническим проектом на доработку запасов Коробковского месторождения железистых кварцитов в отметках -71/-125м» на 2022 и 2023 годы, Планом развития горных работ на последующие периоды, путем заключения дополнительных соглашений к коллективному договору в соответствующие периоды.

7.2. В целях обеспечения принятых объемов производства продукции выполнить в 2021 году следующие основные организационно-технические мероприятия:

- ввод в эксплуатацию добычных камер согласно годовому графику и обеспечение готовыми к выемке запасами на срок не менее 13 месяцев;

- выполнение в полном объеме и качественно ремонта оборудования дробильно-перегрузочных комплексов ствола № 3 в июле, ствола № 2 в октябре и, соответственно, дробильно-обогатительного оборудования участков № 2 и № 1 ДОФ;

- внедрение эмульсионных взрывчатых веществ для скважинной и шпуровой отбойки руды в условиях шахты им. Губкина;

- реализация проекта автоматизации ДОФ, развитие автоматизированной системы управления технологическим процессом измельчения АСУ ТПИ;

- закладка Северо-Западной и Стретенской залежей хвостами обогащения, подготовка Западно-Лебединской залежи и камер в районе ствола № 1 к ведению закладочных работ.

7.3. В целях увеличения производственной мощности шахты им. Губкина в 2021 г. планируется выполнить следующие работы:

- Строительство и наладочные работы по поверхностному комплексу клетового ствола. Запуск в работу вагонообмена гор. -125м, гор. -250м.

- Вскрытие запасов этажа гор. -160 м/-250 м.

- Строительство объектов скипового ствола: главной вентиляторной установки для обеспечения обособленного проветривания, здания подъемных машин, комплекса среднего и мелкого дробления, тракта подачи руды.

Приобретение новой самоходной техники для организации стабильного ведения проходческих работ, а также снижение количества простоев самоходного оборудования, увеличение объемов проходки и крепления горно-капитальных выработок.

Ответственный: главный инженер комбината, руководители структурных подразделений.

РАЗДЕЛ VIII ТРУД И ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

8.1. Организация заработной платы

8.1.1. Управляющий директор с учетом мнения профсоюзного комитета определяет:

- системы оплаты труда;
- размеры тарифных ставок;
- должностных окладов;
- премий и поощрительных выплат;
- соотношение размеров заработной платы между отдельными категориями работников.

Ответственный: управляющий директор, председатель профкома.

8.1.2. Тарификация работ, присвоение тарифных разрядов работникам и организация заработной платы осуществляется на основе:

- единого тарифно-квалификационного справочника профессий рабочих;
- квалификационного справочника должностей, руководителей, специалистов и служащих;
- положений об оплате труда и премировании, разработанных на комбинате;
- сдельных расценок на сдельные виды работ;
- трудовых договоров;
- штатного расписания.

Положения об оплате труда, сдельные расценки утверждаются управляющим директором с соблюдением требований трудового законодательства.

Режим работы устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1), приказом управляющего директора о режиме работы на предстоящий год согласованным с профсоюзным органом.

Ответственный: управляющий директор, председатель профкома, начальники структурных подразделений.

8.1.3. Стороны договорились:

8.1.3.1. производить оплату в зависимости от результатов работы АО «Комбинат КМАруда» в целом, вклада подразделений и каждого работника, в соответствии с действующим законодательством и положениями об оплате труда, разработанными на комбинате (Приложение №2);

8.1.3.2. для определения тарифных ставок рабочих по разрядам и видам работ принять за базу тарифную ставку рабочего первого разряда в оптимальных (допустимых) условиях (сетка М-3). Базовая часовая тарифная ставка до 01.04.2021 принимается в размере 33,54 руб., с 01.04.2021 - 38,89 руб.

8.1.3.3. базовая часовая тарифная ставка может быть повышена или снижена по решению управляющего директора с учетом мнения профсоюзного комитета с целью совершенствования системы оплаты труда и исходя из финансово-экономических возможностей комбината.

Ответственный: управляющий директор.

8.1.3.4. Межразрядные коэффициенты устанавливаются относительно базовой тарифной ставки (Приложение №3).

Ответственный: начальник отдела труда и заработной платы.

8.2. Установление минимальной заработной платы

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Ответственный: управляющий директор.

8.3. Обеспечение реального содержания заработной платы

Для обеспечения повышения реального содержания заработной платы Работодатель принимает решение с учетом мнения профсоюзного комитета Комбината о повышении уровня заработной платы в зависимости от финансово-экономического положения Комбината с учетом следующих показателей:

- производительности труда;
- индекса роста потребительских цен на товары и услуги, прожиточного минимума в регионе.

Повышение уровня реального содержания заработной платы на Комбинате может проводиться путем индексации.

Ответственный: управляющий директор, председатель профкома.

8.4. Форма и сроки выплаты заработной платы

Заработная плата выплачивается в денежной форме.

Заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Стороны договорились выплату заработной платы производить в следующие сроки: первая выплата 28 числа каждого расчетного месяца исходя из установленного оклада/часовой ставки за фактически отработанное время первой половины месяца; вторая выплата оставшейся части заработной платы 13 числа каждого следующего за расчетным месяцем.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

В исключительных случаях отдельным работникам выдается внеочередной аванс в размере не более месячного заработка.

Ответственный: главный бухгалтер, начальник финансового отдела.

8.5. Оплата труда за работу в условиях, отличающихся от нормальных

8.5.1. Оплата труда за работу в ночное (вечернее) время:

Размер повышения за каждый час работы в соответствующей смене:

- вечерняя смена – 20% часовой ставки;
- ночная смена – 40% часовой ставки;
- часы работы в ночное время (с 10 часов вечера до 6 часов утра) для смен, которые не являются вечерними (большая часть смены приходится на утреннее и дневное время) – 40% часовой ставки за каждый час работы в ночное время.

Ночной считается смена, в которой более 50% ее продолжительности приходится на ночное время (с 10 часов вечера до 6 часов утра).

Вечерней считается смена, в которой менее 50% ее продолжительности приходится на ночное время, непосредственно, предшествующая ночной смене.

Ответственный: начальник отдела труда и заработной платы, начальники цехов, отделов.

8.5.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с часовыми тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До 01.04.2021: работникам, на рабочих местах которых условия труда по итогам специальной оценки условий труда признаны вредными (1, 2, 3, 4 степени) оплата работы с вредными и (или) опасными условиями труда производится по повышенным горным тарифным ставкам или устанавливается доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в размере 4 % часовой тарифной ставки (должностного оклада).

С 01.04.2021: работникам, на рабочих местах которых условия труда по итогам специальной оценки признаны вредными (1, 2, 3, 4 степени) оплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится путем установления доплат за работу с

вредными и (или) опасными условиями труда в зависимости от вида производства работ (индекса тарифной сетки) в % от тарифной ставки (оклада) в следующих размерах:

Вид производства работы	Индекс тарифной сетки	Размер доплат за вредные условия труда в % от тарифной ставки (оклада)
1. Подземные горные работы:		
1.1. В очистных и подготовительных забоях	ГР-1	20%
1.2. Прочие подземные работы	ГР-2	20%
2. Горная поверхность шахты, работы по закладке хвостов в шахту на участке по сгущению и транспортировке	ГР-3	8%
3. Обогащение	ГР-4	12%
4. Дробление на фабрике	ГР-5	16%
5. Прочие виды работ (рабочие места) с вредными условиями труда (1,2,3,4 степени)		4%

8.5.3. Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами, установленной для работника продолжительности ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере (т.е. в размере 50% часовой ставки сверх времени оплаченного повременно (сдельно, по среднему заработку), за последующие часы в двойном размере (т.е. в размере 100% часовой ставки сверх времени оплаченного повременно (сдельно, по среднему заработку)). Сверхурочная работа, возникшая вследствие переработки графика (при не полностью отработанном учетном периоде, смене графика) оплачивается за каждые 2 часа приходящиеся на каждый рабочий день по календарю пятидневной рабочей недели в полуторном размере, остальные часы сверхурочного времени оплачиваются в двойном размере.

Не учитываются при определении сверхурочного времени часы работы в выходные или нерабочие праздничные дни, т.к. они оплачиваются отдельно.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха. Продолжительность времени отдыха равна времени, отработанному сверхурочно.

Ответственный: начальник отдела труда и заработной платы, начальники цехов, отделов.

8.5.4. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается:

Сдельщикам – по двойным сдельным расценкам;

Работникам, труд которых оплачивается по часовым тарифным ставкам – по двойным часовым тарифным ставкам;

Работникам, получающим оклад:

если работа в нерабочий праздничный день проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени- то в размере одинарной часовой (дневной) ставки сверх оклада за час (день) работы;

если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени – то в размере двойной часовой (дневной) ставки сверх оклада.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Ответственный: начальник отдела труда и заработной платы, начальники цехов, отделов.

8.5.5. Оплата труда при освоении новых производств (новой техники.)

В случае уменьшения заработной платы работника по независящим от него причинам за время освоения работником новых производств (новой техники), оплата производится в размере среднего часового заработка работника, исчисленного в порядке, установленном ст. 139 ТК РФ за фактически отработанное время в период освоения новых производств (новой техники).

Ответственный: начальник отдела труда и заработной платы, начальники цехов, главный бухгалтер.

8.5.6. Оплата труда, за время выполнения работ, не обусловленных трудовым договором.

За время выполнения работ, не обусловленных трудовым договором (временный перевод на другую нижеоплачиваемую работу по соглашению сторон в случае производственной необходимости, то есть для предотвращения и ликвидации простоев, ремонтно-восстановительных и других работ, от выполнения которых зависит стабильная работа предприятия), оплата производится в размере среднего часового заработка работника, исчисленного в соответствии со ст. 139 ТК РФ за фактически отработанное время в период временного перевода.

Ответственный: начальники цехов, главный бухгалтер.

8.6. Гарантии и компенсации работникам:

8.6.1. При исполнении государственных или общественных обязанностей.

За время исполнения работником государственных или общественных обязанностей за ним сохраняется место работы (должности), если в соответствии с федеральным законом эти обязанности должны исполняться в рабочее время, и предоставлены подтверждающие документы, оформленные в установленном порядке. При этом средний заработок сохраняется только в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Ответственный: начальники цехов (структурных подразделений), главный бухгалтер.

8.6.2. За время раскомандировок.

Время, затраченное на проведение раскомандировок и инструктаж, непосредственно до и после смены (не более 15 мин.), не включается в рабочее время и оплачивается дополнительно, исходя из присвоенной тарифной ставки, оклада (за исключением работников с ненормированным рабочим днем).

Ответственный: начальники цехов, главный бухгалтер.

8.6.3. За время прохождения периодического медицинского осмотра.

Время, фактически затраченное на прохождение медицинского осмотра в нерабочее время (не более 6 часов), при невозможности прохождения в рабочее время, оплачивается в размере среднего часового заработка работника, исчисленного в порядке, установленном ст. 139 ТК РФ.

Ответственный: начальник управления производственного контроля и охраны труда, начальники цехов, главный бухгалтер.

8.7. Обеспечение социальных программ по оказанию материальной помощи трудящимся комбината и ветеранам труда

При наличии финансовой возможности, выделяются средства для оказания материальной помощи трудящимся и ветеранам комбината, находящимся в сложной жизненной ситуации.

Ответственный: управляющий директор, председатель профкома.

РАЗДЕЛ IX ОТПУСКА

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Предоставлять ежегодный основной и дополнительный оплачиваемые отпуска согласно графикам отпусков, утвержденных управляющим директором с учетом мнения профсоюзного комитета и льгот, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и колдоговором для отдельных категорий трудящихся.

9.1.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Продолжительность дополнительных оплачиваемых отпусков за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, за ненормированный рабочий день исчисляется в соответствии с действующим на комбинате Положением «О ежегодных оплачиваемых отпусках в АО «Комбинат КМАруда»».

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании действующего Положения с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого тарифного соглашения, письменного заявления работника и заключенного с работодателем отдельного соглашения к трудовому договору, оформленного в соответствии с действующим законодательством, часть ежегодного дополнительного отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, превышающего 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией. Денежная компенсация выплачивается в размере среднего дневного заработка, исчисленного в соответствии со статьей 139 ТК РФ за каждый день отпуска, подлежащий замене.

9.1.3. Отзывать работника из отпуска только с его согласия, при этом неиспользованную часть отпуска предоставлять в удобное для работника время.

9.1.4 Не допускается отзыв работников из отпуска в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

9.1.5. При увольнении работника ему выплачивать денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска.

9.1.6. Помимо основного оплачиваемого отпуска, предусмотренного законодательством, предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска (в календарных днях):

- в случае смерти близких родственников (супруги, дети, родители, братья, сестры) - 3 дня;
- рождение ребенка - 1 день (выписка ребенка из лечебного учреждения);
- в связи с первым вступлением в брак работника - 3 дня;
- проводы в армию родителям призывника - 1 день.

Дополнительный оплачиваемый отпуск (далее дни отдыха) предоставляется по личному заявлению работника, подряд и приурочиваются к дате события. Если событие приходится на выходной день, дополнительный отпуск предоставляется со следующего рабочего дня. Если событие приходится на период отпуска, временной нетрудоспособности, то дни отдыха не предоставляются. Оплате подлежат все календарные дни.

9.1.7. Работнику по его заявлению и по согласованию с руководством цеха предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- женщинам, имеющих двух и более детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней в году;
- участникам ВОВ и лицам, приравненным к ним лицам - дается право предоставлять до 35 календарных дней в году.
- работникам, совмещающим работу с учебой в ВУЗах и средне специальных учебных заведениях, дополнительно - до 5 дней;
- одному из родителей первоклассника с 1 сентября - до 14 календарных дней;
- в связи со свадьбой детей работников - 2 дня.
- в день рождения работника - 1 день;

- работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам - продолжительность определяется по соглашению между работником и работодателем.

9.1.8. В стаж, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск - во всех случаях, включать суммарное время отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней.

9.1.9. Установить для отдельных категорий работников преимущественное право предоставления отпуска в летнее время или другое удобное для них время вне графика отпусков:

- участникам ВОВ и приравненных к ним по льготам лицам;
- родителям, имеющим трех и более детей дошкольного и школьного возраста или ребенка-инвалида до 16 лет;
- рабочим, обучающимся в ВУЗах и средних специальных учебных заведениях, без отрыва от производства;
- работникам, которым выделены путевки на санаторное лечение или отдых.

Ответственные: начальники структурных подразделений, начальник ОК, главный бухгалтер.

РАЗДЕЛ X ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ ТРУДЯЩИХСЯ

10.1. Работодатель признает, что обеспечение сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности является его обязанностью, и он несет за это ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. Обеспечить выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Приложение № 4).

10.2.2. Принять меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций.

10.2.3. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

10.2.4. Содержать санитарно-бытовые помещения и производственно-промышленные здания в соответствии санитарно-гигиенических требований.

10.2.5. Обеспечить условия труда на каждом месте, соответствующие требованиям охраны труда.

10.2.6. В целях недопущения нарушений требований Правил, Норм, Инструкций по охране труда и другой документации по охране труда привлекать к ответственности должностных лиц и работников за нарушения требований по охране труда.

Ответственные: начальники структурных подразделений, начальник УПКиОТ.

10.2.7. Выделять средства на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции.

Ответственные: управляющий директор.

10.2.8. Обеспечить приобретение и своевременную выдачу сертифицированных специальной одежды, специальной обуви, средств индивидуальной защиты, смывающих и обезжиривающих средств, в соответствии с Типовыми нормами бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви, средств индивидуальной защиты и законодательства Российской Федерации.

Ответственные: коммерческий директор, начальник УПКиОТ, начальник ОМТС, начальники цехов и структурных подразделений.

10.2.9. Работникам, совмещающим профессии, постоянно выполняющим совмещаемые работы или выполняющим отдельные виды работ, дополнительно выдаются средства индивидуальной защиты, предусмотренные Типовыми нормами.

Ответственные: коммерческий директор, начальник УПКиОТ, начальник ОМТС, начальники цехов и структурных подразделений.

10.2.10. Обеспечивать прохождение работниками обязательных периодических (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодных) медицинских осмотров (обследований) согласно Перечню работ, утвержденных Министерством здравоохранения и социального развития РФ. Не прошедших в установленном порядке медицинский осмотр работников к исполнению ими трудовых обязанностей не допускать. Ежеквартально совместно с профсоюзным комитетом проводить анализ заболеваемости работников в подразделениях и по его результатам заслушивать руководителей подразделений.

Ответственные: начальники цехов и структурных подразделений, начальник управления производственного контроля и охраны труда.

10.2.11. Проводить лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, в санатории-профилактории в пределах сумм финансового обеспечения предупредительных мер, выделенных на санаторно-курортное лечение.

Ответственные: директор по персоналу, председатель профкома.

10.2.12. За счет средств работодателя, проводить выборочное тестирование работников, для установления факта немедицинского потребления наркотических средств, психотропных веществ и алкоголя.

Ответственные: начальники структурных подразделений.

10.2.13. Ограничить применения труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением не физических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

10.2.14. При наличии средств проводить добровольное медицинское страхование работников (Приложение №5).

Ответственные: директор по персоналу.

10.2.15. Согласно требованиям природоохранного законодательства осуществлять контроль за выбросами вредных веществ в атмосферу, контролировать качество питьевой, технологической и сточных вод, отходов обогащения «хвостов» (в случае аварийного размещения в «буферной емкости»), уровень загрязняющих веществ на границе санитарно-защитной зоны предприятия и на рабочих местах.

Ответственные: начальник отдела охраны окружающей среды.

10.2.16. Учитывая технологические особенности производственного процесса, графики сменности и расположение производственных объектов АО «Комбинат КМАруда», а также принимая во внимание графики и маршруты движения городского общественного транспорта, не соответствующие графикам работы комбината и не обеспечивающие достаточной пропускной способности, Работодатель, с целью обеспечения производственного процесса осуществляет своим транспортом и за свой счет доставку работников АО «Комбинат КМАруда» специально выделенными дополнительными маршрутами. Маршруты и графики движения транспорта утверждаются отдельными распорядительными документами, по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Ответственные: начальник производственно-технического отдела.

10.2.17. Совместно с профсоюзным комитетом ежеквартально проводить конкурс профессионального мастерства уполномоченных по охране труда профкома «Лучший уполномоченный по охране труда», оказывать практическую и методическую помощь и выделять средства на премирование победителей и призеров конкурса. (Приложение № 7)

Ответственные: председатель профкома, начальник управления производственного контроля и охраны труда.

10.2.18. Освобождать от работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, на основании письменного заявления, согласовав день (дни) отсутствия с руководителем структурного подразделения:

- на два рабочих дня один раз в год Работников, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и Работников, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет;

- на один рабочий день один раз в года Работников, достигших возраста сорока лет;

- на один рабочий день один раз в три года остальных Работников.

РАЗДЕЛ XI РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

11.1. Работодатель обязуется:

11.1.1. Оказывать содействие профкому в создании комиссий по работе среди молодежи.

11.1.2. В целях содействия повышению уровня профессиональных знаний молодых работников заключать договоры с учебными заведениями и предоставлять для производственной практики безвозмездно помещения, машины, механизмы.

11.1.3. Совместно с профкомом организовывать конкурсы на звание «Лучший по профессии».

11.1.4. Поощрять работников в возрасте до 35 лет, впервые окончивших учреждения высшего или среднего профессионального образования, совмещая работу с обучением, исходя из финансовых возможностей Комбината.

11.1.5. Работникам в возрасте до 35 лет, впервые вступающим в брак, выделять материальное поощрение в размере 5000 рублей ко Дню любви, семьи и верности.

11.2. Профсоюзный комитет обязуется:

11.2.1. Создать при профкоме и в цехах комиссии по работе среди молодежи;

11.2.2. Проводить работу по вовлечению молодых работников в активную профсоюзную и общественную деятельность.

11.2.3. Информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

11.2.4. Совместно с работодателем способствовать развитию наставничества, закреплению молодых работников за опытными и квалифицированными работниками.

11.3. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуется:

11.3.1. Содействовать созданию и работе Совета Молодых Специалистов комбината, оказывать Совету практическую помощь и финансирование при проведении мероприятий социальной направленности, привлекать членов Совета к проведению совместных с профсоюзом культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий.

РАЗДЕЛ XI1 СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ ЗДОРОВЬЕ

12.1. Работодатель и профком обязуется:

12.1.1. Выделять средства на работу санатория-профилактория. При наличии финансовой возможности приобретать необходимое лечебное оборудование и медицинскую аппаратуру. Выделять работникам путевки в санаторий-профилакторий.

12.1.2. На базе санатория-профилактория организовать работу детского санаторного оздоровительного лагеря.

12.1.3. Организовать силами соцстрахового актива посещение работников, не вышедших на смену по болезни, на дому и в больнице, оказывать им необходимую помощь и осуществлять

контроль за соблюдением больничного режима. В случае фиксации факта нарушения режима, предписанного лечащим врачом, проводить совместные собрания с целью обсуждения поведения нарушителей.

12.1.4. При наличии финансовой возможности выделять средства для приобретения путевок в санатории и дома отдыха, обеспечивать ими в первую очередь работников, занятых на подземных работах, с вредными и тяжелыми условиями труда.

Ответственный: управляющий директор, начальник управления производственного контроля и охраны труда, председатель профкома.

ОТДЫХ И КУЛЬТУРА

12.2. Работодатель и профком обязуются:

12.2.1. Предоставлять возможность работникам и членам их семей для занятий физической культурой и спортом. Ежегодно проводить спартакиады комбината.

12.2.2. Проводить массовые, культурные мероприятия в День шахтера, на Новый год и другие праздничные дни. Выделять средства на проведение культурно-массовой работы 1700 тысяч рублей ежегодно.

12.2.3. Выделять корпоративный транспорт для поездки работников комбината и членов их семей на базу отдыха «Горняк», а также для проведения культурно-массовых, спортивно-оздоровительных мероприятий и мероприятий событийного туризма, организованных работодателем и профсоюзным комитетом.

ЛЬГОТЫ

12.3. Работодатель и профком обязуются:

12.3.1 Работнику (одному из родителей) в связи с рождением ребенка выплачивать дополнительное единовременное пособие в размере 5000 рублей на каждого ребенка на основании заявления и свидетельства о рождении ребенка ко Дню защиты детей.

Ответственный: главный бухгалтер.

12.3.2. Женщинам-матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет, дополнительно к государственному пособию оказывать ежемесячную материальную поддержку в размере 6000 рублей.

Женщинам-матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком от 1,5 лет до 3-х лет дополнительно к государственному пособию оказывать ежемесячную материальную поддержку в размере 3000 рублей.

Ответственный: главный бухгалтер.

12.3.3. Работницам-матерям, имеющим четырех и более детей дошкольного и школьного возраста, установить сокращенный рабочий день на 1 час с сохранением заработной платы.

Ответственные: начальники цехов и структурных подразделений.

12.3.4. В случае смерти работника от общего заболевания или несчастного случая в быту, семье умершего выплачивается материальная помощь в размере одного среднемесячного заработка покойного, исчисленного в порядке, установленном ст. 139 ТК РФ.

Ответственный: главный бухгалтер.

12.3.5. В случае гибели работника от несчастного случая на производстве, связь с производственной деятельностью которого подтверждена материалами акта специального расследования, работодатель в качестве возмещения морального вреда выплачивает единовременное пособие в размере его среднегодового заработка, исчисленного в порядке, установленном ст. 139 ТК РФ. Выплата осуществляется равными долями следующим лицам:

- супругу (супруге), состоящему (состоящей) на день гибели в зарегистрированном браке с погибшим работником;
- детям, не достигшим 18 лет, а также детям в возрасте до 23 лет, обучающимся в учебных заведениях по очной форме обучения;
- нетрудоспособным родителям и нетрудоспособным детям, старше 18 лет совместно проживающим с погибшим на день гибели.

Сумма, предназначенная недееспособным лицам, выплачивается их законным представителям.

Указанное пособие не выплачивается, если работник находился в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Ответственный: главный бухгалтер.

12.3.6. Оказывать содействие в организации похорон:

- работника комбината;

- бывшего работника - члена ветеранской организации комбината;

- несовершеннолетнего ребенка работника, а также ребенка - инвалида детства.

Ответственные: директор по персоналу, председатель профкома, председатель БФ «Милосердие», начальники РСЦ и цеха АТ и СМ.

12.3.7. Выделять работникам Комбината беспроцентную ссуду для оплаты обучения работников и их детей в высших учебных заведениях и средних учебных заведениях при наличии у предприятия финансовой возможности.

Ответственный: главный бухгалтер.

12.3.8. Юбилярам, достигшим возраста 50 лет и другие последующие 10-летия, безупречно проработавшим на комбинате не менее 5-ти лет, по ходатайству выборного профсоюзного органа структурного подразделения выплачивается денежное вознаграждение.

Ответственный: председатель профкома.

12.3.9. Выделять средства Благотворительному Фонду «Милосердие» для оказания ежемесячной материальной помощи бывшим работникам комбината, уволившимся в связи с уходом на пенсию либо по другим основаниям, предусмотренным Положением о БФ «Милосердие».

Ответственный: главный бухгалтер.

12.3.10. Выделять работникам Комбината путевки для их детей в детский санаторно-оздоровительный лагерь с оплатой 20% от стоимости путевки.

ПООЩЕНИЯ.

12.4 Работодатель и профком обязуются:

12.4.1 За добросовестное исполнение должностных обязанностей и достигнутые успехи в работе, а также с целью стимулирования трудовой деятельности применять к работникам поощрения, предусмотренные ст. 191 Трудового кодекса РФ, а также виды морального, иного, материального и косвенно материального поощрения согласно «Положению о поощрении работников АО «Комбинат КМАруда». (Приложение № 6).

РАЗДЕЛ XIII ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются произвести проверку выполнения коллективного договора за первое полугодие и в целом за год, ежегодно до срока истечения действия настоящего коллективного договора.

13.2. Заключив настоящий коллективный договор, стороны подтверждают ответственность исполнителей за выполнение положений этого документа. Неисполнение колдоговора без достаточных на то оснований влечет за собой ответственность, предусмотренную действующим законодательством.

13.3. Изменение и дополнение условий настоящего коллективного договора производится путем подписания дополнительного Соглашения между профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации и руководителем АО «Комбинат КМАруда».

13.4. Работодатель обязуется опубликовать коллективный договор в газете «Горняк», а затем в течение месяца размножить его текст в виде плакатов и разместить на видных местах в цехах и структурных подразделениях предприятия. Полный текст коллективного договора в обязательном порядке должен находиться в отделе кадров для ознакомления с ним под подпись принимаемых на Комбинат работников.

13.5. Приложение № 6 принятое и утвержденное как неотъемлемая часть Коллективного договора на 2018-2020 года, принимается в качестве соответствующего Приложения к настоящему Коллективному договору.

13.6. Срок действия настоящего коллективного договора – три года со дня его подписания.

Управляющий директор
АО "Комбинат КМАруда"



А.Е. Плешков

Председатель профкома
ППО "Комбинат КМАруда"



А.Ю. Топоров

П Р А В И Л А ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА АО "КОМБИНАТ КМАРУДА».

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Настоящие Правила определяют внутренний трудовой распорядок в АО «Комбинат КМАруда» - далее Комбинат: порядок приема и увольнения работников, основные обязанности работников и работодателя, режим рабочего времени и его использование, время отдыха, а также меры поощрения и ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

Правила внутреннего трудового распорядка призваны способствовать строгому соблюдению работником требований трудовой дисциплины, четкой организации труда, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работ и, в конечном счете, повышению производительности труда и эффективности производства.

II. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ.

2.1. Работники реализуют право на труд путем заключения трудового договора.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.2. В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника;
- ИНН работодателя;
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов ;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с действующим законодательством;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих в Комбинате);
- условия труда на рабочем месте;
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условие об обязательном социальном страховании работника;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

2.4. В трудовом договоре по соглашению сторон может предусматриваться условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

Испытание при приеме на работу не устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством.

Срок испытания не может превышать трех месяцев.

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку (за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства);
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки).

При заключении трудового договора обязательному предварительному медицинскому освидетельствованию подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.6. Прием на работу оформляется распоряжением (приказом) работодателя в соответствии с Унифицированными формами первичной учетной документации по учету труда и его оплаты, утвержденными в установленном порядке (далее - Унифицированные формы).

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 надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

2.7. При приеме на работу (до подписания трудового договора или переводе в установленном порядке на другую работу) работодатель обязан:

- а) ознакомить работника под роспись:

- с должностной, рабочей инструкцией, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;

- с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника;

- с инструкцией по охране труда, провести инструктаж по безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другим правилам по охране труда;

б) сообщить об обязанности по сохранению сведений, составляющих коммерческую или служебную тайну и ответственности за ее разглашение или передачу другим лицам.

2.8. На всех работников, проработавших свыше пяти дней в случае, если работа для работника является основной, ведутся трудовые книжки установленного образца. Трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

2.9. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы на Комбинате, допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

Распоряжение (приказ) о переводе на другую постоянную работу оформляется в соответствии с Унифицированными формами.

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности).

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода, либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ.

Не требует согласия работника перемещение на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

2.10. Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям, предусмотренным ТК РФ. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным иными федеральными законами,

2.11. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя письменно за две недели. По соглашению сторон трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

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

2.12. При расторжении срочного трудового договора работодатель предупреждает работника в письменной форме не менее чем за 3 дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.13. Увольнение работника в связи с сокращением численности или штата работников, а также в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации,

допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работнику предлагаются все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

2.14. При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками по сокращению численности или штата работников работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профкому организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, в связи:

- 1) с сокращением численности или штата работников;
 - 2) несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
 - 3) неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание,
- производится только с учетом мотивированного мнения профкома организации.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в результате несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от профкома организации.

2.15. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня, с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения профкома организации и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание, и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

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

С приказом (распоряжением) о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника ему выдается надлежащим образом заверенная копия 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.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с трудовым законодательством, сохранялось место работы (должность).

По письменному заявлению работнику выдаются заверенные надлежащим образом копии документов, связанные с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работнику направляется уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на отправку ее по почте.

Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя.

III. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ.

3.1. Работники АО «Комбинат КМАруда» должны:

- добросовестно выполнять трудовые обязанности, указанные в трудовых договорах и должностной, рабочей инструкции, соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя и непосредственного руководителя, использовать все рабочее время для производительного труда;
- качественно и в срок выполнять производственные задания и поручения, соблюдать технологическую дисциплину, работать над повышением своего профессионального уровня;
- поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, в служебных и других помещениях, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей, бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и энергию, другие материальные ресурсы;
- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении острых признаков профессионального заболевания;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры (обследования);
- незамедлительно извещать любыми доступными способами, своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, связанной с невозможностью приступить к исполнению своих трудовых обязанностей;
- исключить появление на работе (на своем рабочем месте, на территории АО «Комбинат КМАруда», либо объектах АО «Комбинат КМАруда»), где по поручению работодателя они должны выполнять трудовую функцию, в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- исполнять утвержденные в АО «Комбинат КМАруда» требования политики в отношении наркотиков и алкоголя;
- соблюдать требования пропускного режима, установленного в АО «Комбинат КМАруда»;
- не позднее трех дней до предполагаемого дня сдачи крови и её компонентов, а также о дне связанного с этим медицинского осмотра, уведомлять об этом непосредственного или вышестоящего руководителя.

3.2. Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации, должности, определяется трудовым договором, должностной, рабочей инструкцией, единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, а также техническими правилами и положениями, утвержденными в установленном порядке.

3.3. Работник имеет право на:

3.3.1. Предоставление работы, обусловленное трудовым договором.

3.3.2. Рабочее место, соответствующее безопасным условиям труда.

3.3.3. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

3.3.4. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

3.3.5. Работник также имеет другие права, предусмотренные ТК РФ и коллективным договором.

IV. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ.

4.1. Работодатель обязан:

4.1.1. Соблюдать законодательство о труде и иные нормативные правовые акты, условия коллективного договора, трудовых договоров.

4.1.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

4.1.3. Правильно организовать труд работников на закрепленных за ними рабочих местах, обеспечив необходимыми инструментом, оборудованием, технической документацией, оргтехникой и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей.

4.1.4. Соблюдать оговоренные в трудовом договоре условия оплаты труда, выплачивать заработную плату в установленные в коллективном договоре сроки.

4.1.5. Совершенствовать организацию оплаты труда, обеспечивать материальную заинтересованность работников в результатах их личного труда и в общих результатах работы предприятия.

4.1.6. Индексировать заработную плату в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги на условиях, изложенных в коллективном договоре.

4.1.7. Обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями, а также с загрязнением;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

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

- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (для определенных законодательством категорий) и периодических медицинских осмотров работников;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациям и средствах индивидуальной защиты;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой медицинской помощи;

- расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

4.1.8. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными актами.

4.1.9. Исполнять иные обязанности, предусмотренные действующим законодательством РФ о труде.

4.2. Работодатель имеет право:

4.2.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством РФ.

4.2.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

4.2.3. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения настоящих правил трудового распорядка.

4.2.4. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящими Правилами, ТК РФ и иными федеральными законами.

4.2.5. Способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

4.2.6. Работодатель имеет другие права, предусмотренные законодательством РФ о труде.

4.3. Работодатель при осуществлении своих обязанностей должен стремиться к созданию работоспособного высокопрофессионального коллектива, развитию корпоративных отношений среди работников, их заинтересованности в развитии и укреплении деятельности Общества.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени на Комбинате устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и внутренними локальными нормативными актами. Особенности режима рабочего времени, отличающиеся от общепринятых на Комбинате, устанавливаются трудовыми договорами работников.

5.1.1. Рабочее время - время, в течение которого работник должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с действующим законодательством относятся к рабочему времени.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором.

Для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю.

Устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели (ранее установленная в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22) вне зависимости от степени вредного класса условий труда для следующих видов работ, профессий :

- для рабочих, занятых на подземных работах, дробильщиков дробильно-обогадательной фабрики – 36 часов в неделю.

Устанавливается в соответствии с действующим законодательством сокращенная продолжительность рабочего времени и для других категорий:

- врач, средний и младший медицинский персонал – 39 часов в неделю;
- врач-стоматолог – 33 часа в неделю;

- работники в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- работники в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю.
- работники, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

В целях обеспечения рационального режима работы, для отдельных профессий (должностей) с сокращенной продолжительностью рабочей недели (36 час.) может быть установлен режим работы в условиях 40-часовой продолжительности рабочей недели на основании Отраслевого тарифного соглашения, с письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, с выплатой денежной компенсации. Порядок, размер и условия выплаты денежной компенсации определен положением КМА П 01.06. -01 «Положение об оплате труда работников».

5.1.2. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодателем может вводиться режим неполного рабочего времени для конкретных работников (цехов, участков, служб) с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации в исключительных случаях, для сохранения рабочих мест, когда проводимые изменения могут повлечь массовое увольнение работников.

5.1.3. Порядок введения суммированного учета рабочего времени:

В целях обеспечения непрерывного процесса производства и организации работ в сменном режиме на Комбинате для отдельных видов работ, профессий (должностей) для которых не может быть соблюдена еженедельная продолжительность рабочего времени применяется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом (месяц, год) в зависимости от структурного подразделения, профессии (должности). Перечень профессий (должностей) которым устанавливается суммированный учет рабочего времени, продолжительность учетного периода утверждается приказом управляющего директора, согласованным с профсоюзным органом.

В связи с особенностями технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными условиями труда учетный период увеличивается до одного года.

Нормальное число часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Выходные дни предоставляются в соответствии с графиками сменности (выходов).

По организационно-техническим причинам Работодатель по согласованию с профсоюзным органом может отменить суммированный учет рабочего времени для отдельных категорий работников либо установить другой учетный период рабочего времени.

5.1.4. Режим работы структурных подразделений утверждается ежегодно приказом управляющего директора и распоряжениями руководителей структурных подразделений согласованными с профсоюзным органом.

5.1.5. Продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания определяются графиками сменности (выходов), утвержденными руководителем структурного подразделения по согласованию с профсоюзным комитетом с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за учетный период.

Максимально допустимая продолжительность ежедневной работы для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не может превышать 8 часов (при 36-часовой рабочей неделе). Максимальная продолжительность ежедневной работы для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда может быть увеличена до 12 часов при условии соблюдения установленной еженедельной продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю (для суммированного месячного

учетного периода - месячной нормы времени для 36 часовой рабочей недели) на основании Отраслевого тарифного соглашения, с письменного согласия работника, оформленного путем дополнительного соглашения к трудовому договору.

Ненормированный рабочий день устанавливается работникам в соответствии с Положением «о ежегодных оплачиваемых отпусках в АО «Комбинат КМАруда»».

5.1.6. Графики сменности (выходов) должны соответствовать Типовым графикам и отвечать требованиям трудового законодательства:

- запрещается работа в течение двух смен подряд;
- переход из одной смены в другую должен происходить, как правило, после выходного дня;
- период работы, после которого предоставляется еженедельный отдых (выходной), не должен превышать 6 дней;
- рабочее время по графику устанавливается в пределах нормального числа рабочих часов за учетный период, исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

5.1.7. Графики сменности (выходов) доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

5.1.8. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня (смены) уменьшается на 1 час.

5.1.9. Каждый работник обязан до начала работы отметить свой приход на работу, получить наряд-задание и по окончании рабочего дня отметить уход с работы в установленном для каждого структурного подразделения порядке.

Для структурных подразделений, оборудованных электронной пропускной системой: приход на работу (уход с работы) фиксируется электронным пропуском через турникеты, установленные на контрольно-пропускных пунктах и посадочных площадках стволов либо в других местах, оговоренных Положением «о пропускном и внутриобъектовом режиме на территории АО «Комбинат КМАруда»».

5.1.10. Продолжительность смены исчисляется с момента прибытия на рабочее место (место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой), до момента ухода с него.

Время, затраченное на проведение раскомандировок, непосредственно до и после смены, время передвижения в шахте от ствола к месту работы и обратно в рабочее время не включается, оплачивается дополнительно.

5.1.11. Работодатель обязан организовывать учет рабочего времени, а также использование обеденного перерыва (перерыва для отдыха и питания).

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью от 30 минут до 2 часов, который в рабочее время не включается.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно работникам предоставляется время для отдыха и приема пищи (20 минут), включаемое в рабочее время.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность, места для отдыха и приема пищи устанавливаются распоряжениями руководителей структурных подразделений.

5.1.12. Сверхурочная работа, как правило, не допускается. Привлечение к сверхурочным работам производится в случаях и в пределах, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

5.1.13. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия работника и по письменному распоряжению работодателя с учетом мнения профсоюзного органа.

5.1.14. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- при выявлении противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором, в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством России. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

5.1.15. На непрерывных работах запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В данном случае работник заявляет об этом старшему по работе, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим работником.

5.1.16. Запрещается находиться на рабочих местах в цехах и участках посторонним лицам и неработающим в смене трудящимся комбината.

5.1.17. Запрещается в рабочее время отвлекать работников от их непосредственной работы. Исключения составляют случаи, оговоренные в п. 5.2.3 Коллективного договора, а также участие работников в общественных мероприятиях, проводимых общественными, спортивными и культурными организациями городского, областного и общероссийского уровня. Освобождение от работы в таких случаях производится на основании соответствующих писем, приказом Управляющего директора с сохранением среднего заработка работника за период отсутствия на рабочем месте.

5.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются:

5.2.1. Перерывы в течение рабочего дня (смены) – время, предоставленное для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, которые в рабочее время не включаются.

5.2.2. Ежедневный (междусменный) отдых;

5.2.3. Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

5.2.4. Нерабочие праздничные дни. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

12 июля - День Прохоровского поля - Третьего ратного поля России;

4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями с 1 по 8 января. Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями с 1 по 8 января, на другие дни в очередном календарном году.

5.2.5. Отпуска.

5.2.5.1. Работникам Комбината предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.2.5.2. Дополнительный отпуск предоставляется в соответствии с Положением «О ежегодных оплачиваемых отпусках» и коллективным договором.

В соответствии с коллективными договорами и Положением «О ежегодных оплачиваемых отпусках» работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск.

Дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска иным категориям работников предоставляются в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством и (или) коллективным договором.

5.2.5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с Графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется, по их желанию, в удобное для них время.

График отпусков составляется с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы организации, благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

5.2.5.4. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.2.5.5. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.2.5.6. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ и коллективным договором).

5.2.5.7. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.2.5.8. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.2.5.9. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ;

- время отпусков по уходу за ребенком до достижения, им установленного законом возраста;

- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

VI. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ.

6.1. За добросовестное исполнение должностных обязанностей и достигнутые успехи в работе, а также с целью стимулирования трудовой деятельности руководство АО «Комбинат КМАруда» вправе применять к работникам поощрения, предусмотренные ст. 191 Трудового кодекса РФ, а также виды морального, иного, материального и косвенно материального поощрения согласно «Положению о поощрении работников АО «Комбинат КМАруда».

6.2. Поощрения применяются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета. Представление к поощрению производится руководителем структурного подразделения, с учетом мнения трудового коллектива.

6.3. Поощрения объявляются приказом, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

VII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.

7.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;

- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям.

7.2. К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по следующим основаниям:

- за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- за 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);

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

- за разглашение охраняемой законом тайны (коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

- за совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

- за установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушение 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;

- за совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.

7.3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель либо непосредственный руководитель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

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

7.4. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

7.5. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

7.6. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

7.7. Работнику, нарушившему трудовую дисциплину, может быть снижен размер премии.

7.8. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

7.9. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с действующими правилами внутреннего трудового распорядка до подписания трудового договора.

VIII. ДИСПАНСЕРИЗАЦИЯ.

8.1. Работники проходят диспансеризацию в порядке, который предусматривает законодательство в сфере охраны здоровья. На время диспансеризации работники освобождаются от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник получает право пройти диспансеризацию в том году, когда его возраст будет кратным трем. Возраст определяется по году рождения.

8.2. Работники, достигшие возраста сорока лет, освобождаются от работы на один рабочий день один раз в год для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.3. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и Работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, проходят диспансеризацию в порядке, который предусматривает законодательство в сфере охраны здоровья. Они освобождаются от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

8.4. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления. Работник должен подать заявление на согласование своему непосредственному руководителю или лицу, которое временно исполняет его обязанности. Согласованное заявление работник передает в отдел кадров.

8.5. На основании поданного заявления отдел кадров оформляет приказ и знакомит работника под роспись.

8.6. Работник обязан документально подтвердить, что проходил диспансеризацию в день, когда его освободили от работы, предоставив справку из лечебного учреждения в отдел кадров.

Если работник не предоставит справку, работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности.

Управляющий директор
АО "Комбинат КМАруда"



А.Е. Плешков

Председатель профкома
ППО "Комбинат КМАруда"



А.Ю. Топоров

ПЕРЕЧЕНЬ
Положений об оплате труда и премировании
работников АО «Комбинат КМАруда»
на 01.01.2021г.

№ п/п	Наименование	Регистрационный номер	Выпуск	Дата ввода
1.	Положение об оплате труда работников АО «Комбинат КМАруда»	КМА П 01.06-01	№2	01.01.2020г.
2.	Положение о премировании руководителей, специалистов, служащих за основные результаты производственно-хозяйственной деятельности	КМА П 01.06-02	№3	01.01.2020г.
3.	Положение об оплате труда и премировании рабочих шахты им. Губкина	КМА П 01.06-03	№2	01.01.2020г.
4.	Положение об оплате труда и премировании рабочих ДОФ	КМА П 01.06-04	№2	01.01.2020г.
5.	Положение об оплате труда и премировании рабочих ЖДЦ	КМА П 01.06-05	№2	01.01.2020г.
6.	Положение об оплате труда и премировании рабочих цеха АТиСМ	КМА П 01.06-06	№2	01.01.2020г.
7.	Положение об оплате труда и премировании рабочих ЭС	КМА П 01.06-07	№2	01.01.2020г.
8.	Положение об оплате труда и премировании рабочих РМЦ	КМА П 01.06-08	№2	01.01.2020г.
9.	Положение об оплате труда и премировании рабочих РСЦ	КМА П 01.06-09	№2	01.01.2020г.
10.	Положение об оплате труда и премировании рабочих ОТК	КМА П 01.06-10	№2	01.01.2020г.
11.	Положение об оплате труда и премировании рабочих участка складского хозяйства	КМА П 01.06-11	№2	01.01.2020г.
12.	Положение об оплате труда и премировании рабочих ЦОСТЛ	КМА П 01.06-12	№2	01.01.2020г.
13.	Положение об оплате труда и премировании рабочих управления комбината	КМА П 01.06-13	№2	01.01.2020г.
14.	Положение об оплате труда и премировании рабочих ГМУ	КМА П 01.06-17	№2	01.01.2020г.
15.	Положение об оплате труда и премировании рабочих МСЧ	КМА П 01.06-19	№2	01.01.2020г.
16.	Порядок формирования и назначение Премияльных карт	КМА Пк 01.06-01	№2	01.01.2020г.
17.	Положение об оплате труда и премировании рабочих УОПиО	КМА П 01.06-20	№1	01.06.2020г.

Управляющий директор
АО "Комбинат КМАруда"

А.В. Плешков

Председатель профкома
ППО "Комбинат КМАруда"

А.Ю. Топоров



Межразрядные коэффициенты

Срок действия до 01.04.2021

Вид производства работы	Индекс тарифной сетки	Условия труда	% повышения за вредные условия труда, предусмотренный в межразрядных коэффициентах	РАЗРЯДЫ													
				1	2	3	4	5	6	7	8						
1. Подземные горные работы																	
1.1. В очистных и подготовительных забоях	ГР-1	Вредные (опасные)	20%	2,021	2,617	3,150	3,558	4,033	4,550	5,134	5,791						
1.2. Прочие подземные работы	ГР-2	Вредные (опасные)	20%	1,831	2,376	2,860	3,236	3,660	4,133	4,668	5,271						
2. Горная поверхность шахты, работы по закладке хвостов в шахту на участке ЗР	ГР-3	Вредные (опасные)	8%	1,281	1,668	2,000	2,262	2,558	2,891	3,269	3,694						
2.1. Горная поверхность шахты, работы по закладке хвостов в шахту на участке ЗР	ГР-3н	Оптимальные (допустимые)		1,185	1,544	1,851	2,094	2,368	2,678	3,026	3,421						
3. Обогащение	ГР-4	Вредные (опасные)	12%	1,413	1,831	2,203	2,487	2,814	3,178	3,59	4,055						
3.1. Обогащение	ГР-4н	Оптимальные (допустимые)		1,262	1,635	1,967	2,220	2,513	2,837	3,205	3,621						
4. Дробление на фабрике	ГР-5	Вредные (опасные)	16%	1,595	2,067	2,487	2,814	3,186	3,592	4,051	4,567						
5. Ремонтно-строительные работы	РС	Оптимальные (допустимые)		1,168	1,519	1,83	2,069	2,341	2,643	2,984	3,368						
6. Ремонт основного оборудования, станочные работы	М-1	Оптимальные (допустимые)		1,191	1,548	1,865	2,112	2,389	2,691	3,031	3,414						
7. Ремонт железнодорожного транспорта, вспомогательного оборудования	М-2	Оптимальные (допустимые)		1,162	1,502	1,811	2,042	2,317	2,615	2,951	3,33						
8. Прочие работы во вспомогательных цехах	М-3	Оптимальные (допустимые)		1,000	1,297	1,583	1,761	1,998	2,252	2,538	2,86						

Управляющий директор
АО "Комбинат КМАруда"

А.Е. Плешков



Председатель профкома
ППО "Комбинат КМАруда"

А.Ю. Топоров



Межразрядные коэффициенты для оптимальных (допустимых) условий труда

Вводятся с 01.04.2021

Вид производства работы	Индекс тарифной сетки	РАЗРЯДЫ											
		1	2	3	4	5	6	7	8				
1. Подземные горные работы													
1.1. В очистных и подготовительных забоях	ГР-1	1,837	2,379	2,864	3,235	3,666	4,136	4,667	5,265				
1.2. Прочие подземные работы	ГР-2	1,664	2,160	2,600	2,942	3,327	3,757	4,244	4,792				
2. Горная поверхность шахты, работы по закладке хвостов в шахту на участке сгущения и транспортировке хвостов	ГР-3	1,281	1,668	2,000	2,262	2,558	2,891	3,269	3,694				
3. Обогащение	ГР-4	1,413	1,831	2,203	2,487	2,814	3,178	3,59	4,055				
4. Дробление на фабрике	ГР-5	1,595	2,067	2,487	2,814	3,186	3,592	4,051	4,567				
5. Ремонтно-строительные работы	РС	1,168	1,519	1,83	2,069	2,341	2,643	2,984	3,368				
6. Ремонт основного оборудования, станочные работы	М-1	1,191	1,548	1,865	2,112	2,389	2,691	3,031	3,414				
7. Ремонт железнодорожного пути, вспомогательного оборудования	М-2	1,162	1,502	1,811	2,042	2,317	2,615	2,951	3,33				
8. Прочие работы во вспомогательных цехах	М-3	1,000	1,292	1,563	1,761	1,998	2,252	2,538	2,86				



Управляющий директор
АО "Комбинат КМАруда"



Председатель профкома
ППО "Комбинат КМАруда"
А.Ю. Топоров

СОГЛАШЕНИЕ

охране труда и промышленной безопасности администрации и профсоюзного комитета АО «Комбинат КМАруда» на 2021 год

№ п/п	Наименование	Срок выполнения	Исполнитель	Затраты (тыс.руб.) (материалы с НДС)	Кол-во работающих, которым улучшены условия труда	
					Всего	В том числе женщин
1. Шахта им. Губкина						
1.1	Машинное здание с эл. подстанцией шахты, ствол №3 - замена секционных ворот.	4 кв.	РСЦ, Шахта, ОМТС, Подрядная организация	300	17	3
1.2	Здание комбината шахты, ствол №4: -ремонт фасада здания, кровли; - внутренний косметический ремонт.	4 кв.	РСЦ, Шахта, ОМТС	3 570	500	46
1.3	Ремонт административно - бытового корпуса №2 с теплыми переходами.	3 кв.	РСЦ, Шахта, ОМТС	300	720	78

1.4	Компрессорная станция, ствол №4 - ремонт стен, потолка, полов; - установка отливов, окраска окон, ремонт откосов; - ремонт узлов подкрановых балок; - замена пожарных лестниц.	4 кв.	РСЦ, Шахта, ОМТС	1 000	14	8
1.5	Тельферная площадка для разгрузки металла ствола №4 - покраска МК эстакады, - антикоррозийная обработка МК; - ремонт фундаментов стоек.	3 кв.	РСЦ, Шахта, ОМТС	300	79	-
1.6	Копер ствола №4 - штукатурка стен снаружи; - ремонт опорных узлов распорных рам.	3 кв.	РСЦ, Шахта, ОМТС	500	50	45
1.7	Машинное здание с эл. подстанцией шахты, ствол №3 - антикоррозийное покрытие МК вентрешеток; - замена оконных переплетов, окраска окон.	3 кв.	РСЦ, Шахта, ОМТС	300	17	3
1.8	Здание вентиляторной установки ствола №5: - ремонт ленточного остекления, швов поверхности стеновых панелей; - ремонт стеновых ограждающих конструкций вентканалов.	4 кв.	РСЦ, Шахта, ОМТС	4 000	15	10
1.9	Здание подъема ствола №2 - штукатурка и окраска стен, ремонт окон.	3 кв.	РСЦ, Шахта, ОМТС	400	20	5

1.10	Копер ствола №1 - ремонт кирпичной кладки; - ремонт окон.	3 кв.	РСЦ, Шахта, ОМТС	10	1
1.11	Копер ствола №6 - ремонт бетонных поверхностей, отмостки, отливов.	3 кв.	РСЦ, Шахта, ОМТС	50	45
1.12	Ствол №1 -выборочная замена проводников; -демонтаж лестничного отделения.	4 кв.	Шахта, ОМТС	10	-
1.13	Ствол №2 -выборочная замена армировки (расстрелов), проводников.	3 кв.	Шахта, ОМТС	10	-
1.14	Ствол №3 выборочная замена армировки (расстрелов), проводников	2 кв.	Шахта, ОМТС	10	-
1.15	Ствол №4 -замена узлов крепления расстрелов в тюбинговой части ствола	3 кв.	Шахта, ОМТС	10	-
1.16	Ствол №5 -выборочная замена проводников; -частичная замена армировки ствола; -ремонт ходового отделения	2-3 кв.	Шахта, ОМТС	10	-
1.17	Ствол №6 -выборочная замена проводников; -частичная замена армировки ствола (станок) гор. -125м. - здание подъемной машины.	3 кв.	Шахта, ОМТС	10	-
Итого:				14 113	
в т.ч. подряд				300	
2. ДОФ					

2.1	Ремонт кабинета механика, складов №5, 6, 7, 8. участок №1.	3 кв.	РСЦ, ДОФ	228,4	5	1
2.2	Замена противощумной кабины машинистов конвейеров л.к.№1,2. на участке №2.	1 кв.	РСЦ, ДОФ	100	7	5
2.3	Ремонт мастерской с материальным складом.	4 кв.	ДОФ	523,5	10	1
2.4	Ремонт помещения банного комплекса на участке №2.	2 кв.	РСЦ, ДОФ	300	120	97
2.5	Ремонт помещения оператора бункерной погрузки в складе концентрата участка №2	3 кв.	РСЦ, ДОФ	50	12	6
2.6	Установка противощумной кабины машинистов насосных установок на участке №1.	4 кв.	РСЦ, ДОФ	100	4	-
	Итого:			1301,9		
3. РМЦ						
3.1	Ремонт кабинета электромеханика.	3 кв.	РСЦ	190	1	-
3.2	Ремонт кабинета мастеров слесарного отделения.	3 кв.	РСЦ	40	3	-
3.3	Кап. ремонт токарно-винторезного станка 1М63Н.	3 кв.	ОГМ, РМЦ	1 800	2	-
3.4	Кап. ремонт радиально-сверлильного станка Ц-3032.	4 кв.	ОГМ, РМЦ	840	16	-
3.5	Ремонт полов в цехе металлоконструкций.	4 кв.	РСЦ	100	59	-
	Итого:			2 970		
4. ЖДЦ						
4.1	Освещение стрелочной горловины поста централизации №9.	2 кв.	ЖДЦ, ЭС	500	40	12
4.2	Установка кондиционера на маневровый тепловоз ТЭМ2 №5459.	2 кв.	ЖДЦ	50	20	-

Итого:				550	
5. РСЦ					
5.1	Ремонт здания технической библиотеки и архива(бытовые помещения).	3 кв.	РСЦ	600	15
5.2	Ремонт здания "Красного уголка" (бывшее здание склада).	2 кв.	РСЦ	650	4
5.3	Ремонт здания пиlorамы.	4 кв.	РСЦ	150	8
5.4	Ремонт здания столярной мастерской.	2 кв.	РСЦ	100	6
5.5	Ремонт здания бытовок (АБК).	1 кв.	РСЦ	650	18
Итого:				2 150	
6. ЭС					
6.1	Электромастерские цеха сетей и подстанций -ремонт бетонного пола, стен и потолка; - оборудование душевых.	3 кв.	РСЦ, ЭС, ОМТС	1 031	20
6.2	Здание мастерской на территории АТС.	3 кв.	РСЦ, ЭС, ОМТС	90	10
6.3	Здание подстанции №1 -ремонт помещения, замена оконных блоков	3 кв.	РСЦ, ЭС, ОМТС	275	20
6.4	Здание АТС ремонт бытовых помещений; замена дверных блоков.	3 кв.	РСЦ, ЭС, ОМТС	2 243	30
Итого:				3 639	
7. АТиСМ					
7.1	Склад госхранения (ремонт кровли) -гараж легковых автомобилей.	3 кв.	АТиСМ	270	4
7.2	Гараж на 8 автомашин (внутренний ремонт).	2 кв.	АТиСМ	421	6
7.3	Гараж на 6 автомашин и надстройка конторы (внутренний ремонт).	2 кв.	АТиСМ	835	7

7.4	Автомобиль самосвал (гар.№331) (кап.ремонт).	КамАЗ-651150	1 кв.	АТиСМ	150	1	-
7.5	Автомобиль КамАЗ (гар.№377) (кап.ремонт).	65115 самосвал	1 кв.	АТиСМ	1 250	1	-
7.6	Автокран стреловой, Б (гар.№353) (кап.ремонт).	самоходный КС5576	2 кв.	АТиСМ	1 416	1	-
7.7	Тягач седельный (гар.№338) (кап.ремонт).	МАЗ-642205-020	2 кв.	АТиСМ	1 333	1	-
7.8	Автомобиль УАЗ-390945 (гар.№397)(кап.ремонт).	грузовой	4 кв.	АТиСМ	170	1	-
7.9	Автомобиль УАЗ-390945 (гар.№375)(кап.ремонт).	грузовой	4 кв.	АТиСМ	170	1	-
7.10	Автомобиль (гар.№352)(кап.ремонт).	Газ-278813	3 кв.	АТиСМ	250	1	-
	Итого:				7 365		
8. Управление							
8.1	Выполнение ремонта в кабинете начальника ПКО		2 кв.	РСЦ, ОМТС	250	1	-
8.2	Выполнение ремонта в кабинете № 32 ПКО		2 кв.	РСЦ, ОМТС	200	6	2
	Итого:				450		
9. Складское хозяйство							
9.1	Монтаж освещения в складе РТИ		3 кв.	ЭС	35	18	15
9.2	Строительство складского помещения на 810 м. кв.		3 кв.		1 500	18	15
9.3	Приобретение тележки гидравлической г/п - 3т.		1 кв.	СХ, РСЦ, ЭС	20	18	-
	Итого:				1 555		
10. ОТК							

10.1	Ремонт помещений приборазделочных ОТК на участке №2 ДОФ	1 кв.	РСЦ, ОМТС, ДОФ	1 82	25	25
	Итого:			1 982		
11. ЦОСТЛ						
11.1	Замена устаревших радиаторов отопления ЦОСТЛ ДОФ участок № 1	3 кв.	РСЦ, ДОФ	300	15	-
11.2	Заменить выгяжной шкаф в химическом зале группа КВС и ФПС ЦОСТЛ ДОФ участок № 1	2 кв.	ЦОСТЛ, ОИиР	120	3	-
	Итого:			420		
	ВСЕГО:			36 496		
	Всего: 59 мероприятий.	в т.ч. подряд		300		

Управляющий директор
АПО «Комбинат КМАруда»

А.Е. Плешков



Председатель первичной профсоюзной
организации «Комбинат КМАруда»

А.Ю. Топоров



ПОЛОЖЕНИЕ
по организации добровольного медицинского страхования
для работников АО «Комбинат КМАруда»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. В целях реализации социальных программ и повышения производительности труда, АО «Комбинат КМАруда» (далее – Комбинат заключает со страховой организацией договор добровольного медицинского страхования (далее – Договор).

1.2. Настоящее Положение определяет порядок осуществления добровольного медицинского страхования (далее – ДМС) работников Комбината, порядок заключения договора ДМС, порядок взаиморасчетов при реализации программы ДМС, а также при расторжении трудового договора.

2. ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ ДОГОВОРА ДМС

2.1. Договор заключается со страховой организацией, имеющей лицензию на осуществление страховой деятельности на срок не менее одного года. В Договоре должно быть предусмотрено условие о возможности изменения состава застрахованных лиц в течение срока действия договора.

2.2. Перечень медицинских услуг устанавливается Договором.

2.3. Договор заключается в пользу работников Комбината, работающих по основному месту работы при наличии финансовой возможности.

3. УСЛОВИЯ И ОГРАНИЧЕНИЯ

3.1. Финансирование ДМС осуществляется за счет работодателя. .

4. ПОРЯДОК ПРЕКРАЩЕНИЯ ПРОГРАММЫ ДМС
ПРИ РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

4.1. При расторжении трудового договора (увольнении) до истечения срока страхования программа медицинского страхования в отношении уволенного сотрудника прекращается досрочно.

**5. ПОРЯДОК РЕГУЛИРОВАНИЯ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЯ
(СТРАХОВАТЕЛЯ) И РАБОТНИКОВ (ЗАСТРАХОВАННЫХ ЛИЦ) ПРИ
ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ДОБРОВОЛЬНОГО МЕДИЦИНСКОГО СТРАХОВАНИЯ**

5.1 Дополнительные условия, регулирующие взаимоотношений страхователя и застрахованных, могут быть установлены в отдельном внутреннем локальном акте предприятия.

Управляющий директор
АО "Комбинат КМАруда"



А.Е. Плешков

Председатель профкома
ППО "Комбинат КМАруда"



А.Ю. Топоров



Комбинат КМАруда

Приложение
к Коллективному договору
от 23 МАРТА 2018 г.

АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «Комбинат КМАруда»

ИНТЕГРИРОВАННАЯ СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА

Положение О поощрении работников АО «Комбинат КМАруда»

КМА П 01.00-01

	Владелец (автор)	Утвердил
Должность	Директор по персоналу	Управляющий директор
Подпись, дата		
Расшифровка подписи	Ю.В. Солодянкина	С.С. Солодянкин

Ввести в действие с

Учетный экземпляр №

КМА П 01.00-01

Стр. 1 из 22

Выпуск 1

СОДЕРЖАНИЕ

№ п/п	Наименование раздела	Страница
1.	Назначение	3
2.	Область применения	3
3.	Нормативные ссылки	3
3.1.	Термины и определения	3
3.2.	Обозначения	4
4.	Описание	4
4.1.	Общие положения	4
4.2.	Моральные формы поощрения	5
4.3.	Материальные формы поощрения	7
4.4.	Косвенно-материальные формы поощрения	7
5.	Порядок представления работников к поощрению и применение мер поощрения	7
6.	Заключительные положения	8
Приложение 1	Условия и порядок морального и материального видов поощрения работников	9
Приложение 2	Условия и порядок косвенно-материальных видов поощрений работников	16
Приложение 3	Список работников СП, представляемых к награждению	18
Приложение 4	Пример оформления Характеристики на работника	19
7.	Лист регистрации изменений документа	20
8.	Лист согласования	21
9.	Лист рассылки	22

1. Назначение

Целью поощрения является формирование комплекса условий, побуждающих человека к осуществлению действий, направленных на достижение цели с максимальным эффектом. Моральное и материальное поощрение работников предприятия в управлении персоналом понимается как процесс активизации мотивов работников (внутренняя мотивация) и создания стимулов (внешняя мотивация) для их побуждения к эффективному труду.

2. Область применения

Областью применения настоящего Положения являются все структурные подразделения АО «Комбинат КМАруда».

3. Нормативные ссылки

ISO 9000	– Системы менеджмента качества – Основные положения и словарь
ISO 9001	– Системы менеджмента качества – Требования
ISO 14001	– Системы экологического менеджмента – Требования и руководство по использованию
Закон РФ от 29 декабря 2012г. N 273-ФЗ	– Закон РФ от 29 декабря 2012г. N 273-ФЗ (в последней редакции) "Об образовании в РФ"; – Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. № 197-ФЗ (в последней редакции)
Утв. Решение 48 сессии Совета депутатов Губкинского городского округа от 30.08.2017 №20	– Положение о звании «Почетный Гражданин города Губкина и Губкинского района Белгородской области. Утв. Решение 48 сессии Совета депутатов Губкинского городского округа второго созыва от 30.08.2017 №20
Закон БО от 16.07.2012 №124	– Закон Белгородской области от 16.07.2012 №124 «О наградах Белгородской области» принят Белгородской областной Думой 05.07.2012.
Указ президента РФ от 02.03.1994 №442	– Указ президента РФ от 02.03.1994 №442 (редакция от 01.06.95) о государственных наградах Российской Федерации
Приказ от 23 октября 2017г. №999	– Приказ от 23 октября 2017г. №999 «О ведомственных наградах Министерства энергетики РФ» – Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей. Утверждены Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225.

Термины, определения, обозначения и сокращения

3.1. Термины и определения

В настоящем стандарте используются следующие термины и определения:

Поощрение - это публичное признание результатов труда работников.

Мотивация персонала – процесс, который обеспечивает регулярное выполнение работником желаемых действий для повышения качества работы.

Оценка персонала - это целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик работника требованиям должности или рабочего места.

Работник – субъект трудового права, физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работодатель - субъект трудового права, юридическое лицо (Комбинат), вступившее в трудовые отношения с работником.

Премия - это денежная выплата работнику сверх основной заработной платы за достижение определенных результатов в труде.

Моральное поощрение – это поощрение, действие которого основывается на потребности человека в общественном признании.

Косвенно-материальное поощрение – это поощрение работника, выраженное не в денежном исчислении, а в косвенной форме поощрительного характера (путевка на базу отдыха, путевка в профилакторий, проезд на корпоративном транспорте и др.).

3.2. Обозначения

РСС	- руководители, специалисты и служащие
ППП	- промышленно-производственный персонал
ИТ	- информационные технологии
ПО	- программное обеспечение
СП	- структурное подразделение
ППР	- планово-предупредительный ремонт
РВЛ	- реабилитационно-восстановительное лечение
ДРБО	- Департамент развития Белгородской области
ПВТР	- Правила внутреннего трудового распорядка

4. Описание

4.1. Общие положения

Стимулирование производственного поведения сотрудников предприятия, направленного на достижение стоящих перед предприятием стратегических задач, соединение интересов и потребностей сотрудников со стратегическими задачами предприятия является основным назначением системы морального и материального поощрения работников предприятия.

Настоящее Положение определяет порядок применения мер материального, морального и косвенно-материального поощрения, предусмотренных нормативными документами и локальными нормативными актами.

За добросовестное исполнение должностных обязанностей и достигнутые успехи в работе, а также с целью стимулирования трудовой деятельности руководство организации вправе применять к работникам поощрения, предусмотренные ст. 191 Трудового кодекса РФ и настоящим Положением.

К работнику могут быть применены один или несколько видов поощрения одновременно по следующим основаниям:

- за улучшение качества продукции и отсутствие претензий к продукции со стороны потребителей;
- за рост производительности труда и объемов производства - выполнение (перевыполнение) планового задания, рост объемов производства, выполнение (перевыполнение) норм выра-

- ботки, выполнение плана производства к установленному сроку с меньшей численностью работающих, снижение трудоемкости продукции;
- за освоение новой техники - повышение коэффициента сменности, сокращение сроков освоения прогрессивных технологий, повышение коэффициента загрузки оборудования, сокращение затрат на его эксплуатацию;
 - за снижение материальных затрат - экономия сырья, материалов, топливно-энергетических ресурсов, инструмента, запасных частей, уменьшение потерь, отходов;
 - добросовестное отношение к труду, повышения эффективности качества работы комбината;
 - особый вклад в развитие структурного подразделения;
 - активное участие в проектной деятельности;
 - достижение высоких производственных показателей;
 - участие в научно-практической конференции;
 - участие в общественной жизни комбината;
 - проведение отдельных разовых мероприятий по поручению руководства организации;
 - участие в спортивных и праздничных мероприятиях комбината социальной и культурной направленности, города, области;
 - отсутствие действующих дисциплинарных взысканий и нарушений ОТ и ПБ в течение последних 2-х лет;
 - перечень поощрений и дополнительные условия получения поощрений (приложение 1, 2)

Поощрение работников АО «Комбинат КМАруда» производится к празднованию Дня Metallурга, Дня Шахтера, Юбилею АО «Комбинат КМАруда» (юбилейная дата со дня основания Комбината КМАруда 29 мая 1953г.) за счёт собственных средств АО «Комбинат КМАруда».

По решению руководства АО «Комбинат КМАруда» допускается награждение работников в связи с празднованием других профессиональных праздников и в других случаях.

Награждение работников производится в торжественной обстановке управляющим директором АО «Комбинат КМАруда», либо руководителем структурного подразделения.

Управляющий директор Общества оставляет за собой преимущественное право представлять к награждению наиболее отличившихся работников без предъявления требования к стажу работы и другим условиям награждения.

Принципы поощрения

Поощрение работника основано на принципах:

- справедливости;
- законности;
- гласности;
- личных заслуг и достижений;
- стимулирования эффективности и качества работы;
- сочетания материальных и моральных форм поощрения;
- сочетания мер поощрения с установлением ответственности за результаты труда;
- разграничения полномочий руководства организации в сфере поощрения и награждения работников.

4.2. Моральные формы поощрения

Условия и порядок поощрения представлен в Приложении 1.

Награды АО «Комбинат КМАруда»:

- награждение Благодарственным письмом;
- награждение Почетной грамотой;
- присвоение званий «Лучший по профессии», «Лучший коллектив», «Передовики производства», «Лучшая бригада», «Лучший участок», «Лучшая смена» и др. присваиваются в соответствии с условиями соревнования за производительный и эффективный труд, утв. Приказом управляющего директора, Положением о Конкурсах с занесением на Доску Почета;
- присвоение звания «Ветеран Комбината КМАруда»;
- присвоение звания «Заслуженный работник АО «Комбинат КМАруда» (награждение осуществляется с выдачей свидетельства и нагрудного знака «Заслуженный работник АО «Комбинат КМАруда» и выплатой единовременной премии).

Награды и поощрения ООО «УК «ПМХ»:

- награждение Почетной грамотой;

Награды и поощрения администрации Губкинского городского округа:

- объявление Благодарности Главы Губкинского городского округа;
- награждение Почетной грамотой Главы Губкинского городского округа;
- присвоение звания «Человек года»;
- Звание «Почетный гражданин города Губкина и Губкинского района Белгородской области» (Положение о звании «Почетный Гражданин города Губкина и Губкинского района Белгородской области. Утв. Решение 48 сессии Совета депутатов Губкинского городского округа второго созыва от 30.08.2017 №20)

Награды и поощрения Департамента экономического развития Белгородской области:

- объявление Благодарности;

Награды и поощрения Губернатора Белгородской области:

- Благодарственное письмо Губернатора Белгородской области;
- Благодарность Губернатора Белгородской области;
- Почетная грамота Губернатора Белгородской области;
- премия Белгородской области;
- Медаль "За заслуги перед Землей Белгородской" I, II степени;
- Почетный знак "Материнская слава" I, II, III степени.

Порядок оформления и условия награждения представлены в Законе Белгородской области от 16.07.2012 №124 «О наградах Белгородской области» принят Белгородской областной Думой 05.07.2012; Постановление Губернатора Белгородской области от 30.12.2016 №135.

Ведомственные награды

- объявление Благодарности Министерства промышленности и торговли РФ;
- Почетная грамота Министерства промышленности и торговли РФ;
- Почетное звание "Почетный горняк";
- Знак "Горняцкая слава" III степени, II степени, I степени;
- Почетное звание "Почетный шахтер";
- Знак "Шахтерская слава" III степени, II степени, I степени;
- Почетное звание "Почетный энергетик";
- медаль «Трудовая слава».

Шахтерские награды и звания присуждаются в соответствии с ПРИКАЗОМ Министерства энергетики РФ от 23 октября 2017 г. № 999 «О ведомственных наградах Министерства энергетики РФ».

Государственные награды

- Медаль ордена «За заслуги перед Отечеством»
представление к награждению государственными наградами, почетным званиям Российской Федерации оформляется в соответствии с Указом президента РФ от 02.03.1994 №442 (редакция от 01.06.95) о государственных наградах Российской Федерации.

Иные поощрения в виде:

- повышения работника в должности, включение в резерв на выдвижение на вышестоящую должность;
- досрочное снятие наложенного ранее дисциплинарного взыскания (комиссионно);
- участие в работе, в том числе членство и представительство в руководящих органах и органах управления общественных организациях и объединениях, действующих на Комбинате;
- участие в работе комиссий соцстраха, комиссий по охране труда, комиссий по подготовке Коллективного договора, комиссии по проверке Коллективного договора, иных комиссиях, регулирующих социальные вопросы на предприятии.

4.3. Материальные формы поощрения:

- награждение ценным подарком;
- выплата премии на основе общей оценки труда;
- финансовая поддержка для обучения работников и их детей на платной основе в учебных учреждениях.

4.4. Косвенно- материальные формы поощрения

- путевка в детский оздоровительный лагерь «Улыбка»;
- путевка выходного дня на базу отдыха «Горняк»;
- участие в мероприятиях событийного туризма;
- посещение бассейна «Дельфин»;
- посещение ледовой арены «Кристалл»;
- посещение спортивного зала санатория-профилактория;
- частичная оплата за обучение работника в учебных учреждениях;
- путевка на РВЛ в санаторий-профилакторий Комбината;
- путевка на РВЛ в санатории страны;
- членство в кассе взаимопомощи профкома.

Условия и порядок косвенно-материальных видов поощрений работников представлены в Приложении 2 настоящего Положения.

5. Порядок представления работников к поощрению и применение мер поощрения

Наградами поощряются работники Комбината:

- состоящие в штате предприятия на момент поощрения и награждения;
- не имеющие дисциплинарных взысканий или иных мер воздействия, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка в течение 2-х лет, предшествующих поощрению.

Количество работников, представляемых к награждению, определяется комиссионно и доводится до руководителей структурных подразделений начальником отдела кадров.

Кандидатуры достойных работников, представляемых к поощрению, определяет руководитель соответствующего структурного подразделения с учетом мнения коллектива и профкома.

Руководитель структурного подразделения представляет список кандидатов на награждение по форме (приложение 4) за своей подписью передает в отдел кадров. Начальник отдела кадров формирует общий список награждаемых кандидатов по видам награждений, согласовывает с главными специалистами, председателем Профкома, руководством комбината и утверждает у управляющего директора.

Общий порядок награждения государственными наградами, наград Министерств, Губернатора области, Департамента экономического развития Белгородской области, Главы администрации Губкинского городского округа, Совета депутатов городского округа определяется соответствующими нормативными актами указанных органов власти.

Руководители структурных подразделений оформляют на каждого награждаемого характеристику по образцу (Приложение 4) и представляют заблаговременно с учетом сроков оформления награды и планируемой даты награждения работников. Специалисты отдела кадров готовят необходимые документы и контролируют процедуру согласования наградных документов.

6. Заключительные положения.

Поощрения, предусмотренные настоящим Положением, применяются на основании приказа руководителя организации не позднее одного месяца со дня выпуска приказа.

Сведения о награждении и поощрении государственными, ведомственными наградами, наградами органов власти Российской Федерации, органов местного самоуправления, наградами АО «Комбинат КМАруда» в соответствии с действующим положением и в соответствии с трудовым законодательством вносятся в трудовые книжки награжденных работников ответственными лицами отдела кадров.

Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, могут быть урегулированы приказами (распоряжениями) руководителей по направлениям или управляющего директора организации.

Настоящее Положение обязательно для применения во всех структурных подразделениях АО «Комбинат КМАруда».

Условия и порядок морального и материального видов поощрений работников




№ п/п	Вид морального поощрения	Стаж работы на комбинате	*Дополнительные условия поощрения	Материальное вознаграждение, руб.
Награды АО «Комбинат КМАруда»				
1.	Благодарственное письмо	не менее 1-го года	- к юбилейным датам работников; - участие в научно-практической конференции; - участие в общественной жизни комбината;	Размер премии выплачивается по решению управляющего директора по финансовой возможности предприятия
2.	Почетная грамота	не менее 3-х лет	- успехи в досрочной разработке и внедрении мероприятий по совершенствованию организации производства и труда, по повышению качества выпускаемой продукции (выполняемых работ, оказываемых услуг);	3 000
3.	Занесение на Доску Почета	без требования к стажу	- работники, победившие в конкурсах профессионального мастерства в период с 01 июня предшествующего года по 01 июня текущего года, без предъявления требований к стажу работы; - работники, достигшие значительных успехов в трудовой деятельности, имеющие непрерывный стаж работы в АО «Комбинат КМАруда» не менее 5-ти лет.	3 000
4.	Присвоение звания «Ветеран Комбината КМАруда»	25 лет непрерывного стажа	- наличие поощрений АО «Комбинат КМАруда», награды и поощрения администрации Губкинского городского округа, награды и поощрения ДЭРБО, награды и поощрения губернатора Белгородской области; - отсутствие дисциплинарных взысканий, нарушений ПВТР в течение последних 2-х лет.	5 000
5.	Присвоение звания «Заслуженный работник Комбината КМАруда»	более 25 лет	Присваивается работникам, достигшим значительных успехов в трудовой деятельности в АО «Комбинат КМАруда», за продолжительную и безупречную работу, отмеченным за свой труд Почётными грамотами, Благодарственными письмами и другими наградами АО «Комбинат КМАруда», администрации Губкинского городского округа, губернатора БО, Минпромторга и др. наград	50 000

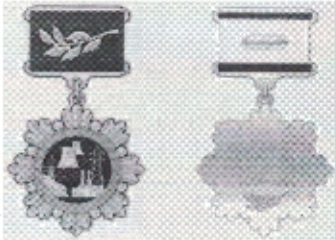

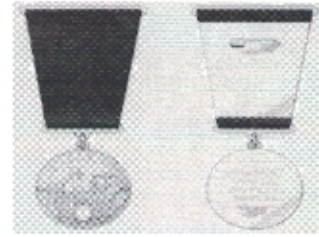
Награды и поощрения ООО «УК «ПМХ»				
6.	Почетная грамота	не менее 5 лет	- наличия поощрений АО «Комбинат КМАруда»	5 000
Награды и поощрения администрации Губкинского городского округа				
7.	Благодарность Главы администрации Губкинского городского округа	не менее 5 лет (в соответствии с положением)	- наличия поощрений АО «Комбинат КМАруда» и/или поощрений ООО «УК «ПМХ»	5 000
8.	Почетная грамота Главы администрации Губкинского городского округа	не менее 10 лет (в соответствии с положением)	- наличия Благодарности Главы администрации Губкинского городского округа	5 000
9.	Звание «Человек года»	без требования к стажу	- наличия поощрений АО «Комбинат КМАруда» и /или поощрений ООО «УК «ПМХ» <i>Положение о почетном звании «Человек года» утверждено решением Совета депутатов Губкинского городского округа БО седьмой сессии Совета первого созыва №4 от 12.09.2008.</i>	5 000
10.	Звание «Почетный гражданин города Губкин и Губкинского района БО	без требования к стажу	Звание «Почетный гражданин города Губкина и Губкинского района Белгородской области» (далее - звание «Почетный гражданин») присваивается гражданам Российской Федерации в знак признания их личных выдающихся заслуг в сфере экономики, производства, транспорта, науки, техники, культуры, искусства, образования, здравоохранения, спорта, охраны окружающей среды, обеспечения экологической безопасности, законности, правопорядка и общественной безопасности, а также при осуществлении благотворительной, общественной, государственной, муниципальной и иной деятельности, способствующей повышению авторитета и престижа Губкинского городского округа в Белгородской области и Российской Федерации, а также за мужество, героизм, смелость и отвагу при выполнении служебного долга по защите Отечества. <i>Положение о звании «Почетный гражданин города Губкина и Губкинского района Белгородской области», утверждено решением 48 сессии Совета депутатов Губкинского городского округа второго созыва от 30.08.2017 №20</i>	5 000
КМА П 01.00-01		стр. 10 из 22		Выпуск №1

Награды и поощрения Департамента экономического развития Белгородской области

11.	Благодарность	не менее 7 лет	<ul style="list-style-type: none"> - наличия поощрений АО «Комбинат КМАруда» и/или поощрений ООО «УК «ПМХ»; - наличия награды Главы Губкинского городского округа 	6 000
Награды и поощрения Губернатора Белгородской области				
12.	Благодарственное письмо	Стаж работы в отрасли не менее 10 лет и стаж работы в должности по основному месту работы не менее 3 лет С интервалом между поощрениями не менее 3-х лет	<ul style="list-style-type: none"> - наличия поощрений АО «Комбинат КМАруда» и/или поощрений ООО «УК «ПМХ»; - наличия награды Главы администрации Губкинского городского округа и Департамента экономического развития Белгородской области. <p><i>Постановление Губернатора Белгородской области от 30.12.2016 №135.</i></p>	5 000
13.	Благодарность		<ul style="list-style-type: none"> - наличия Благодарственного письма Губернатора Белгородской области (через три года после награждения). <p><i>Постановление Губернатора Белгородской области от 30.12.2016 №135.</i></p>	8 000
14.	Почетная грамота		<ul style="list-style-type: none"> - наличия Благодарности Губернатора Белгородской области (через три года после награждения). <p><i>Постановление Губернатора Белгородской области от 30.12.2016 №135.</i></p>	10 000
15.	Премия Белгородской области	не менее 10 лет	<p>Премия Белгородской области присуждается гражданам Российской Федерации, творческим и трудовым коллективам, а также иным группам граждан за выдающиеся достижения в трудовой деятельности, в сфере науки, литературы, искусства и других сферах.</p> <p><i>Закон Белгородской области от 16.07.2012 №124 «О наградах Белгородской области» принят Белгородской областной Думой 05.07.2012</i></p>	15 000
16.	Медаль "За заслуги перед Землей Белгородской"	не менее 15 лет непрерывного стажа работы на комбинате	<p>Медалью "За заслуги перед Землей Белгородской" награждаются граждане и организации, расположенные на территории Белгородской области, а также иностранные граждане, имеющие перед Белгородской областью высокие достижения в экономике, науке, государственном управлении, культуре, искусстве, образовании, здраво-</p>	10 000


			охранении, воспитании, спорте, в других областях трудовой деятельности, в укреплении законности и правопорядка, а также активно осуществляющие общественную и благотворительную деятельность. Медаль "За заслуги перед Землей Белгородской" имеет две степени. <i>Закон Белгородской области от 16.07.2012 №124 «О наградах Белгородской области» принят Белгородской областной Думой 05.07.2012</i>	
17.	Почетный знак "Материнская слава"	не менее 10 лет	Почетным знаком Белгородской области "Материнская слава" награждаются III степени - матери, родившие (усыновившие) и воспитывающие 3 детей; II степени - матери, родившие (усыновившие) и воспитывающие 4 детей; I степени - матери, родившие (усыновившие) и воспитывающие 5 и более детей. <i>Закон Белгородской области от 16.07.2012 №124 «О наградах Белгородской области» принят Белгородской областной Думой 05.07.2012</i>	премия за счет средств областного бюджета: 68 000 - III ст. 102 000 - II ст. 136 000 - I ст.
Ведомственные награды				
18.	Благодарность Министерства промышленности и торговли РФ	не менее 15 лет	- наличия поощрений АО «Комбинат КМАруда» и/или поощрений ООО «УК «ПМХ»; - наличия награды Главы администрации Губкинского городского округа и Департамента экономического развития Белгородской области.	10 000
19.	Почетная грамота Министерства промышленности и торговли РФ	не менее 20 лет	- наличия поощрений АО «Комбинат КМАруда» и/или поощрений ООО «УК «ПМХ»; - наличия награды Главы администрации Губкинского городского округа и Департамента экономического развития Белгородской области	10 000
20.	Почетное звание "Почетный горняк"	не менее 15 лет, а для работников, непосредственно занятых на горных работах, - не менее 10 лет	Почетное звание "Почетный горняк" присваивается рабочим, специалистам, служащим, руководителям организаций горнодобывающей и других отраслей промышленности, связанных с добычей полезных ископаемых, работникам центрального аппарата Министер-	10 000

			ства, Федерального агентства за заслуги и большой личный вклад в повышение качества, конкурентоспособности выпускаемой продукции, во внедрение новой современной техники и передовых технологий, разработку и осуществление мероприятий, направленных на повышение эффективности организации производства, широкое распространение передового опыта и проработавшим в отрасли	
21.	<p>Знак «Горняцкая слава»</p> 	<p>Стаж работы в отраслях минерально-сырьевого комплекса для награждения знаком III степени – 3 года, II степени – не менее 5 лет, для I степени – 7 лет. В отдельных случаях за особо высокие достижения и заслуги награждение может производиться без учета стажа работы.</p>	<p>Этим знаком награждаются руководители, специалисты, ученые и рабочие организаций горных и смежных отраслей, федеральных и местных органов власти за большой вклад в развитие отечественного минерально-сырьевого комплекса, повышение эффективности производства, а также за добросовестный труд, создание и внедрение новой техники и технологий, успешную научную, рационализаторскую и изобретательскую деятельность, активное участие в решении социальных проблем.</p> <p><i>Положение о межотраслевом почетном знаке «Горняцкая слава» утверждено в соответствии с Решением третьего съезда Горнопромышленников России от 11.11.2005г.</i></p>	10 000
22.	<p>Почетное звание «Почетный шахтер»</p> 	не менее 15 лет	<p>Почетное звание "Почетный шахтер" (далее - почетное звание) присваивается за долголетний добросовестный труд и достижение высоких производственных показателей работникам, занятым на подземных участках, действующих и строящихся угольных, сланцевых шахт и горных участков разрезов при стаже в отрасли не менее 15 лет.</p> <p><i>Приказ от 23.10.2017 №999 О ведомственных наградах Министерства энергетики РФ</i></p>	30 000
23.	<p>Почетное звание «Почетный энергетик»</p>	не менее 15 лет	<p>Почетное звание "Почетный энергетик" (далее - почетное звание) присваивается работникам организаций, осуществляющим свою деятельность в сфере электроэнергетики и теплоснабжения, федеральным государственным гражданским служащим Минэнерго России, работникам подведомственных Минэнерго России организа-</p>	30 000

			<p>ций за образцовое выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, конкретный вклад в улучшение качества продукции, повышение производительности труда и другие достижения в работе и проработавшим в отрасли не менее 15 лет.</p> <p><i>Приказ от 23.10.2017 №999 О ведомственных наградах Министерства энергетики РФ</i></p>	
24.	<p align="center">Знак «Шахтерская слава»</p> 	<p>для III степени - не менее 5 лет, для II степени - не менее 8 лет, для I степени - не менее 10 лет.</p>	<p>Знак отличия "Шахтерская слава" (далее - знак отличия) имеет три степени, из которых высшей является первая.</p> <p>Награждение знаком отличия производится последовательно: III степень, II степень, I степень.</p> <p>2. Знаком отличия награждаются работники организаций угольной, сланцевой и торфяной промышленности и шахтного строительства за безупречную работу и выслугу лет, постоянно занятые на подземных и открытых работах в действующих и строящихся угольных, сланцевых шахтах и разрезах, при подтвержденном непрерывном стаже работы: для III степени - не менее 5 лет, для II степени - не менее 8 лет, для I степени - не менее 10 лет.</p> <p><i>Приказ от 23.10.2017 №999 О ведомственных наградах Министерства энергетики РФ</i></p>	30 000
25.	<p align="center">Медаль «Трудовая слава»</p> 	<p>для III степени - не менее 10 лет, для II степени - не менее 15 лет, для I степени - не менее 20 лет</p>	<p>Медаль "Трудовая слава" (далее - медаль) имеет три степени, из которых высшей является первая.</p> <p>Награждение медалью производится последовательно: III степень, II степень, I степень.</p> <p>Медалью награждаются работники организаций, осуществляющих свою деятельность в сфере топливно-энергетического комплекса, нефтехимической промышленности и теплоснабжения (далее - ТЭК), федеральные государственные гражданские служащие Минэнерго России, работники подведомственных Минэнерго России организаций за безупречную работу при стаже работы в ТЭК: для III степени - не менее 10 лет, для II степени - не менее 15 лет, для I степени - не менее 20 лет.</p>	30 000

			<p>Отдельные работники могут награждаться медалью и без учета стажа работы за особые, выдающиеся достижения в труде. При этом награждение медалью последующей степени (II и I) производится не ранее чем через 3 года.</p> <p>Медалью могут быть награждены работники (служащие) иных отраслей экономики, органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, общественных и других организаций, а также иностранные граждане, активно участвующие или оказывающие содействие развитию ТЭК.</p> <p><i>Приказ от 23.10.2017 №999 О ведомственных наградах Министерства энергетики РФ</i></p>	
--	--	--	--	--

Государственные награды РФ

26.	<p align="center">Медаль ордена «За заслуги перед Отечеством»</p>  <p align="center"><small>Лицевая сторона</small></p>	не менее 20 лет	<p>Медалью ордена «За заслуги перед Отечеством» награждаются граждане:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за осуществление конкретных и полезных для страны дел в промышленности и сельском хозяйстве, строительстве на транспорте, науке и образовании, здравоохранении и культуре в других областях трудовой деятельности; - за большой вклад в дело защиты Отечества, успехи в поддержании высокой боевой готовности подразделений, частей и соединений, за отличные показатели в боевой подготовке и иные заслуги во время прохождения военной службы; за укрепление законности и правопорядка, обеспечение государственной безопасности. <p>Медаль имеет две степени:</p> <ul style="list-style-type: none"> • медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I степени; • медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени. <p><i>Указ президента РФ от 02.03.1994 №442 (редакция от 01.06.95) о государственных наградах Российской Федерации</i></p>	50 000
-----	---	-----------------	---	--------

Условия и порядок косвенно-материальных видов поощрений работников

№ п/п	Вид поощрения	Стаж работы	Условия получения поощрения	Примечание
1.	Путевка в детский оздоровительный лагерь «Улыбка»	без требования к стажу	- по представлению руководителя структурного подразделения и профкома структурного подразделения; - отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины и ПВТР; - отсутствие нарушений ОТ и ПБ за последний год.	- с частичной оплатой для работников Комбината (20% от стоимости путевки) - льготным категориям за счет средств профкома (многодетные семьи, семьи воспитывающие детей инвалидов)
2.	Путевка выходного дня на базу отдыха «Горняк»	1 год	- по представлению руководителя структурного подразделения и профкома структурного подразделения; - отсутствие действующих дисциплинарных взысканий; - отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины и ПВТР; - отсутствие нарушений ОТ и ПБ за последний год.	- за счет средств профкома
3.	Мероприятия событийного туризма	без требования к стажу	- по представлению руководителя структурного подразделения или профкома ППО «Комбинат КМАруда» - отсутствие действующих дисциплинарных взысканий; - отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины и ПВТР; - отсутствие нарушений ОТ и ПБ за последний год.	- Выезды за пределы административного округа в культурные заведения других регионов, экскурсии, музеи. - Предоставление корпоративного транспорта работодателем (в том числе за счет работодателя и профкома).
4.	Посещение бассейна «Дельфин»	без требования к стажу	- отсутствие действующих дисциплинарных взысканий; - отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины и ПВТР; - отсутствие нарушений ОТ и ПБ за последний год.	- За счет средств работодателя (при устойчивом финансовом положении предприятия)
5.	Посещение ледовой арены «Кристалл»	без требования к стажу	- отсутствие действующих дисциплинарных взысканий; - отсутствие фактов нарушения трудовой и служебной дисциплины; - отсутствие нарушений ОТ и ПБ за последний год.	- За счет средств работодателя (при устойчивом финансовом положении предприятия)
6.	Посещение спортивного зала санатория-профилактория Комбината	без требования к стажу	- по согласованию с руководством Комбината; - отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины и ПВТР; - отсутствие нарушений ОТ и ПБ за последний год.	

7.	Обучение с финансовой помощью предприятия	не менее 3-х лет	- в соответствии с Положением - дополнительное соглашение к трудовому договору.	
8.	Путевка на РВЛ в санаторий-профилакторий Комбината	2 года	- по представлению руководителя структурного подразделения и профкома структурного подразделения; - на основании заключения комиссии социального страхования Комбината; - отсутствие действующих дисциплинарных взысканий; - отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины и ПВТР; - отсутствие нарушений ОТ и ПБ за последний год.	- С частичной оплатой для работников Комбината.
9.	Путевка на РВЛ в санатории страны	2 года	- в соответствии с Приложением №6 к Коллективному договору	
10.	Членство в кассе взаимопомощи	2 года (профсоюзного стажа)	- согласно устава КВП	

Список работников

_____ (СП), представляемых к награждению

Списочная численность работников СП на текущую дату _____ человек.

Награждение _____
(наименование награды)

№ п/п	Таб. №	ФИО	Должность	Структурное подразделение	Стаж работы на комбинате

Награждение _____
(наименование награды)

№ п/п	Таб. №	ФИО	Должность	Структурное подразделение	Стаж работы на комбинате

Награждение _____
(наименование награды)

№ п/п	Таб. №	ФИО	Должность	Структурное подразделение	Стаж работы на комбинате

Пример оформления Характеристики на работника

ХАРАКТЕРИСТИКА

Макарова Олега Михайловича

электрослесаря обслуживанию по и ремонту оборудования участка № 2 дробильно-обогащительной фабрики, 1973 года рождения, работающего в АО «Комбинат КМАруда» с 2000 года, образование среднее профессиональное

Макаров Олег Михайлович работает на комбинате с июля 2000 года электрослесарем по обслуживанию и ремонту оборудования участка № 2 дробильно-обогащительной фабрики. В ноябре 2002 года Олег Михайлович переведен на участок №1 дробильно-обогащительной фабрики.

В процессе трудовой деятельности Олег Михайлович обслуживает сложное оборудование участка №1 дробильно-обогащительной фабрики. Всегда принимает правильные решения в сложных производственных ситуациях. Хорошо знает электрические схемы закрепленного оборудования.

В октябре 2004 года Олег Михайлович направлен на капитальный ремонт оборудования как опытный и знающий специалист для выполнения наладочных работ сложного электротехнического оборудования. Олег Михайлович произвел полную замену старых схем оборудования фабрики с привязкой к современному оборудованию, которое установлено на сегодняшний день. Своими руками выполнил монтаж данных схем. Постоянно участвует в изучении, внедрении и дальнейшей эксплуатации нового оборудования (указать вид оборудования).

По мере монтажа оборудования руководил монтажом электрооборудования и выполнял наладочные работы сложных электротехнических агрегатов. Хорошее знание технологии работы фабрики и оборудования, позволяют Олегу Михайловичу быстро и грамотно решать сложные вопросы по вводу в эксплуатацию оборудования (указать вид оборудования).

В 2015 году (учитываются достижения работника за последние 3-5 лет) внес несколько рационализаторских предложений направленных на улучшение ремонтных работ, экономию энергетических ресурсов. Рационализаторское предложение по усилению силовых контактов на механизме электродвигателей оборудования (указать вид оборудования), это позволило свести к нулю сбой электрической схемы в этой части и тем самым повысить надежность работы всей электрической схемы сложного технологического агрегата (указать вид оборудования).

Олег Михайлович дисциплинированный, грамотный и трудолюбивый работник, отличается высокой ответственностью. Вежлив, тактичен, пользуется заслуженным авторитетом и уважением в коллективе.

Начальник дробильно-обогащительной фабрики

(подпись)

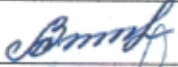



Ф.И.О.

Председатель профкома

(подпись)

Ф.И.О.

8. Лист согласования

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	Дата	Подпись
1	2	3	4	5
1.	Замараева Т.А.	Начальник ОТиЗ		
2.	Яцкина О.Б.	Начальник ЮО		
3.	Сухова М.Н.	Начальник ОК		
4.	Топоров А.Ю.	Председатель профкома		

9. Лист рассылки

№ п/п	Наименование подразделения	Должность	Кол-во экз.	№ экз.	Подпись
1.	ОТиЗ	Начальник отдела	1	Оригинал	
2.	Дирекция	Главный инженер, коммерческий директор, директор по персоналу	3	1	
3.	Управленческий персонал	Заместитель главного инженера по технологии и перспективному развитию, главный маркшейдер, главный гидротехник	3	2	
4.	ПРО	Начальник отдела	1	3	
5.	ТО	Начальник отдела	1	4	
6.	ОГМ	Гл. механик	1	5	
7.	ЭО	Начальник отдела	1	6	
8.	ОК	Начальник отдела	1	7	
9.	ООиРП	Начальник отдела	1	8	
10.	СБ	Начальник	1	9	
11.	ЮО	Начальник отдела	1	10	
12.	Бухгалтерия	Главный бухгалтер	1	11	
13.	ФО	Начальник отдела	1	12	
14.	ОМТС	Начальник отдела	1	13	
15.	ОИиР	Начальник отдела	1	14	
16.	Отдел ООСиЧС	Начальник отдела	1	15	
17.	ПКО	Начальник отдела	1	16	
18.	АХО	Начальник отдела	1	17	
19.	ОРПиПП	Начальник отдела	1	18	
20.	Редакция газеты «Горняк»	Главный редактор	1	19	
21.	Служба корпоративной социальной политики	Ведущий специалист по корпоративной социальной политике	1	20	
22.	ОИСМ	Начальник отдела	1	21	
23.	ОКС	Начальник отдела	1	22	
24.	Шахта им. Губкина	Начальник шахты	1	23	
25.	ДОФ	Начальник цеха	1	24	
26.	ЖДЦ	Начальник	1	25	
27.	АТиСМ	Начальник цеха	1	26	
28.	ЭС	Начальник энергослужбы	1	27	
29.	РСЦ	Начальник цеха	1	28	
30.	РМЦ	Начальник цеха	1	29	
31.	ОТК	Начальник отдела	1	30	
32.	ЦОСТЛ	Начальник лаборатории	1	31	
33.	СХЛ	Начальник	1	32	
34.	ООП	Начальник отдела	1	33	
35.	УПКиОТ	Начальник управления	1	34	
36.	УАиИТ	Начальник управления	1	35	
37.	ГМУ	Главный геолог	1	36	

ПОЛОЖЕНИЕ
об уполномоченном, старшем уполномоченном по охране труда
АО «Комбинат КМАруда»

1. Общие положения

1.1. Положение определяет права и обязанности уполномоченного, старшего уполномоченного по охране труда в подразделениях АО «Комбинат КМАруда»: в соответствии со статьями 370 «Трудового кодекса РФ», Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности, 64 Федерального закона «Об охране окружающей среды».

1.1.1 Институт уполномоченных по охране труда в АО «Комбинат КМАруда» создается для организации общественного контроля за:

- выполнением работниками правил и инструкций по охране труда;
- соблюдением должностными лицами требований и норм законодательства РФ об охране труда, а также обязательств соответствующего раздела коллективного договора.

1.2. Уполномоченный по охране труда избираются на профсоюзном собрании коллектива участка (подразделения) из высококвалифицированных и авторитетных работников, со стажем работы не менее 5 лет на срок полномочий выборного органа данного подразделения и утверждается решением цехового комитета первичной профсоюзной организации.

1.3. Численность уполномоченных по охране труда устанавливается с учетом специфики производства руководителем структурного подразделения и цеховым комитетом.

1.4. Уполномоченными по охране труда не могут избираться работники, которые по занимаемой должности несут ответственность за состоянием охраны труда на производстве.

1.5. Уполномоченные по охране труда работают в тесном взаимодействии с ИТР структурного подразделения и службой охраны труда.

1.6. Уполномоченные по охране труда ежеквартально отчитываются о проделанной работе на совместном заседании администрации цеха и цехового комитета структурного подразделения или на общем собрании трудового коллектива участка.

В случае неудовлетворительной оценки работы уполномоченного цеховой комитет ставит вопрос перед профкомом комбината об отзыве уполномоченного до истечения срока его полномочий.

1.7. Если в структурном подразделении 1 (один) уполномоченный, то его работа поручается как правило председателю цехкома. При введении 2х и более уполномоченных, устанавливается общественная должность старшего уполномоченного, которым является председатель цехового комитета

1.8. Уполномоченные в своей работе руководствуются требованиями законодательства РФ об охране труда, иных нормативных правовых актов по охране труда, настоящим положением, коллективным договором.

1.9. Организационную работу по обеспечению взаимодействия уполномоченных с должностными лицами участков и подразделений, а также контроль за своевременным устранением выявленных недостатков осуществляют ответственные лица за охрану труда в цехах и цеховые комитеты.

Администрация цехов, цеховой комитет оказывают всю необходимую помощь и поддержку уполномоченным в выполнении ими возложенных обязанностей.

1.10. Для регистрации нарушений требований законодательства по охране труда, сроков их устранения и принятых мерах, руководитель подразделения обеспечивает каждого уполномоченного специальным журналом «Журнал предложений уполномоченных лиц по охране труда». (далее «журнал»).

1.11. Администрация комбината, профсоюзный комитет после избрания уполномоченных 1 раз в 3 года организуют их обучение с отрывом от производства и сохранением среднего заработка.

2. Права уполномоченного по охране труда.

Для выполнения возложенных на них обязанностей уполномоченный по охране труда имеет право:

2.1. Осуществлять контроль за выполнением работниками правил и инструкций по охране труда, за соблюдением должностными лицами требований и норм законодательства РФ об охране труда, за выполнением соответствующего раздела коллективного договора.

2.2. Беспрепятственно посещать рабочие места получать информацию от работодателя о состоянии условий труда, а также обо всех несчастных случаях, произошедших на производстве.

2.3. Принимать участие в расследовании несчастных случаев, произошедших на производстве.

2.4. Защищать законные права работников по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве.

2.5. Направлять руководству цехов, служб подразделений предложения об устранении выявленных нарушений в вопросе охраны труда.

2.6. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением требований трудового законодательства в вопросе охраны труда.

27. Обращаться к руководству цеха с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытия фактов несчастных случаев на производстве.

3. Обязанности уполномоченных по охране труда

На уполномоченных по охране труда возлагаются следующие обязанности:

- 3.1. Соблюдать и совершенствовать безопасные методы и приемы работы на своем рабочем месте.
- 3.2. Контролировать выполнение работниками смены, участка правил и инструкций по охране труда, правильное применение ими средств индивидуальной защиты, использование спецодежды и спецобуви по назначению, содержание их в исправном и чистом виде.
- 3.3. Проверять на рабочих местах исправность электромеханического оборудования, станков, инструмента, коллективных средств защиты (ограждений, заземлений и т.д.), эффективность работы вентиляционных и аспирационных установок, отопительных систем, освещения, а также содержание в надлежащем порядке санитарно-бытовых помещений.
- 3.4. Контролировать своевременное обеспечение работников по установленным нормам спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, мылом, смазывающими и обезвреживающими веществами, а также выдачи молока.
- 3.5. Ставить в известность, мастера, начальника участка, смены или другого руководителя работ о нарушении требований охраны труда, которые не могут быть устранены силами непосредственных исполнителей работ. В случае непринятия мер должностными лицами или невозможности быстрого устранения выявленных нарушений, зарегистрировать указанный факт с записью в журнале.
- 3.6. Требовать от должностных лиц участка, смены или другого руководителя с одновременной записью в журнале, приостановление работ или эксплуатацию неисправного оборудования, когда эти нарушения угрожают жизни или здоровью работника. В случае неисполнения должностными лицами данного требования немедленно сообщить руководителю подразделения.
- 3.7. Немедленно сообщать руководителю подразделения, в службу охраны труда, профсоюзный комитет о происшедшем несчастном случае. Организовать первую помощь пострадавшему, сохранить до начала расследования обстановку, какой она была на момент происшествия (если это не угрожает жизни и здоровью других людей и не приведет к аварии).
- 3.8. Личным примером и авторитетом способствовать повышению мотивации (заинтересованности) работников к соблюдению ими норм, правил и инструкций по охране труда.

4. Гарантии и обеспечение работы уполномоченного по охране труда

- 4.1. Руководитель подразделения обязан создавать необходимые условия и оказывать содействие уполномоченным по охране труда для выполнения ими своих обязанностей.
- 4.2. Представления об устранении нарушений требований законодательства по охране труда и коллективного договора, а также требований о предоставлении работ при эксплуатации неисправного оборудования, машин, механизмов обязательны к рассмотрению должностными лицами участка (подразделения) в установленные уполномоченным сроки.

4.3. Уполномоченным выдается удостоверение установленного образца по предъявлению которых они могут беспрепятственно посещать рабочие места для проверки состояния условий и охраны труда, осуществлять контроль за соблюдением правил, норм охраны труда.

4.4. Для вновь избранных уполномоченных по охране труда 1 раз в 3 года рекомендуется проводить обучение по специальной программе на курсах по охране труда за счет средств предприятия с сохранением среднего заработка.

4.5. Руководству цехов и структурных подразделений комбината предоставлять уполномоченным по охране труда 4 часа в неделю с освобождением от основной работы, и сохранением заработка для выполнения возложенных на них обязанностей.

4.6. Совместной комиссией по охране труда ежеквартально анализировать работу уполномоченных, подводить итоги их работы. Основными критериями оценки их труда, будет состояние травматизма в смене, участке, количество поданных предложений. (Минимальное количество поданных предложений должно быть не менее 5 штук в месяц), их эффективность.

4.7. Победители поощряются денежным вознаграждением в размере 1 место - 3000 рублей, два вторых по 1500 рублей и 3 третьих по 1000 рублей. Председатель совместной комиссии готовит протокол и служебную записку на имя управляющего директора, для выплаты материального вознаграждения.

Управляющий директор
АО "Комбинат КМАруда"



А.Е. Плешков

Председатель профкома
ППО "Комбинат КМАруда"



А.Ю. Топоров

**ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ
ПРОФСОЮЗ РОССИИ**

УПОЛНОМОЧЕННЫЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

представление №

Кому _____
(ф., и., о., должность руководителя, организация)

В соответствии со статьями: 212, 370 Трудового кодекса Российской Федерации», статьей 20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», статьей 64 Федерального закона “Об охране окружающей среды” **ПРЕДЛАГАЮ** устранить следующие нарушения:

№ № п/п	Выявленные нарушения и требования по их устранению	Сроки выполнения	Примечание

О выполнении требований прошу сообщить:

**Уполномоченный по охране
труда профсоюза**

(ф.и.о., дата, подпись)

Представление

получил

Фамилия, имя, отчество, должность руководителя,

дата, подпись

лицевая сторона

УДОСТОВЕРЕНИЕ
уполномоченного (доверенного) лица по охране труда Горно-
металлургического профсоюза России

внутренняя сторона, левая часть

(наименование предприятия, учреждения, организации)

(фамилия, имя, отчество)

является уполномоченным (доверенным) лицом по охране труда

(наименование должности и подпись руководителя профсоюзного органа,
выдавшего удостоверение)

20 ____ года

внутренняя сторона, правая часть

ФОТО

Печать

(личная подпись)

Действителен до:

20 ____ года

**Предъявитель удостоверения в соответствии со статьей 370 Трудового кодекса
Российской Федерации имеет право проверять состояние охраны труда в**

(наименование подразделения)

*и выдавать их руководителям обязательные к рассмотрению представления об устранении
выявленных нарушений требований правил и норм по охране труда*

Примечания: 1. Рекомендуемый размер удостоверения в сложенном виде 90 х 65 мм.
2. Размер фотокарточки 3 х 4 см с уголком для печати

Содержание

№ п/п	Наименование документа	Стр.
1.	Коллективный договор на 2021-2023 годы.	2
2.	Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка».	18
3.	Приложение № 2 «Перечень положений об оплате труда и премировании работников АО «Комбинат КМАруда».	32
4.	Приложение № 3 «Межразрядные коэффициенты».	33-34
5.	Приложение № 4 «Соглашение по охране труда и промышленной безопасности администрации и профсоюзного комитета АО «Комбинат КМАруда» на 2021г.	35
6.	Приложение № 5 «Положение по организации добровольного медицинского страхования для работников АО «Комбинат КМАруда».	42
7.	Приложение № 6 «Положение о поощрении работников АО «Комбинат КМАруда».	44
8.	Приложение № 7 «Положение об уполномоченном, старшем уполномоченном по охране труда АО «Комбинат КМАруда».	66
9.		
10.		
11.		
12.		
13.		
14.		
15.		
16.		
17.		
18.		
19.		



В деле прошито и пронумеровано
и скреплено печатью
72 (семьдесят два) листа.

Специалист по финансовой работе
и делопроизводству
ППО «Комбинат КМАруда» *Ю.А.* Ю.А. Степанова

