

Частное физкультурно-спортивное учреждение
«Спортивный клуб «Металлург-Магнитогорск»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЧФСУ «Спортивный клуб «Металлург-Магнитогорск»
на 2024 – 2026 годы

Утвержден на конференции работников
ЧФСУ «Спортивный клуб
«Металлург-Магнитогорск»

(дата)

ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1	Стороны, заключившие коллективный договор, их полномочия и ответственность. Сфера действия коллективного договора	3
Раздел 2	Срок действия коллективного договора. Контроль за его выполнением. Порядок внесения изменений и дополнений	5
Раздел 3	Взаимные обязательства сторон	6
Раздел 4	Регулирование трудовых отношений. Занятость и подготовка кадров. Рабочее время и время отдыха	8
Раздел 5	Оплата труда	12
Раздел 6	Охрана труда и окружающей среды	15
Раздел 7	Социальное развитие коллектива	17
Раздел 8	Социальное партнерство. Гарантии прав профсоюзных органов	23
Приложение 1	Положение о комиссии по социальному страхованию ЧФСУ «Спортивный клуб «Металлург-Магнитогорск»	25
Приложение 2	Положение об уполномоченном по охране труда ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР	27
Приложение 3	Положение о порядке увольнения, трудоустройства работников, предоставления гарантий и компенсаций в случае сокращения численности или штата работников	31
Приложение 4	Перечень профессий и должностей работников ЧФСУ «Спортивный клуб «Металлург-Магнитогорск», которым может устанавливаться дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день	34
Приложение 5	Положение о порядке предоставления краткосрочного оплачиваемого отпуска сроком до трех дней (отпуск «социальный»)	35
Приложение 6	Положение о порядке выплаты денежной компенсации в связи с увеличением продолжительности рабочей недели с 36 до 40 часов, работникам ЧФСУ «Спортивный клуб «Металлург-Магнитогорск», занятым на рабочих местах с вредными условиями труда 3 или 4 степени или опасными условиями труда	38
Приложение 7	Положение о порядке индексации заработной платы	39
Приложение 8	Перечень* Профессий, должностей и категорий работников учреждения, а также при служебных поездках в пределах обслуживаемых ими участков	40
Приложение 9	Перечень средств индивидуальной защиты, дополнительно выдаваемых с учетом финансово-экономического положения	41
Приложение 10	Положение о награждении Почетной грамотой ПАО «ММК»	42
Приложение 11	Положение о награждении Грамотой ПАО «ММК»	43
Приложение 12	Положение о премировании работников ЧФСУ «Спортивный клуб «Металлург-Магнитогорск» в связи с юбилейными датами	44
Приложение 13	Положение о порядке проведений работников на пенсию	45
Приложение 14	Положение о порядке определения непрерывного стажа работы в ЧФСУ «Спортивный клуб «Металлург-Магнитогорск»	46
Приложение 15	Положение о диспансеризации	47
Приложение А	Заявление о об освобождении от работы на один рабочий день для прохождения диспансеризации	48

1. СТОРОНЫ, ЗАКЛЮЧИВШИЕ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР, ИХ ПОЛНОМОЧИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ. СФЕРА ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- Частное физкультурно-спортивное учреждение «Спортивный клуб «Металлург-Магнитогорск» (ЧФСУ «Спортивный клуб «Металлург-Магнитогорск») в лице директора учреждения, действующего на основании Устава ЧФСУ «Спортивный клуб «Металлург-Магнитогорск», либо в лице, уполномоченном в соответствии с локальными нормативными актами ЧФСУ «Спортивный клуб «Металлург-Магнитогорск», именуемое в дальнейшем «Работодатель»;

- работники ЧФСУ «Спортивный клуб «Металлург-Магнитогорск», в лице Первичной профсоюзной организации Группы публичного акционерного общества «Магнитогорский металлургический комбинат» Горно-металлургического профсоюза России (ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР), действующей на основании Устава ГМПР и Устава ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР - в дальнейшем «Профсоюзный комитет».

Коллективный договор подписывается:

от работодателя – директором учреждения ЧФСУ «Спортивный клуб «Металлург-Магнитогорск» либо лицом, уполномоченным в соответствии с локальными нормативными актами ЧФСУ «Спортивный клуб «Металлург-Магнитогорск»;

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

1.2. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, поскольку он уполномочен конференцией работников ЧФСУ «Спортивный клуб «Металлург-Магнитогорск» представлять их интересы.

1.3. Стороны признают полномочия друг друга и обязуются строить отношения на принципах:

- равноправия сторон;
- уважения и учета интересов сторон;
- стремления к достижению компромисса;
- заинтересованности сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдения сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочности представителей сторон;
- свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольности принятия сторонами на себя обязательств;
- реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательности выполнения коллективного договора, соглашений;
- контроля выполнения принятых коллективного договора, соглашений;
- ответственности сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора, соглашений.

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

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

1.6. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, неправоммерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством.

1.7. Данный коллективный договор распространяется на работников и лиц, обладающих статусом пенсионера ПАО «ММК» в соответствии с Положением «О статусе пенсионера ПАО «ММК».

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

2.1. Настоящий коллективный договор заключен на 2024-2026 годы. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

2.2. По инициативе одной из сторон переговоры по внесению изменений и дополнений должны быть начаты в семидневный срок со дня получения другой стороной письменного уведомления о необходимости ведения переговоров. Решение сторон должно быть принято и юридически оформлено не позднее месячного срока с момента обращения.

2.3. Любая из сторон, подписавшая коллективный договор, вправе вносить предложения об изменениях и дополнениях в данный коллективный договор, которые не создают препятствий для выполнения уже принятых сторонами обязательств. Эти предложения могут быть приняты по взаимному согласию сторон совместным постановлением профсоюзного комитета и работодателя.

2.4. Ни одна из сторон, заключившая коллективный договор, не может в течение установленного срока действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

2.5. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, органами по труду.

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

2.7. Работодатель по итогам года доводит до сведения информацию о выполнении коллективного договора работникам ЧФСУ «Спортивный клуб «Металлург-Магнитогорск» и ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР.

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

3. ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

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

3.1. Работодатель:

- разрабатывает и осуществляет социальные программы для работников ЧФСУ «Спортивный клуб «Металлург-Магнитогорск» и пенсионеров ЧФСУ «Спортивный клуб «Металлург-Магнитогорск» в пределах средств, предусмотренных бюджетом, при условии выполнения доходной части. При этом, в соответствии с процентом невыполнения доходной части уменьшаются расходные части бюджетов по всем направлениям;
- предоставляет в профсоюзный комитет информацию о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- своевременно рассматривает представления профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекает к ответственности виновных лиц и сообщает в профсоюзный орган о принятых мерах;
- своевременно производит оплату труда работникам;
- предоставляет в профсоюзный комитет (по запросу) информацию по социально-трудовым вопросам;
- выполняет иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе, законодательством о специальной оценке условий труда.

3.2. Профсоюзный комитет:

- принимает участие в разработке и осуществлении социальных программ учреждения;
- проводит работу в структурных подразделениях учреждения по укреплению дисциплины труда;
- защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам условий труда и безопасности на производстве (работе), возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе), а также по другим вопросам охраны труда и окружающей среды в соответствии с федеральным законодательством;
- размещает на территории работодателя свою компьютерную, множительную технику и иное оборудование для обеспечения условий законной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборных органов;
- организует, совместно с работодателем, оздоровление и отдых работников, членов их семей, пенсионеров в санаториях, санаториях-профилакториях, домах отдыха, детских оздоровительных центрах и т. д.;
- не допускает забастовки в трудовых коллективах в случае невыполнения условий коллективного договора без предварительного проведения процедур, предусмотренных действующим законодательством РФ;
- пропагандирует и внедряет принципы здорового образа жизни;
- защищает интересы работников в органах по рассмотрению трудовых споров;
- обеспечивает конфиденциальность персональных данных работников, то есть не допускает их распространения без письменного согласия субъекта персональных данных или наличия иного законного основания.

Обеспечения конфиденциальности персональных данных не требуется:

- 1) в случае обезличивания персональных данных;
- 2) в отношении общедоступных персональных данных.

Стороны договорились считать конфиденциальной информацию, относящуюся к субъекту персональных данных: фамилия, имя, отчество, год, месяц, дата и место рождения, место постоянной и временной регистрации, адрес, сведения о детях, родственниках, семейное положение, социальное, имущественное положение, образование, профессия, сведения о заработной плате, фотография или видеозапись, позволяющая идентифицировать человека, номер телефона, адрес электронной почты, иные идентификаторы в соц. сетях или мессенджерах, паспортные данные, СНИЛС, информация о судимостях, или их отсутствии, оценка навыков, личностных качеств, индивидуальные личные данные (раса, национальность, политические или религиозные взгляды, философские убеждения; состояние здоровья).

Условия конфиденциальности распространяются на указанную информацию, переданную в устной, письменной, электронной или в иной форме.

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

*Далее по тексту коллективного договора термин «подразделения» обозначает «Структурные подразделения (подразделения)» учреждения.

4. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ. ЗАНЯТОСТЬ И ПОДГОТОВКА КАДРОВ. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

4.2. Работодатель строит взаимоотношения с работниками, исходя из общих интересов обеспечения производственного и социального развития.

4.3. Стороны признают, что обеспечение занятости - важнейшее условие благополучия работников. В целях стабилизации занятости работодатель совместно с профсоюзным комитетом принимает меры по созданию новых рабочих мест.

Работодатель для обеспечения занятости обязуется:

- не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест;
- предлагать появляющиеся вакансии в первую очередь работникам, трудовой договор с которыми расторгается по инициативе работодателя в случае сокращения численности или штата работников (при наличии соответствующей квалификации);
- предоставлять работнику, с момента получения им предупреждения о предстоящем увольнении в случае сокращения численности или штата, отпуск без сохранения заработной платы не менее двух дней в месяц (по его желанию), необходимый для поиска работы.

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

- временное приостановление приема работников на вакантные рабочие места;
- предоставление работникам приоритетного права на выполнение работ вместо подрядных организаций;
- предоставление отпуска без сохранения заработной платы (по заявлению работника);
- предоставление работнику возможности, с учетом интересов учреждения, установления графика работы с неполной рабочей неделей или неполным рабочим днем;
- временный перевод работника на другие работы в соответствии с Трудовым кодексом РФ;
- предоставление работнику с его согласия ежегодного отпуска в период, не предусмотренный графиком;
- расторжение трудового договора по соглашению сторон.

В случаях временного снижения оказываемых услуг для усиления социальной защищенности работников предпенсионного возраста по возможности обеспечивать работу по режиму полной рабочей недели.

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

4.5. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Работодатель и профсоюзный комитет проводят переговоры о соблюдении прав и интересов работников. Процедура сокращения численности или штата работников пропи-

сана в Положении о порядке увольнения, трудоустройства работников, предоставлении гарантий и компенсаций в случае сокращения численности или штата работников (приложение 3).

4.6. Работодатель утверждает годовую программу профессиональной подготовки (профессионального образования и профессионального обучения) и дополнительного профессионального образования работников, обеспечивает ее безусловное выполнение, выделяя на эти цели сумму в размере до двух процентов от расходов на оплату труда.

4.7. Работодатель организует труд работников в соответствии с законодательством о труде, утвержденными Правилами внутреннего трудового распорядка и данным коллективным договором. Изменение существующих и введение новых графиков работы производится менеджером группы по труду и кадрам по согласованию со специалистом по охране труда, с учетом мнения профсоюзного комитета и в соответствии с медицинским заключением. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

В учреждении применяется суммированный учет рабочего времени по всем графикам сменности. Учетный период устанавливается равным одному году. Учетный период для водителей автомобиля устанавливается продолжительностью один месяц. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.8. Стороны договорились:

4.8.1. Для производства сверхурочных работ во вредных и (или) опасных условиях труда могут привлекаться работники, имеющие стаж работы по данной специальности не менее одного года;

4.8.2. Для работы в ночное время (охранные работы, заливка катка) не допускаются:
- беременные женщины;
- работники, не достигшие 18 лет,

4.8.3. Если ночная работа не противопоказана по медицинским показаниям, то к ночной смене можно привлечь только с письменного согласия:

- женщин с детьми в возрасте до трех лет;
- инвалидов;
- работников, у которых есть дети-инвалиды;
- работников, которые ухаживают за больными членами их семей по медзаключению;
- матерей и отцов, которые воспитывают без супруга или супруги детей в возрасте до 14 лет;
- опекунов, которые воспитывают детей в возрасте до 14 лет;
- сотрудников, которые воспитывают ребенка в возрасте до 14 лет, если один из супругов работает вахтовым методом;
- родителей трех и более детей в возрасте до 18 лет, младшему из которых меньше 14 лет.

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

Кроме того, работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за ненормированный рабочий день;
- за условия труда на рабочих местах, отнесенных к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда;
- спортсменам-инструкторам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью четыре календарных дня;
- тренерам-преподавателям по спорту предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью четырнадцать календарных дней.

Для установления продолжительности оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день используется «Перечень профессий и должностей работников учреждения, которым может устанавливаться дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день» (приложение № 4). При этом продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день не может быть менее трех календарных дней. Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день по конкретным должностям устанавливается на основании изучения фактической переработки сверх нормальной продолжительности рабочего дня.

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

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

- класс условий труда 3.2 - 7 календарных дней;
- класс условий труда 3.3 - 10 календарных дней;
- класс условий труда 3.4 - 11 календарных дней;
- класс условий труда 4 - 12 календарных дней.

При установлении по результатам специальной оценки условий труда класса условий труда 3.1 ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных условиях труда предоставляется продолжительностью 7 календарных дней при наличии одновременно следующих условий:

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск на данном рабочем месте представлялся по состоянию на 01.01.2014;

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

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

Список профессий и должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый за работу во вредных и (или) опасных условиях труда и дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, утверждается директором учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.10. Порядок предоставления ежегодных отпусков регулируется локальным нормативным актом ЧФСУ «СК «Металлург-Магнитогорск».

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

Отдельным категориям работникам в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

4.10.3. Опекуну (попечителю, приемному родителю), воспитывающему трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

4.11. По письменному заявлению работника работодатель предоставляет дополнительный краткосрочный оплачиваемый отпуск согласно Положению (Приложение 5).

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

4.13. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда (класс 4), устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая может быть увеличена с письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, оговоренных в Приложении 6.

4.14. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе при прочих равных условиях, установленных трудовым законодательством, предоставляется лицам, указанным в приложении 3.

4.15. Работодатель отдает предпочтение в приеме на работу:

- лицам, уволенным из учреждения вследствие получения производственной травмы или профессионального заболевания, если их квалификация и состояние здоровья соответствуют требованиям вакантного рабочего места;

При сокращении численности или штата работников работодатель по возможности воздерживается от увольнения работников, которые в данном случае попадают в трудную жизненную ситуацию (наличие в семье инвалида или ребенка-инвалида, которые нуждаются в постоянном уходе, потеря единственного жилья при пожаре, наводнении, землетрясении и других стихийных бедствий).

5. ОПЛАТА ТРУДА

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечить повышение уровня реального содержания заработной платы работников, включая индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, наличии источников для повышения зарплаты и сопоставимых темпах роста производительности труда и заработной платы, в соответствии с порядком индексации заработной платы, установленным локальным нормативным актом (приложение № 7).

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

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

5.3. Обеспечить минимальный месячный размер заработной платы работникам, имеющим допуск к самостоятельной работе, отработавшим месячную норму рабочего времени, и выполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), - не ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Челябинской области.

5.4. Производить выплату заработной платы два раза в месяц. За первую половину месяца зарплата выплачивается 25-го числа текущего месяца пропорционально отработанному времени, за вторую половину месяца – 10-го числа месяца, следующего за расчетным согласно отработанному времени.

Оплату времени отпуска производить не позднее чем за три дня до его начала.

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

5.6. Использовать для оплаты труда повременную форму. Использовать в отдельных случаях индивидуальную форму оплаты труда. Устанавливать формы и системы оплаты с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.7. Применять тарифные сетки и ставки (оклады) в соответствии с приказами «Об индексации тарифных ставок (окладов)».

5.8. Производить оплату труда, начисление доплат стимулирующего и компенсационного характера, надбавок в соответствии с утвержденным в учреждении Положением об оплате труда персонала ЧФСУ «Спортивный клуб «Металлург-Магнитогорск».

Работникам производится начисление дополнительного вознаграждения за нерабочие и праздничные дни в соответствии со ст. 112 Трудового кодекса РФ:

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

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

Работникам, труд которых оплачивается по месячным тарифным ставкам (окладам), за каждый нерабочий праздничный день, falling на период ежегодного оплачиваемого отпуска (но не более количества предоставленных дней отпуска, falling на нерабочие праздничные дни, не включенные в число календарных дней отпуска), в размере часовой тарифной ставки, рассчитанной по формуле:

Часовая ставка = (Оклад сотрудника за месяц x 12 месяцев) / Норма рабочих часов в году, исходя из восьмичасовой рабочей смены.

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

5.9. Устанавливать, в соответствии с утвержденными в учреждении положениями, надбавки к тарифным ставкам за профессиональное мастерство рабочим, а также персональные надбавки руководителям, специалистам и служащим.

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

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

5.12. Оплачивать время простоя:

- по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника;
- по причинам, не зависящим от работодателя и работника, в размере двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

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

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

5.14. Сохранять заработную плату работникам учреждения, не занятым в производстве работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям, в случае установления нерабочих дней на основании Указа Президента РФ.

5.15. По письменному заявлению работника и на основании распоряжения руководителя структурного подразделения предоставлять работникам дополнительный нерабочий день после прохождения каждого этапа вакцинации от новой коронавирусной инфекции COVID-19, с сохранением средней заработной платы и места работы (должности). Оплата производится после предоставления работником справки медицинской организации, подтверждающей прохождение этапов вакцинации от коронавируса, или сертификата профилактической прививки от COVID-19 с портала Госуслуг».

5.16. Работнику, нуждающемуся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев и отстраненному от выполнения трудовых функций из-за отсутствия соответствующей работы, выплачивать заработную плату из расчета минимального размера оплаты труда в Челябинской области за все время отстранения, но не более указанного срока. На основании письменного заявления работника и приказа директора учреждения работник, отстраненный от выполнения трудовых функций, может отсутствовать на рабочем месте в течение всего срока отстранения его от работы.

5.17. Работникам учреждения выплачивается надбавка за разъездной характер работы в размере 15% к тарифной ставке присвоенного разряда, в зависимости от количества рабочего времени, в течение которого водитель автомобиля был в пути. Премия на надбавку не начисляется.

Перечень должностей (профессий) этих работников приведены в приложении № 8.

Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

6. ОХРАНА ТРУДА И ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Стороны договорились:

6.1. Осуществлять свою деятельность в вопросах охраны труда в соответствии с действующим законодательством РФ и выделять на эти цели из средств учреждения не менее 0,2 процента от суммы затрат на производство услуг.

6.2. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом разрабатывает и утверждает План мероприятий по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков.

6.3. Профсоюзный комитет осуществляет профсоюзный контроль за состоянием охраны труда в соответствии с действующим законодательством.

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1. Организовывать обучение уполномоченных по охране труда профсоюзного комитета по программам обучения требованиям охраны труда с обеспечением их нормативными и справочными материалами по охране труда. Освобождать от работы на время обучения, проводимого профсоюзным комитетом с сохранением заработной платы за весь период освобождения (приложение № 2).

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

6.4.2. Обеспечивать работников в соответствии с Едиными типовыми (типовыми) нормами, результатами специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков спецодеждой корпоративного стиля, спецобувью и другими видами СИЗ, прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия. При выполнении работ по совмещаемым профессиям, обеспечивать работников дополнительными средствами защиты, спецодеждой, если выданные средства защиты по основной профессии не соответствуют по защитным свойствам, выполняемым работам.

В период до 31 декабря 2024 года осуществлять обеспечение СИЗ и смывающими средствами в соответствии с Правилами, на основании типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее - типовые нормы) с учетом результатов СОУТ, результатов ОНР, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а также устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников (приложение 9).

Обеспечивать своевременную стирку, сушку и ремонт спецодежды.

6.4.3. В соответствии с локальным нормативным актом:

- организовывать обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ (обучение требованиям охраны труда), обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты и проверку знания требований охраны труда;

- проводить инструктажи по охране труда с последующей проверкой знания требований охраны труда;

- проводить стажировку на рабочем месте.

6.4.4. Проводить за счет средств работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, для определения

пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний, внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Работники общественного питания и торговли, детских учреждений проходят указанные медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам, осуществляющим отдельные виды деятельности, за счет средств работодателя проводить обязательное психиатрическое освидетельствование в порядке и сроки, устанавливаемые федеральным органом исполнительной власти, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения освидетельствования.

6.4.5. В целях выявления признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на состояние здоровья работников, состояний и заболеваний, препятствующих выполнению трудовых обязанностей, острого профессионального заболевания или отравления, обеспечить проведение предсменных (послесменных) медицинских осмотров в медицинской службе учреждения в соответствии с локальными нормативными актами.

6.4.6. Осуществлять контроль качества питьевой воды в разводящих сетях и источниках систем питьевого водоснабжения.

6.4.7. Для проведения санитарно-бытового обслуживания и медицинского обеспечения работников в учреждении предусмотреть функционирование санитарно-бытовых помещений, помещений для приема пищи, помещений для оказания медицинской помощи, комнат для отдыха в рабочее время и санитарных постов с медицинскими аптечками.

Организовать доставку работников, заболевших на рабочем месте или пострадавших от несчастных случаев, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

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

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

- по всем несчастным случаям на производстве и случаям смерти от общего заболевания – в электронном виде в профсоюзный комитет;
- по тяжелым несчастным случаям - территориальному органу профсоюза;
- по групповым (два и более пострадавших) несчастным случаям, несчастным случаям со смертельным исходом, случаям смерти от общего заболевания - ЦС ГМПР, территориальному органу профсоюза.

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

6.4.11. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах, оценку профессиональных рисков.

7. СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ КОЛЛЕКТИВА

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

7.1. Организация питания.

7.1.1. Работодатель предоставляет возможность для горячего питания работникам во время рабочей смены с частичной компенсацией стоимости обеда, при оплате обеда или продуктов картой «ММК-Plus», за счет средств работодателя в рамках утвержденного бюджета.

7.1.2. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом осуществляет контроль организации питания и работы кафе «Бриз», выполнение договорных обязательств.

7.2. Социальная защита уровня жизни работников.

Стороны договорились:

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

Осуществлять выплату пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя (за первые три дня нетрудоспособности).

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

Программы включают в себя:

- реабилитационно-восстановительное лечение работников, находящихся в оплачиваемом ежегодном отпуске, отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, и членов их семей за счет средств обязательного и добровольного медицинского страхования и личных средств работников в соответствии с социальным заказом в организациях, осуществляющих деятельность в области предоставления рекреационных услуг (в первую очередь, в организациях социальной сферы ПАО «ММК»);

- устанавливать по согласованию с профсоюзным комитетом размер компенсаций работникам и членам их семей по оплате за путевки, роста «реального» дохода работников и наличия средств, предусмотренных бюджетом на реабилитационно-восстановительное лечение:

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

- санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, согласно заключительных актов периодического медицинского осмотра;

- мероприятия по профилактике профессиональных и производственно-обусловленных заболеваний.

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

Проведение мероприятий по реабилитационно-восстановительному лечению работников и членов их семей осуществляется в соответствии с действующим коллективным договором.

Установить компенсацию стоимости направлений на реабилитационно-восстановительное лечение (продолжительность 14 календарных дней):

- работников ЧФСУ «СК «Металлург-Магнитогорск» и их детей (возрастом до 14 лет) за счет средств корпоративного добровольного медицинского страхования в санатории «Юбилейный», «Абзаково», «Металлург» (г. Ессентуки), «Ай-Петри» (Крым), в размере 80% полной стоимости;

- родители/супруги/дети от 15 лет работников ЧФСУ «СК «Металлург-Магнитогорск» за счет средств корпоративного добровольного медицинского страхования в санатории «Юбилейный», «Абзаково», «Металлург» (г. Ессентуки), «Ай-Петри» (Крым) в размере 50% полной стоимости.

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

Корпоративное добровольное медицинское страхование работников осуществлять в соответствии с подписанным социальным заказом по реализации корпоративной программы добровольного медицинского страхования (КДМС) работников учреждения на текущий год в пределах средств, предусмотренных бюджетом на эти цели.

7.2.4. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом осуществляет контроль организации предоставления медицинской помощи, работы обслуживающей работников организации поликлиники.

7.3. Гарантии и льготы работникам.

Работодатель обязуется:

7.3.1. В случае смерти работника (пенсионера) производить предоставление ритуальных услуг семье умершего через организацию, с которой у БФ «Металлург» заключен договор, согласно действующему в ПАО «ММК» Положению.

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

- беременным женщинам (по заявлению женщины) устанавливать неполный рабочий день с сокращением его на два часа в смену с сохранением заработной платы за неполное рабочее время;

- беременных женщин, в соответствии с медицинским заключением по приказу директора учреждения, переводить на другую работу, исключая воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. Перевод осуществляется по заявлению женщины.

Женщина, чье рабочее место по результатам специальной оценки условий труда признано вредным или опасным (класс 3.1, 3.2 и 3.3), начиная с 13 недели беременности, до возникновения права на отпуск по беременности и родам, освобождается от работы с сохранением средней заработной платы за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств учреждения при условии еженедельного посещения центра «Материнство».

Начиная с 25 недели беременности, до возникновения права на отпуск по беременности и родам, женщина освобождается от работы с сохранением средней заработной платы за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств учреждения при условии еженедельного посещения центра «Материнство».

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

Работницам:

- оказывать единовременную материальную помощь в размере 22 000 рублей при рождении ребенка (при условии постоянного наблюдения в женской консультации, еженедельного посещения центра «Материнство» в течение беременности и обращения за выплатой в течение 6 месяцев после рождения ребенка).

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

- в размере 2 000 рублей до достижения ребенком возраста 1,5 лет;
- в размере 5 000 рублей в возрасте ребенка от 1,5 до 3 лет.

Оказывать семье, имеющей ребенка-первоклассника, единовременную материальную помощь в размере 4 000 рублей для подготовки ребенка к школе.

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

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

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

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

Осуществлять дополнительную выплату работникам учреждения, воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, обучающегося в учебных заведениях или на домашнем обучении в размере 4 000 рублей перед началом учебного года.

7.3.4. Осуществлять поощрение лучших работников в соответствии с положениями «О награждении грамотой ПАО «ММК» и «О награждении Почетной грамотой ПАО «ММК» (приложение 10, 11).

7.3.5. Оказывать содействие в деятельности кассы взаимопомощи совместно с профсоюзным комитетом.

7.3.6. Работникам учреждения, дети которых тренируются в спортивных школах учреждения, предоставлять, по их заявлению, льготу по оплате услуг спортивной подготовки в размере 50% утвержденной родительской платы.

7.4. Производить выплату единовременной премии работникам учреждения в размере 3 500 рублей в связи с наступлением юбилейных дат в соответствии с положением (приложение № 12).

7.5. Работники, уволившись на пенсию по собственному желанию в связи с выходом на пенсию при достижении возраста, дающего право на назначение трудовой пенсии по старости или досрочное назначение трудовой пенсии по старости имеющее не менее 5 лет для женщин и 10 лет для мужчин непрерывной и безупречной работы в учреждении, поощряются объявлением благодарности с награждением памятным подарком стоимостью до 4 000 рублей в соответствии с положением (приложение № 13, 14).

7.6. Социальная защита неработающих пенсионеров и инвалидов.

Стороны договорились:

7.6.1. Проводить социальную поддержку неработающих (согласно трудовой книжке) пенсионеров и инвалидов (имеющих статус пенсионера ПАО «ММК») в виде «адресной» социальной помощи по их заявлениям в соответствии с благотворительной программой ПАО «ММК».

7.6.2. Проводить вечера отдыха и другие культурные мероприятия для ветеранов и инвалидов в праздничные и знаменательные даты.

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

Работодатель обязуется:

7.7.1. Своевременно производить:

- сбор и оформление необходимых документов для комплектования новых дел пострадавших и передачу их в СФР в кратчайшие сроки;
- своевременную уплату страховых взносов исходя из страховых тарифов, установленных федеральным законом;
- оказание постоянной консультативной помощи пострадавшим на производстве в реализации их прав, предусмотренных федеральным законом № 125-ФЗ от 24.07.1998 г. «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», в том числе в их взаимоотношениях с органами СФР;
- добровольное личное страхование работников от несчастных случаев и профессионального заболевания во время исполнения ими трудовых обязанностей с выплатой страхового возмещения при наступлении смерти и инвалидности 1-й, 2-й и 3-й группы. Выплата страхового возмещения не производится в случае нахождения застрахованного в момент несчастного случая в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, если данное состояние указано в причинах несчастного случая (согласно акту расследования несчастного случая);
- в полном объеме профилактические мероприятия по предупреждению профессиональных заболеваний среди работников, занятых на рабочих местах с вредными и (или) опасными производственными факторами, в соответствии с нормативными актами по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и планом финансирования, согласованным с органами СФР.

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

Благотворительная программа действует в отношении:

- неработающих инвалидов, пострадавших в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- работников и пенсионеров ПАО «ММК», которым установлена степень (процент) утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- семей, потерявших кормильца в результате несчастного случая на производстве.

Программа реализуется по следующим основным направлениям:

- ежемесячная материальная помощь инвалидам в зависимости от группы инвалидности и степени утраты профессиональной трудоспособности;
- лечебные и реабилитационные услуги инвалидам в центре медико-социальной защиты БФ «Металлург»;
- ежемесячная материальная помощь в размере 15 600 рублей на ребенка в возрасте до 18-ти лет (при обучении в учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования по очной форме обучения - до 23-х лет) из семьи, потерявшей кормильца вследствие несчастного случая на производстве;
- путевки в ДООЦ в летний период детям до 15-ти лет (детям в возрасте от трех до семи лет путевки в санатории или дома отдыха ПАО «ММК» при совместном оздоровлении с родителем) из семей, потерявших кормильца вследствие несчастного случая на производстве;
- дополнительное питание.

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

- со смертельным исходом без учета вины сторон в размере годового заработка погибшего - супруге (супругу), на каждого ребенка до 18-ти лет (при обучении в учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования по очной форме обучения – до 23-х лет), каждого ребенка погибшего независимо от возраста, в случае установления такому ребенку инвалидности с ограничением способности к трудовой деятельности 3 степени, и каждому из родителей, но не менее 800 000 рублей на всех указанных лиц;

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

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

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

Указанные выплаты не производятся работодателем добровольно, если в законодательно определенном порядке установлено, что работник находился в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения и данное состояние указано в причинах несчастного случая (согласно акта расследования несчастного случая).

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

7.8. Культурное обслуживание и организация физкультурно-оздоровительной работы

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

7.9. Предоставлять на основании личного письменного заявления работника (при предъявлении подтверждающих документов) социальный отпуск согласно Приложению № 5.

7.10. Работодатель осуществляет материальное поощрение работников, завершивших сдачу нормативов ВФСК «Готов к труду и обороне» (ГТО) в размере:

- 5000 рублей - золотой знак отличия;
- 4000 рублей - серебряный знак отличия;
- 3000 рублей - бронзовый знак отличия.

Материальное поощрение выплачивается:

- единовременно при первой успешной сдаче нормативов;
- при успешной пересдаче с повышением категории знака отличия ГТО;
- при успешной пересдаче в новой возрастной категории.

Обладателям золотых знаков отличия ГТО предоставляются бесплатные путевки на дополнительные места в номере для членов семьи при условии:

- с момента получения золотого знака прошло не более 5 лет;
- не чаще 1 раза в год;
- при наличии необходимого количества дополнительных мест в номере;
- при приобретении основных мест в данном номере в рамках утвержденной разрядки.

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

Профсоюзный комитет совместно с работодателем контролирует выполнение социального заказа.

7.11. Организовать ежегодный отдых и оздоровление детей работников учреждения в детских оздоровительных лагерях согласно разрядки, согласованной с Профсоюзным комитетом, за счет средств учреждения, регионального бюджета и других источников, при условии оплаты родительского взноса не более 30% от стоимости путевки.

8. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

Социальное партнерство - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателем (представителем работодателя), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

8.1. Для обеспечения согласованных действий при решении совместных вопросов стороны обязуются руководствоваться принципами социального партнерства, вытекающими из законодательства РФ.

8.2. Социальное партнерство осуществляется в формах:

- коллективных переговоров по подготовке проекта коллективных договоров, соглашений и их заключению;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствовании трудового законодательства;
- участие работников и их представителей в управлении учреждением;
- участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

8.3. Работодатель, руководствуясь федеральным законом от 12.01.96 года «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ, не вмешивается в деятельность профорганов, не издает приказов, ограничивающих их права, и обязуется обеспечить условия для законной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборных органов:

- выделение помещений для работы выборных профсоюзных органов и оборудованных помещений для проведения собраний (конференций);
- оснащение и техническое обеспечение нормального функционирования профсоюзных органов в соответствии с Трудовым кодексом РФ, а также мебель, связь, компьютерная техника, подключенная к сети интернет, освещение, отопление, уборка помещений и их охрана, ремонт и обслуживание компьютерной и множительной техники и иного оборудования, в том числе, светодиодный экран, изготовление необходимой для работы профсоюзных органов печатной продукции;
- предоставление руководителям выборных профсоюзных органов, доверенным лицам членов профсоюза, профгруппоргам, не освобожденным от основной работы, а также уполномоченным профсоюза по охране труда и представителям профсоюза в комиссии по охране труда, членам комиссии по трудовым спорам времени для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива, а также времени для краткосрочной профсоюзной учёбы (до пяти дней), делегатам для участия в работе съездов, пленумов, конференций, заседаний профсоюзного комитета. Оплата за весь период освобождения не уменьшается.
- ежеквартальное перечисление профсоюзному комитету средств на проведение культурно-массовой и спортивной работы, предусмотренных бюджетом работодателя;
- предоставление необходимой информации по социально-трудовым вопросам;
- функционирование системы безналичной уплаты членских профсоюзных взносов, членских взносов членов кассы взаимопомощи и сумм задолженности по займам, полученным через кассу взаимопомощи (при наличии письменных заявлений работников), перечисление удержанных по заявлениям сумм членских взносов членов кассы взаимопомощи и сумм

задолженностей по займам, полученным через кассу взаимопомощи, производится в день, следующий за последним днем графика выдачи заработной платы и сумм членских профсоюзных взносов производится ежемесячно и бесплатно на расчетный счет профсоюзного комитета. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

8.4. Работодатель признает, что:

8.4.1. Уполномоченные профсоюза по охране труда и представители профсоюза в комиссии по охране труда, члены комиссии по трудовым спорам, не освобожденные от основной работы, не могут быть переведены на другую работу и подвергнуты дисциплинарному взысканию без учета мнения соответствующего профсоюзного органа, комиссии по трудовым спорам, комиссии по социальному страхованию, членами которых они являются.

8.4.2. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных профсоюзных организаций структурных подразделений ПАО «ММК» (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, доверенных лиц членов профсоюза, а также уполномоченных профсоюза по охране труда и членов комиссии по трудовым спорам, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа.

8.4.3. На доверенное лицо профсоюзной организации распространяются все гарантии и льготы, предусмотренные настоящим коллективным договором.

8.5. Первичная профсоюзная организация имеет право на осуществление контроля соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение им условий коллективного договора.

8.6. Коллективные трудовые споры разрешаются в соответствии с действующим законодательством РФ.

Директор
Частного физкультурно-спортивного
учреждения «Спортивный клуб
«Металлург-Магнитогорск»

Председатель
ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР

Д.Б. Шохов

Б.М. Семенов

ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по социальному страхованию
ЧФСУ «Спортивный клуб «Металлург-Магнитогорск»

1. Общие положения

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

1.2. В комиссию по социальному страхованию может входить до 16 членов комиссии (включительно). Члены комиссии по социальному страхованию избираются из числа представителей работодателя и профсоюзного комитета на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

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

1.4. Председатель руководит работой комиссии.

1.5. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с Конституцией, законами РФ, Указами Президента РФ, постановлениями и распоряжениями правительства РФ, иными нормативными правовыми актами.

1.6. Срок полномочий комиссии по социальному страхованию ограничен сроком действия Коллективного договора учреждения.

2. Функции комиссии

Комиссия учреждения по социальному страхованию:

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

2.2. Рассматривает спорные вопросы по исчислению и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам.

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

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

2.5. Комиссия принимает решение о возможности предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, пострадавшим в результате тяжелого несчастного случая на производстве по вине работодателя, компенсирующего утраченный за период временной нетрудоспособности ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (часть отпуска) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Рассмотрение данного вопроса комиссией производится на основании заявления работника, решение основывается на акте о несчастном случае на производстве (формы Н-1) и подтвержденном периоде временной нетрудоспособности.

3. Права и обязанности комиссии

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

3.2. Комиссия вносит работодателю предложения по организации работы по социальному страхованию в учреждения.

3.3. Комиссия вправе проводить иные мероприятия и осуществлять деятельность, направленную на развитие социального страхования работников учреждения.

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

4. Порядок работы комиссии

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

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

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

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УПОЛНОМОЧЕННОМ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР**

1. Общие положения

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

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

1.3. Уполномоченный по охране труда в своей деятельности руководствуется настоящим Положением, решениями вышестоящих профсоюзных органов, коллективным договором, инструкциями, действующим законодательством РФ и локальными нормативными актами по охране труда.

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

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

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

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

1.7. Уполномоченные по охране труда работают во взаимодействии с руководителями соответствующих подразделений, председателями профсоюзных комитетов подразделений ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР и доверенными лицами членов профсоюза, службой охраны труда организации, совместным комитетом (комиссией) по охране труда, технической инспекцией труда ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР.

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

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

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

1.11 Уполномоченный по охране труда носит на специальной одежде отличительный шеврон, выданный Профсоюзным комитетом.

2. Права уполномоченного по охране труда

Уполномоченные по охране труда имеют право:

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

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

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

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

3. Содержание работы уполномоченных по охране труда

Уполномоченный по охране труда осуществляет следующие функции:

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

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

3.3. Информировать непосредственного руководителя работ о ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

3.4. Контролирует соблюдение порядка выдачи работникам средств индивидуальной защиты и правильного их применения, смывающих и обезвреживающих средств, молока или других равноценных молоку пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания в соответствии с установленными нормами.

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

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

4. Содержание работы старшего уполномоченного по охране труда

Старший уполномоченный по охране труда осуществляет следующие функции:

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

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

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

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

4.5. Готовит и представляет профсоюзному комитету ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР и работодателю предложения о поощрении уполномоченных лиц по охране труда.

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

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

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

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

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

4.11. Принимает участие в работе комиссий по испытаниям и приемке в эксплуатацию средств производства.

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

5. Учёт работы уполномоченных по охране труда

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

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

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

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

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

6. Гарантии деятельности уполномоченных по охране труда

6.1. Право уполномоченного по охране труда на осуществление контроля за соблюдением государственных требований охраны труда гарантируется статьей 20 федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», статьей 370

Трудового кодекса Российской Федерации, отраслевым тарифным соглашением, коллективным договором организации.

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

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

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

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

ПОЛОЖЕНИЕ

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

Кандидатуры работников, подлежащих увольнению, определяются руководителем учреждения.

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата каждый работник персонально предупреждается не менее чем за два месяца письменным уведомлением руководителя. Уведомление должно быть объявлено работнику под роспись. Одновременно с уведомлением работнику предлагается другая имеющаяся работа (как вакантная должность или работа, соответствующая квалификации работника, так и вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа).

В случае отказа работника от предложенной работы этот факт должен быть удостоверен актом.

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

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

При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости населения не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

При сокращении численности или штата работников работодатель по возможности воздерживается от увольнения работников за пять лет до достижения ими общеустановленного возраста, дающего право выхода на пенсию. При увольнении работников в связи с сокращением численности или штата преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- работникам, семьи которых потеряли кормильца в связи с несчастным случаем на производстве в учреждении;
- работникам, в семьях которых имеются инвалиды 1 или 2 группы (супруг, дети, иждивенцы), получившие увечье (профессиональное заболевание), связанное с работой в учреждении;
- работникам, супруг/супруга, которого уже получил(а) уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата. Данное преимущество распространяется при условии, что супруг/супруга являются работниками учреждения;

- работникам, которые находятся в трудной жизненной ситуации (наличие в семье инвалида или ребенка-инвалида, которые нуждаются в постоянном уходе, потеря единственного жилья при пожаре, наводнении, землетрясении и других стихийных бедствий);
- женщинам, являющимся супругами погибших (умерших) ветеранов боевых действий, не вступивших в повторный брак, в течение одного года с момента гибели (смерти) ветеранов боевых действий;
- семейным - при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.
- работникам, получившим или перенёсшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- работникам, признанным инвалидами вследствие чернобыльской катастрофы, из числа лиц, предусмотренных п.2. ст.14 Закона РФ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»;
- работникам, имеющим удостоверения участников ликвидации последствий на Чернобыльской АЭС;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Не допускается увольнение в случае сокращения численности или штата работников:

- беременной женщины;
- женщины, имеющей ребенка в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, которые воспитывают ребенка-инвалида до 18 лет или ребенка в возрасте до 16 лет, а также других лиц, которые воспитывают указанных детей без матери;
- родителя или иного законного представителя ребенка, который является единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- родителя или иного законного представителя ребенка, который является единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, где есть трое и более детей в возрасте до 14 лет, при условии, что другой родитель или другой законный представитель официально не работает.

К лицам, воспитывающим детей без матери, относится отец, лицо, наделенное правами и обязанностями опекуна (попечителя) несовершеннолетнего, в случае, если мать ребенка умерла, лишена родительских прав, ограничена в родительских правах, признана безвестно отсутствующей, недееспособной (ограниченно дееспособной), по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка, отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов либо отказалась взять своего ребенка из образовательной организации, медицинской организации, организации, оказывающей социальные услуги, или аналогичной организации.

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

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

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

Увольнение по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса работников, избранных в состав комиссии по трудовым спорам, осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

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

Увольнение работников по сокращению численности или штата производится с учетом мнения ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР (далее - профсоюзный комитет). Директор учреждения обязан сообщить об этом в письменной форме профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

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

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

- приказ директора учреждения об изменении структуры (схемы, управления, штатной численности);
- штатные расписания, утратившие силу и вновь утвержденные;
- распоряжение руководителя подразделения или директора по персоналу о предупреждении работника о предстоящем увольнении;
- информация о предложенных работах (как всех вакантных должностей или работах, соответствующих квалификации работника, так и всех вакантных нижестоящих должностях или нижеоплачиваемых работах), имеющихся в данной местности, которые работник может выполнять с учетом его состояния здоровья
- документы, подтверждающие отсутствие у увольняемого работника преимущественных прав на оставление на работе (об образовании, семейном положении и т. д.);
- справка о том, является ли увольняемый работник членом выборного профсоюзного органа.

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

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

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

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

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

Выплата выходного пособия и сохраняемого среднего заработка производится по месту работы. Двухнедельный срок со дня обращения в орган по трудоустройству продлевается в случае болезни уволенного работника или наличия других, не зависящих от него уважительных причин. В соответствии с принятым решением орган по трудоустройству выдает уволенному работнику справку, которая является основанием сохранения за ним средней заработной платы за 3-й месяц со дня увольнения. Выплата сохраненного среднего заработка за период трудоустройства производится после увольнения работника по предъявлению паспорта и трудовой книжки, а за третий месяц со дня увольнения - по предъявлению паспорта, справки органа по трудоустройству. Основанием для производства выплат являются приказ директора учреждения.

**Перечень
профессий и должностей работников ЧФСУ «Спортивный клуб
«Металлург-Магнитогорск», которым может устанавливаться дополнительный
оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день**

№ п/п	Наименование должностей	Количество календарных дней
1	Директор учреждения	10
2	Главный инженер	10
3	Менеджер	10
4	Начальник отдела	10
5	Мастер участка	10
6	Энергетик, механик	10
7	Заместитель директора школы по спортивной работе	3

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

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке предоставления краткосрочного оплачиваемого отпуска
сроком до трех дней
(отпуск «социальный»)

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

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

- регистрации собственного брака (при вступлении в брак в первый раз) – с оплатой отпуска трех календарных дней, с обязательным предоставлением после окончания отпуска копии свидетельства о регистрации брака;

- регистрации брака детей (впервые) – с оплатой отпуска один календарный день (день регистрации брака), с обязательным предоставлением копии свидетельства о регистрации брака детей, о рождении ребенка (об усыновлении) при условии, что работник не находится в ежегодном оплачиваемом отпуске и работает в указанный день в дневную смену;

- призыва на военную службу ребенка, супруга, отца или заключения ими контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ (при предоставлении копии повестки/уведомления о заключении контракта) с оплатой отпуска один календарный день при условии, что работник не находится в ежегодном оплачиваемом отпуске и работает в дневную смену в день убытия;

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

Работникам учреждения (в т.ч. опекунам), имеющим детей-первоклассников, предоставлять, по их заявлению, дополнительный оплачиваемый день отдыха в первый день учебного года (1 сентября либо иной первый день учебного года) и отпуск без сохранения заработной платы со второго дня на срок не более 14 календарных дней.

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

3. Основанием предоставления данного отпуска является заявление работника и предъявление им соответствующих документов в течение трех рабочих дней после окончания отпуска.

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

ПОЛОЖЕНИЕ**о порядке выплаты денежной компенсации в связи с увеличением продолжительности рабочей недели с 36 до 40 часов, работникам ЧФСУ «Спортивный клуб «Металлург-Магнитогорск», занятым на рабочих местах с вредными условиями труда 3 или 4 степени или опасными условиями труда**

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

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

2. Компенсация начисляется ежемесячно.

3. Компенсация устанавливается в размере 5 процентов тарифной ставки (должностного оклада), применяемой для оплаты труда.

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

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

5.1. Увеличение продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов и установление денежной компенсации осуществляется на основании соглашения об изменении условий трудового договора, заключённого в письменной форме. Для этого работник по труду подразделения, в котором работает работник:

- готовит проект соглашения об изменении условий трудового договора в двух экземплярах;

- согласовывает с руководителем подразделения, в котором работает работник, соглашение об изменении условий договора;

- подписывает соглашение об изменении условий трудового договора у работника;

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

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

6. Денежная компенсация отменяется в случае, если по результатам специальной оценки условий труда, условия труда на рабочем месте будут признаны оптимальными, допустимыми или вредными 1 или 2 степени.

**Положение
о порядке индексации заработной платы**

1. Настоящее Положение о порядке индексации заработной платы (далее по тексту – Положение) разработано согласно ст. 134 ТК РФ и определяет порядок проведения индексации заработной платы работников ЧФСУ «Спортивный клуб «Металлург-Магнитогорск» с целью ее увеличения в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

2. Индексации подлежит заработная плата, которая включает в себя оплату за выполненную работу согласно установленным окладам. Индексации не подлежат доплаты, надбавки, премии, установленные в фиксированном размере, социальные пособия, заработок, сохраняемый за уволенным работником на период трудоустройства, а также суммы материальной помощи сотрудникам ЧФСУ «Спортивный клуб «Металлург-Магнитогорск».

3. Индексация заработной платы происходит путем повышения должностных окладов в соответствии с коэффициентом индексации.

4. Индексацию заработной платы учреждение проводит ежегодно, исходя из коэффициента индексации, равного индексу потребительских цен (далее – ИПЦ) на товары и услуги в Российской Федерации за предшествующий год (период с месяца последней индексации прошлого года по месяц текущего года). Для индексации используется значение ИПЦ, определяемое Федеральной службой государственной статистикой.

5. Проиндексированная сумма заработной платы работника рассчитывается по формуле:

$$\text{Оклад} \times (1 + \text{ИПЦ}(\text{в } \%) / 100\%)$$

6. Коэффициент, используемый для индексации заработной платы, утверждается приказом директора учреждения. Приказ издается не позднее 11 числа месяца и года, следующего за окончанием того года (периода), за который производится индексация.

7. Заработная плата, рассчитанная с учетом коэффициента индексации, выплачивается сотрудникам учреждения начиная с 01 числа месяца, с которого производится индексация.

8. Индексация заработной платы работников учреждения осуществляется за счет собственных средств учреждения.

П Е Р Е Ч Е Н Ь*

Профессий, должностей и категорий работников учреждения, а также при служебных поездках в пределах обслуживаемых ими участков

(на основании ранее принятых нормативно правовых актов: Постановление Совета Министров РСФСР от 12 декабря 1978 г. N 579, с изм. и доп., внесенными Постановлениями Совмина РСФСР от 24.03.1981 N 165 - СП РСФСР, 1981, N 10, ст. 68; от 22.07.1981 N 407 - СП РСФСР, 1981, N 21, ст. 140)

I.

РАБОТНИКИ, РАБОТА КОТОРЫХ ИМЕЕТ РАЗЪЕЗДНОЙ ХАРАКТЕР ИЛИ СВЯЗАНА С СИСТЕМАТИЧЕСКИМИ СЛУЖЕБНЫМИ ПОЕЗДКАМИ В ПРЕДЕЛАХ ОБСЛУЖИВАЕМЫХ ИМИ УЧАСТКОВ

Водитель автомобиля.

**Перечень
средств индивидуальной защиты, дополнительно выдаваемых
с учетом финансово-экономического положения**

№ п/п	Профессия, должность	Наименование СИЗ	Нормы выдачи
1	Директор учреждения	Костюм х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механического воздействия Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механического воздействия на утеплённой основе	дежурный
2	Рабочий по обслуживанию бани	Перчатки резиновые	12 пар в год
3	Радиомеханик по обслуживанию и ремонту радиотелевизионной аппаратуры	На наружных работах зимой дополнительно: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механического воздействия на утеплённой основе, Ботинки кожаные утепленные с жестким подноском Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие, с шерстяными вкладышами	1 на 2 года 1 на 18 мес. 3 пары в год
4	Инструктор-методист ФСО (картинг, багги); специалист по картам и багги	Костюм х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Ботинки кожаные с жестким подноском, Перчатки трикотажные с полимерным или точечным покрытием Очки защитные или щиток защитный, Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механического воздействия на утеплённой основе Валенки или Ботинки кожаные утепленные, Перчатки с защитным покрытием утепленные.	1 в год 1 в год 12 пар в год до износа 1 на 2 года 1 на 36 мес. 1 на 18 мес. 3 пары в год

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

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

1. Условия награждения Почетной грамотой ПАО «ММК»

1.1. Выполнение и перевыполнение производственных заданий;

1.2. Отсутствие неснятых дисциплинарных взысканий;

1.3. Наличие поощрений за особые трудовые заслуги.

2. Порядок награждения Почетной грамотой ПАО «ММК»:

2.1. Награждение проводится ежегодно в честь профессионального праздника День металлурга.

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

2.3. Запись о награждении вносится в трудовую книжку.

Награжденному работнику выдается денежная премия в размере 15 000 рублей.

Вознаграждение выплачивается по в/о 509.

**ПОЛОЖЕНИЕ
о награждении Грамотой ПАО «ММК»**

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

1. Условия награждения Грамотой ПАО «ММК»:

1.1. Выполнение и перевыполнение производственных заданий;

1.2. Отсутствие не снятых дисциплинарных взысканий;

2. Порядок награждения Грамотой ПАО «ММК»:

2.1. Награждение проводится в честь торжественных и юбилейных дат.

2.2. Грамота вручается в торжественной обстановке от имени руководителя организации и председателя профсоюзного комитета.

Запись о награждении вносится в трудовую книжку.

Награжденному работнику выдается денежная премия в размере 10 000 рублей. Вознаграждение выплачивается по в/о 509.

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников ЧФСУ «Спортивный клуб «Металлург-Магнитогорск» в связи с юбилейными датами

1. За безупречный добросовестный труд и при достижении юбилейной даты работники в ЧФСУ «Спортивный клуб «Металлург-Магнитогорск» поощряются объявлением благодарности с выплатой премии. Объявление благодарности и выплата премии оформляются приказом директора учреждения по представлению группы по труду и кадрам и руководителя структурного подразделения.

2. Право на премирование в связи с юбилейными датами предоставляется работникам, имеющим общий стаж работы в учреждении и Группе компаний ПАО «ММК» не менее 5 лет.

3. Юбилейными датами считаются: 50 лет, 55 лет, 60 лет и далее через каждые 5 лет.

4. Работник теряет право на получение премии при наличии в течение года, предшествующего юбилейной дате, дисциплинарного взыскания за:

- прогул;
- появление на работе (на рабочем месте либо на территории учреждения) в состоянии алкогольного, наркотического или иного опьянения.

5. Размер премии в связи с юбилейными датами составляет 3 500 рублей.

6. Оформление необходимых документов осуществляется в следующем порядке:

6.1. Руководитель структурного подразделения оформляет служебную записку об объявлении благодарности и выплате премии работнику, согласовывает ее с ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР и визирует в группе по труду и кадрам, которое подтверждает стаж работы в ЧФСУ «Спортивный клуб «Металлург-Магнитогорск» и отсутствие неснятых дисциплинарных взысканий.

7. Подготовка и оформление приказа возлагается на руководителя группы по труду и кадрам.

8. Планирование расходов по выплатам к юбилейным датам на текущий год с помесячной разбивкой производится на основании конкретного списка работников в соответствии с утвержденным размером премии.

9. Сумма средств, планируемых на выплаты по юбилейным датам на год, включается в ФОТ группой по труду и кадрам.

10. Выплаты премии производятся в пределах бюджета социальной программы, заложенного на эти цели. С начисленных сумм производится удержание подоходного налога.

11. Выплаты производятся на основании приказа, подготовленного группой по труду и кадрам.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке проводов работников на пенсию

1. Устанавливается следующий порядок проводов на пенсию:

В конце каждого календарного года группой по труду и кадрам совместно с советом ветеранов ПАО «ММК» составляется список работников, которые в следующем году получают право на оформление пенсии.

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

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

4. При этом обсуждаются следующие вопросы:

- оценка трудовой и общественной деятельности работника в коллективе, наличие наград и почетных званий;
- социально-бытовые условия на момент оформления пенсии;
- формы связи с коллективом после ухода на пенсию с целью продолжения общественно-полезной работы пенсионера.

5. Руководителем учреждения совместно с председателем профсоюзного комитета (доверенного лица члена профсоюза) определяются формы поощрения и оформляются представления на работника, увольняющегося на пенсию с учетом его заслуг:

- награждение благодарственным письмом;
- вручение памятного подарка.

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

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке определения непрерывного стажа работы
в ЧФСУ «Спортивный клуб «Металлург-Магнитогорск»

1. Непрерывный стаж работы в ЧФСУ «Спортивный клуб «Металлург-Магнитогорск» (далее по тексту - стаж) определяется специалистом по кадрам.

2. В стаж включается время работы на Магнитогорском металлургическом комбинате, Группе компаний ПАО «ММК» и учреждениях социальной сферы ПАО «ММК».

3. Не прерывает и засчитывается в стаж:

- работа в Госприемке;
- работа на выборной должности;
- время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

4. Не прерывает, но не засчитывается в стаж:

- военная служба в Вооруженных Силах РФ по призыву, альтернативная гражданская служба;
- время нахождения в заграничных командировках, если заграничная командировка была связана с увольнением из ММК;
- период установления работнику группы инвалидности (в случае увольнения работника из ЧФСУ «Спортивный клуб «Металлург-Магнитогорск» и непоступления на работу к другому работодателю в указанный период). Действие данного пункта не распространяется на работников, уволенных по п. п. 5 - 11 ст.81 Трудового кодекса РФ, п.4 ст.83 Трудового кодекса РФ.

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

Положение о диспансеризации

1.1. Настоящее Положение о диспансеризации (далее по тексту – положение) частного физкультурно-спортивного учреждения «Спортивный клуб «Металлург-Магнитогорск» (далее по тексту – учреждение) разработано в целях беспрепятственного прохождения работниками диспансеризации.

1.2. Основной целью диспансеризации является раннее выявления хронических неинфекционных заболеваний и основных факторов риска их развития.

1.3. Положение устанавливает порядок прохождения работниками учреждения диспансеризации.

1.4. Каждый работник учреждения в возрасте от 18 до 40 лет имеет право на освобождение от работы в связи с прохождением диспансеризации на один рабочий день один раз в три года (п. 5 Порядка, утв. приказом Минздрава от 13.03.2019 № 124н).

1.5. Работники учреждения – мужчины в возрасте от 40 до 60 лет и женщины в возрасте от 40 до 55 лет имеют право на освобождение от работы в связи с прохождением диспансеризации в течение одного рабочего дня ежегодно.

1.6. Работники учреждения предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления пенсионного возраста) и работающие пенсионеры имеют право на освобождение от работы в связи с прохождением диспансеризации в течение двух рабочих дней раз в год.

2. Гарантии работникам в случае прохождения диспансеризации:

2.1. На время прохождения диспансеризации работник освобождается от работы в учреждении.

2.2. На время прохождения диспансеризации за сотрудником сохраняется место работы и должность.

2.3. Рабочие дни, в которые работник отсутствует для прохождения диспансеризации, оплачиваются в размере среднего заработка (Федеральный закон от 03.10.2018 № 353-ФЗ, ст. 139 ТК РФ).

3. Документальное оформление периодов диспансеризации:

3.1. Для прохождения диспансеризации работник пишет заявление, в котором он указывает конкретную дату прохождения диспансеризации и согласовывает ее с непосредственным руководителем и директором учреждения. (Приложение А).

3.2. О своем намерении пройти диспансеризацию в медицинском учреждении работник обязан письменно уведомить работодателя не позднее чем за два рабочих дня до прохождения диспансеризации.

3.3. Работник обязан предоставить работодателю справки медицинских организаций, чтобы подтвердить, что он проходил диспансеризацию в день (дни) освобождения от работы.

4. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно, до принятия нового Положения.

Приложение А

Директору
ЧФСУ «Спортивный клуб
«Металлург-Магнитогорск»
Ф.И.О.

Ф.И.О. работника,
личн. №

Заявление

об освобождении от работы на один рабочий день
для прохождения диспансеризации

В соответствии с правом, предоставленным мне ст. 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации, прошу освободить меня от работы на один/два рабочих дня с сохранением места работы (должности) и среднего заработка «___» _____ 202__ г. для прохождения диспансеризации.

Дата

Подпись

Ф.И.О.