



Выходит с 9 апреля 1939 года, распространяется бесплатно

24 декабря 2020 г.

(3457)

[www.amurstal.com](http://www.amurstal.com)



#### Дорогие коллеги!

Уходящий 2020 год стал непростым для нашего завода. Особенно тяжёлым выдалось его начало: пандемия, спад на мировых рынках, внутренние проблемы и сложности. С гордостью могу отметить, что завод «Амурсталь», вернувшись в этом году свое историческое наименование, с достоинством преодолел все эти трудности и продолжает свой путь к развитию. Это, безусловно, заслуга каждого из вас! Многое было сделано в этом году, многое ещё только предстоит сделать. Начаты программы по модернизации отдельных участков работ, намечены и согласованы инвестиционные программы на предстоящие несколько лет. Отдельным блоком выделен проект «Персонал», который будет охватывать в себя широкий спектр вопросов, включая улучшения социально-

бытовых условий работы, систему мотивации, поощрения личных инициатив и предложений работников, заключение коллективного трудового-договора.

В новый, 2021 год «Амурсталь» входит с достаточно стабильными показателями и уверенными планами на будущее. Эти результаты должны стать крепкой основой наших успехов в следующем году.

От всего сердца хочу поблагодарить каждого из Вас, за тот тяжелый труд и ту работу, которую вы делаете. Желаю всему коллективу завода и каждому его работнику в отдельности крепкого здоровья, счастья и успехов в наступающем году.

С Новым годом и Рождеством!

Генеральный директор завода «Амурсталь» Григорий Фрейдин



#### Уважаемые металлурги!

Профсоюзный комитет ППО ООО «АМУРСТАЛЬ» от всей души поздравляет вас, С наступающим Новым 2021 годом и Рождеством Христовым!

Пусть наступающий год принесёт радостные перемены, уверенность в завтрашнем дне, станет эффективным и плодотворным, годом новых возможностей и достижений.

От всей души желаем вам крепкого здоровья, неисчерпаемой энергии, дружбы коллектива, семейного счастья, высокого достатка, исполнения поставленных целей и задач и неизменной удачи!

Пусть будут здоровы ваши близкие и родные люди, а новогодняя ночь исполнит самые заветные желания каждого из вас и подарит всем чудесное настроение!

И пусть наступающий год будет ярким, успешным и счастливым!

Счастливого Нового года и Рождества!

Председатель профкома ППО ООО «АМУРСТАЛЬ»  
Е.М. Шаманская

## ЗАВОД «АМУРСТАЛЬ» В НОЯБРЕ ВЫПОЛНИЛ ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ПЛАН С ОПЕРЕЖЕНИЕМ

По оперативным данным, в течение месяца выплавлено 82 524 тонн жидкой стали, произведено 81 649 тонн сортовой заготовки. Плановые показатели удалось превысить на 8,9%.

За прошедший месяц экспортировано 57 тыс. тонн сортовой заготовки, на внутреннем рынке реализовано 13,4 тыс. тонн сортового проката.

Пока это самый высокий производственный показатель за 11 месяцев с момента возобновления работы предприятия.

Пресс-служба завода



ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ «АМУРСТАЛЬ»

# ПРОЕКТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА на 2021 – 2022 годы

КОМСОМОЛЬСК-НА-АМУРЕ

## СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

### 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1 Стороны коллективного договора
- 1.2 Цель коллективного договора
- 1.3 Предмет коллективного договора
- 1.4 Правовая основа коллективного договора
- 1.5 Действие коллективного договора
- 1.6 Регистрация коллективного договора
- 1.7 Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор
- 1.8 Права и обязанности Сторон и их представителей
- 1.9 Доведение коллективного договора до сведения работников
- 1.10 Контроль выполнения коллективного договора
- 2 ПРАВА, ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ОСНОВЫ СОТРУДНИЧЕСТВА СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПОРТНЕРСТВА
- 2.5 Работодатель имеет право
- 2.6 Работодатель обязуется
- 2.7 Профсоюзный комитет имеет право
- 2.8 Профсоюзный комитет обязуется
- 3 ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ
- 4 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ
- 5 ВРЕМЯ ОТДЫХА

### 6 ОПЛАТА ТРУДА

### 7 ОХРАНА ТРУДА

### 8 СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

- 8.1 По организации питания и бытового обслуживания
- 8.2 По организации оздоровления и отдыха работников и их детей
- 8.3 По компенсации расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно
- 8.4 По культуре, физкультуре и спорту
- 8.5 Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы
- 8.6 По оказанию материальной помощи на ритуальные услуги
- 8.7 По выплате единовременного вознаграждения
- 8.8 По организации Новогодних праздничных мероприятий
- 8.9 Гарантии для молодых работников и молодых специалистов
- 8.10 По созданию музея металлургического завода «Амурсталь»
- 9 ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ. 26
- ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 Привлечение к сверхурочным работам
- ПРИЛОЖЕНИЕ № 2 Дополнительные перерывы
- ПРИЛОЖЕНИЕ № 3 Понятие одиноких родителей в целях предоставления льгот и гарантий, установленных настоящим коллективным договором

## РАЗДЕЛ 1

### ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в обществе с ограниченной ответственностью «АМУРСТАЛЬ» и заключаемый между работодателем и работниками, в лице их представителей, которые обязуются соблюдать социальные гарантии, установленные коллективным договором и руководствуясь основными принципами социального партнерства, установленными действующим законодательством Российской Федерации.

#### 1.1 Стороны коллективного договора.

1.1.1 Работодатель – общество с ограниченной ответственностью «АМУРСТАЛЬ» (далее – ООО «АМУРСТАЛЬ», Общество) в лице генерального директора ООО «АМУРСТАЛЬ», действующего на основании Устава.

1.1.2 Работники – физические лица, вступившие в трудовые отношения с Обществом в лице их представителя – первичной профсоюзной организации ООО «АМУРСТАЛЬ» Горно-металлургического профсоюза России (далее ППО ООО «АМУРСТАЛЬ»), именуемый в дальнейшем (Профсоюзный комитет), как единого представительного органа, с другой стороны.

#### 1.2 Цель коллективного договора.

Целью коллективного договора является объединение сторон для достижения социально-экономической стабильности, повышения уровня жизни работников и конкурентоспособности Общества.

#### 1.3 Предмет коллективного договора.

Предметом коллективного договора являются социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения, включая условия оплаты труда, порядок установления трудовых льгот и гарантий работникам сверх установленных законодательством, взаимные обязательства и ответственность сторон.

#### 1.4 Правовая основа коллективного договора.

Договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации, а также иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, законами и нормативными правовыми

актами Хабаровского края, Соглашением между Союзом «Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов», региональным объединением работодателей «Союз работодателей Хабаровского края» и Правительством Хабаровского края, Отраслевым тарифным соглашением по Горно-металлургическому комплексу Российской Федерации, Уставами ООО «АМУРСТАЛЬ» и Горно-металлургического профсоюза России (далее ГМПР) ППО ООО «АМУРСТАЛЬ».

#### 1.5 Действие коллективного договора.

1.5.1 Настоящий коллективный договор заключен на 2021-2022 года, и вступает в силу с момента подписания и распространяется на каждого работника предприятия, для которых ООО «АМУРСТАЛЬ» является основным местом работы. В случае не заключения нового коллективного договора до истечения срока действия настоящего коллективного договора, он сохраняет свое действие до заключения нового коллективного договора, но не более трех лет в соответствии со статьей 43 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.5.2 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования предприятия, реорганизации в форме преобразования, смене формы собственности или ликвидации Общества, расторжения трудового договора с руководителем предприятия.

При увольнении или переизбрании лиц, ответственных за выполнение коллективного договора, ответственность несет лица, вновь назначенные (избранные) на должность. Ни одна из сторон не вправе в одностороннем порядке прекратить исполнение принятых обязательств в течение срока действия коллективного договора.

1.5.3 При разрешении вопросов, нерегулированных настоящим коллективным договором, стороны руководствуются действующим законодательством Российской Федерации.

#### 1.6 Регистрация коллективного договора.

Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания должен быть направлен Работодателем на уведомительную регистрацию в Комитете по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края.

Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

#### 1.7 Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор.

1.7.1 Стороны по их взаимному согласию вправе внести изменения и дополнения в условия настоящего коллективного договора в течение всего срока его действия. О желании внести изменения (дополнения) в текст действующего коллективного договора одна сторона обязана направить другой стороне Предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров по внесению изменений (дополнений) в коллективный договор. Другая сторона в срок не позднее семи дней после получения предложения обязана вступить в переговоры. Вносимые изменения (дополнения) не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим коллективным договором, отраслевым тарифным соглашением.

1.7.2 Внесение изменений и дополнений в коллективный договор осуществляется в порядке, предусмотренном для заключения коллективного договора.

#### 1.8 Права и обязанности Сторон и их представителей.

Права и обязанности сторон коллективного договора определены действующим законодательством, Уставом ООО «АМУРСТАЛЬ», Уставом ГМПР.

#### 1.9 Доведение коллективного договора до сведения работников.

Текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в месячный срок со дня подписания его сторонами. Такая обязанность возлагается на обе стороны, подписавшие договор.

При этом работодатель обязуется:

- напечатать текст коллективного договора в плакатах, брошюрах и распространить их по всем структурным подразделениям.
- при приеме на работу, до подписания трудового договора, под роспись знакомить работников с действующим коллективным договором.

#### 1.10 Контроль выполнения коллективного договора.

1.10.1 Контроль выполнения коллективного договора каждая из сторон организует самостоятельно.

1.10.2 От лица трудового коллектива контроль выполнения коллективного договора осуществляют Профком ППО «АМУРСТАЛЬ».

1.10.3. Стороны обязуются предоставлять информацию, необходимую для

осуществления контроля выполнения коллективного договора.

1.10.4 Периодически, но не реже одного раза в год, итоги выполнения коллективного договора подводятся на заседании комиссии.

1.10.5 Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неправомерно отказывающиеся от подписания согласованного коллективного договора, а также лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения коллективного договора, в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, могут быть привлечены к ответственности в соответствии с действующим законодательством.

## РАЗДЕЛ 2

### ПРАВА, ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ОСНОВЫ СОТРУДНИЧЕСТВА СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПОРТНЕРСТВА

2.1 Права и обязательства Сторон социального партнерства определяются действующим законодательством, Уставом ООО «АМУРСТАЛЬ» и ГМПР, настоящим Договором и трудовыми договорами сторонников.

2.2 Под социальным партнерством понимается система взаимоотношений между работниками (представителями работников) и работодателем (представителями работодателя), направленная на согласование интересов работников и работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними, отношений.

2.3 Основными принципами социального партнерства являются:

- равноправие Сторон;
- уважение и учет интересов Сторон;
- соблюдение Сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- добровольность и реальность принятия Сторонами на себя обязательств;

- обязательность выполнения условий Договора;

2.4 В целях реализации принципов социального партнерства Стороны Договора:

- Совместно добиваются достижения

ния безопасного высокопроизводительного труда и повышения эффективности производства как обязательных условий обеспечения занятости и повышения уровня жизни работников.

2.4.2 Представляют друг другу информацию, необходимую для анализа выполнения Коллективного договора, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений, дополнений. Совместно рассматривают вопросы, не включенные в настоящий Договор, проводят взаимные консультации.

2.4.3 Взаимодействуют в вопросах представления особо отличившихся работников к поощрению различными видами наград.

#### **2.5 Работодатель имеет право:**

2.5.1 Самостоятельно осуществлять планирование, управление и контроль над деятельностью Общества, формировать производственную программу, включая определение номенклатуры производимой продукции и методов организации производства.

2.5.2 Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами.

2.5.3 Вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор.

2.5.4 Поощрять работников за добросовестный и эффективный труд.

2.5.5 Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников.

2.5.6 Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.5.7 Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в порядке установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.5.8 Вносить предложения по изменению (дополнению) разделов действующего Коллективного договора.

#### **2.6 Работодатель обязуется:**

2.6.1 Соблюдать коллективный договор, своевременно и в полном объеме финансировать мероприятия, прямо предусмотренные договором и направленные на его выполнение.

2.6.2 Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права принимать по согласованию с Профсоюзной организацией, в соответствии со ст.372 ТК РФ.

2.6.3 Направлять в профсоюзный комитет Первичной профсоюзной организации ООО «АМУРСТАЛЬ» утвержденные приказы и распоряжения согласованные с ППО ООО «АМУРСТАЛЬ».

Направлять в профсоюзный комитет Первичной профсоюзной организации ООО «АМУРСТАЛЬ» утвержденные приказы:

- «Об изменении организационной структуры управления»;
- «О назначении на должность».

Ежемесячно направлять в профсоюзный комитет Первичной профсоюзной организации ООО «АМУРСТАЛЬ» утвержденные приказы:

- «О выполнении производственной программы»;
- «О начислении премии».

2.6.4 Предоставлять по письменному запросу Профсоюзного комитета информацию согласно установленной формы.

2.6.5 Соблюдать права и гарантии деятельности Профсоюзной организации, установленные действующим законодательством и настоящим договором.

2.6.6 Не препятствовать законной деятельности Профсоюзной организации.

2.6.7 Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами,

необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.6.8 Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего договора, соглашений и трудовых договоров.

**2.7 Профсоюзный комитет имеет право:**

2.7.1 Осуществлять общественный контроль соблюдения трудового законодательства, в том числе по вопросам трудовых договоров, рабочего времени и время отдыха, оплаты труда, занятости, гарантий и компенсаций, льгот, а также по другим социально трудовым вопросам предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, законодательства об охране труда, иных нормативно-правовых актов в области трудовых отношений и представлять интересы работников в соответствующих органах.

2.7.2 Представлять интересы работников на переговорах по заключению коллективного договора и при разрешении коллективных трудовых споров.

2.7.3 Вносить предложения по изменению (дополнению) в действующий коллективный договор.

2.7.4 На осуществление контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства, коллективного договора.

2.7.5 Направлять представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства, коллективного договора и локальных нормативных актов Общества, обязательные для рассмотрения.

2.7.6 Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

2.7.7 Принимать участие в расследовании несчастных случаев, профессиональных заболеваний на производстве и анализе причин их возникновения.

2.7.8 Принимать участие в работе комиссии по специальной оценке условий труда.

2.7.9 Принимать участие в работе комиссии при реорганизации, ликвидации Общества, а также при массовых сокращениях работников.

2.7.10 Предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

2.7.11 Проводить консультации и переговоры с работодателем по повышению жизненного уровня работников Общества.

2.7.12 Принимать участие в разработке и осуществлении социальных программ.

2.7.13 Принимать участие в организации оздоровления работников и их детей в санаториях и оздоровительных лагерях.

2.7.14 Принимать участие в организации культурно-массовых и спортивных мероприятий.

2.7.15 В случае невыполнения работодателем положений коллективного договора организовывать предусмотренные действующим законодательством РФ колективные действия.

#### **2.8 Профсоюзный комитет обязуется:**

2.8.1 Защищать интересы членов профсоюза и работников, не являющихся членами профсоюза, но ежемесячно перечисляющих на счет профсоюзной организации денежные средства в размере 1% заработной платы и уполномочивших выборный орган Профсоюзной организации предоставлять их интересы.

2.8.2 Представлять работникам членам профсоюза консультационную и правовую помощь по вопросам, включенным в коллективный договор.

2.8.3 Принимать участие в разработке и анализе предложений по улучшению условий труда, снижению производст-

венного травматизма и профессиональной заболеваемости.

2.8.4 Содействовать предупреждению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка добросовестному исполнению работниками своих трудовых обязанностей, соблюдению работниками требований по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.8.5 Обеспечивать участие своих представителей в работе совместных комиссий (временных и постоянных), для решения вопросов, включенных в настоящий Договор.

2.8.6 Осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения работодателем обязательств, предусмотренных коллективным договором.

2.8.7 Рассматривать в течение пяти рабочих дней проекты локальных нормативных актов работодателя, перед принятием которых в соответствии с законом или коллективным договором требуется получение согласия или мотивированного мнения профсоюзного комитета.

2.8.8 Направлять в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий необходимых документов мотивированное мнение профсоюзного комитета работодателю по вопросам расторжения трудового договора по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и коллективным договором.

2.8.9 Поддерживать (при совпадении интересов) работодателя в его переговорах (инициативах) с государственными и иными органами и организациями по вопросам занятости и другим вопросам, затрагивающим интересы работников.

2.8.10 Способствовать предотвращению коллективных трудовых споров, включая отказ от инициирования забастовок и иных коллективных акций (действий) по вопросам, включенным в коллективный договор, при условии их выполнения.

## **РАЗДЕЛ 3**

### **ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ**

#### **Работодатель обязуется:**

3.1 Проводить политику содействия реализации прав работников на продуктивный труд и свободно избранный труд, поддержку трудовой инициативы, развитию их способности к производству и творческому труду.

3.2 Не допускать экономически необоснованного сокращения рабочих мест. Уведомлять Профсоюзный комитет о мероприятиях организационного, производственного характера, влекущих за собой сокращение рабочих мест, представлять программу (мероприятия) по ротации (обучению смежным профессиям) кадров и учитывать мотивированное мнение Профсоюзного комитета.

Основанием для проведения мероприятий по сокращению численности (штата) работников, является приказ (распоряжение), содержащий перечень должностей, подлежащих исключению из штатного расписания.

3.3 В целях предотвращения увольнения работников при временном сокращении объемов производства с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации проводить мероприятия:

- временный отказ от приема новых работников;
- перевод работников по желанию на работу в режиме неполного рабочего дня (неполной рабочей недели);
- предоставление работникам по их личному заявлению отпусков без сохранения заработной платы;
- временный перевод работников с их согласия на работу в другие подразделе-

ния, в том числе с сезонным характером работы;

- профессиональное переобучение или повышение квалификации работников, подлежащих высвобождению.

**3.4 Гарантировать сохранение рабочего места за работником, переведенным на другое рабочее место (в другое подразделение) на период временной остановки производства.**

Разрабатывать мероприятия, направленные на реализацию права работников, переведенных на другое постоянное место работы вследствие сокращения численности или штата, на перевод на прежнее место работы при наличии соответствующей вакансии.

**3.5 При принятии решения о сокращении или оптимизации численности или штата работников Общества работодатель осуществляет необходимые процедуры по уведомлению работников и Профсоюзный комитет о проводимых организационно – штатных мероприятиях в соответствии с ТК РФ и настоящим договором, информирует их о причинах принятого решения и ожидаемых результатах, предоставляет в Профсоюзный комитет обоснование необходимости реализации указанных решений.**

**3.6 При сокращении численности или штата Работников:**

**3.6.1 Преимущественным правом на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, а при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается работникам, указанным в ч. 2 ст.179 ТК РФ.**

**3.6.2 Дополнительным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации пользуются следующие категории работников:**

**3.6.2.1 инвалиды, не достигшие пенсионного возраста;**

**3.6.2.2 супруг (а), дети в возрасте до 23 лет, родители работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве;**

**3.6.2.3 работники - воспитанники детских домов до достижения ими возраста 23 лет;**

**3.6.2.4 одинокие родители при наличии на иждивении ребенка (детей) в возрасте до 18 лет, в случае обучения ребенка (детей) по дневной форме обучения - до 23 лет (приложение № 3);**

**3.6.2.5 работники, получившие трудовоеувечье.**

**3.7 Работодатель по возможности воздерживается от увольнения работников за три года до достижения ими возраста, дающего право выхода на пенсию.**

**3.8 Критерии массового увольнения работников Общества определяются п.3.2.2 Отраслевого тарифного соглашения по Горно-металлургическому комплексу РФ, подписанного между Горно-металлургическим профсоюзом России и Общероссийским отраслевым объединением работодателей «Ассоциации промышленников горно-металлургического комплекса РФ».**

## **РАЗДЕЛ 4**

### **РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

**4.1 Продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, что обеспечивается при пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями и продолжительностью ежедневной работы 8 часов.**

**4.2 Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:**

- для работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не более 36 часов в неделю в порядке, установленным правительством Российской Федерации с учетом мнения российской трехсторонней комиссии

по регулированию социально трудовых отношений.

- для женщин работников Общества устанавливается 36-часовая рабочая неделя. Оплата производится в соответствии со статьей 320 ТК РФ.

**4.3** Графики сменности с указанием начала и окончания рабочей смены, перерыва для отдыха и питания разрабатываются и утверждаются работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

**4.4** Накануне нерабочих праздничных дней, установленных Трудовым кодексом РФ, продолжительность работы сокращается на 1 час (кроме работников, занятых в непрерывном производстве).

В структурных подразделениях с непрерывно действующим производством и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется повышенной оплатой труда в соответствии с ТК РФ.

**4.5** Режим неполного рабочего времени может устанавливаться по соглашению между работником и работодателем.

Работа в режиме неполного рабочего времени не влечет для работника каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

**4.6** Для работников предприятия вводится суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом является месяц. Работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (по графику № 9 или 10) является сверхурочной. Привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника (за исключением сменных).

К сверхурочным работам не допускаются или привлекаются с письменного согласия категории работников, перечисленные в приложении № 1.

**4.7** Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается без согласия работников в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

## РАЗДЕЛ 5

### ВРЕМЯ ОТДЫХА

**5.1** Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Виды времени отдыха:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный отдых);
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

**5.2** Работникам в течение рабочей смены предоставляются регламентированные перерывы для отдыха и питания продолжительность не менее 30 минут и не более двух часов, которые в рабочее время не включаются. Ст. 108 ТК РФ.

На работах с непрерывными графиками, где по условиям производства предоставить перерывы для отдыха и питания невозможно, работникам предоставляется оплачиваемое время для приема пищи в пределах 30 минут в смену.

**5.3** При выполнении работ на открытом воздухе или в не отапливаемых помещениях в холодное время года, работодатель распоряжением устанавливает специальные (дополнительные) перерывы продолжительностью 10 минут через каждый час работы и создает условия для обогревания работников вблизи мест выполнения работ (приложение № 2). Ст. 109 ТК РФ

**5.4** Каждый работник имеет право на

ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней основной отпуск и 16 календарных дней - отпуск за работу в местности, приравненной к районам Крайнего севера.

**5.5** Кроме основного отпуска работникам в соответствии с требованиями законодательства РФ, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за условия труда, отличающиеся от нормальных условий труда:

- за вредные и (или) опасные условия труда – не менее 7 календарных дней;
- за многосменный режим работы – до 4 календарных дней.

**5.6** Предоставление и оформление ежегодных оплачиваемых отпусков производится в соответствии с «Положением о порядке предоставления ежегодных отпусков работникам предприятия».

**5.7** Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию Профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

При составлении графика отпусков учитываются особенности производственного процесса и пожелания работников, имеющих право на предоставление очередного отпуска в удобное для них время года (приложение № 4). Для подтверждения своих прав работники должны представлять необходимые документы.

Перед отпуском по беременности и родам по заявлению женщины ей предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск. По желанию женщины ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен и предоставлен ей после окончания отпуска по беременности и родам, либо после окончания отпуска по уходу за ребенком.

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

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

После утверждения графика отпусков, перенесение очередности предоставления отпуска допускается, по взаимному соглашению, заключаемому в письменной форме между работником и работодателем.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала. Ст. 123 ТК РФ.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть замена денежной компенсацией.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях не допускается. Ст. 126 ТК РФ.

**5.8** Учебный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно и успешно обучающимся без отрыва от производства в учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию, независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения.

Работодатель предоставляет гарантии и дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях, предусмотренных ст. 173-177 ТК РФ при получении образования соответствующего уровня впервые.

**5.9** Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной пла-

ты работникам, совмещающим работу с обучением:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования – 15 календарных дней;
- работникам-слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

Работникам, допущенным к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования – 10 календарных дней.

**5.10** Работодатель по письменному заявлению работника и подтверждающих документов обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, при смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- одному из родителей, имеющим детей-первоклассников – 1 календарный день (1 сентября).

## РАЗДЕЛ 6

### ОПЛАТА ТРУДА

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполнения работы, количества и качества затраченного труда, и условий выполняемой работы, а также результатов его деятельности, деятельности структурного подразделения и предприятия в целом, максимальный размер не ограничен.

**Работодатель обязуется:**

**6.1** Разрабатывать и пересматривать тарифную систему дифференциации заработной платы работников различных категорий в зависимости от сложности труда (схемы должностных окладов и тарифные ставки), локальные нормативные акты об оплате труда, премирования, доплатах, вознаграждениях, видах и размерах компенсационных выплат и поощрительных материальных вознаграждений по согласованию с Профсоюзным комитетом ППО «Амурсталь».

Для категории персонала «рабочие» размеры окладов (часовых тарифных ставок) по разрядам работ (профессий) устанавливаются с помощью тарифных коэффициентов и утверждаются генеральным директором по согласованию с профсоюзным комитетом.

С отдельными работниками по решению руководителя Общества могут заключаться трудовые договоры, предусматривающие индивидуальную форму оплаты и оклады.

**6.2** Производить доплату до величины

минимального размера оплаты труда (МРОТ) установленного для Крайнего Севера и приравненного к ним местностях.

Доплату производить работникам, имеющим по совокупности суммы начислений ниже величины МРОТ, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:

- работникам, выполняющим свои трудовые обязанности за фактически отработанное время;
- работникам, отработавшим часть месячного баланса рабочего времени и отработанного в простой по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника;
- работникам, находящимся полностью месяц в простое по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника;
- работникам, находящимся весь месяц в очередном отпуске;
- работникам, отработавшим часть месячного баланса и находящимся в очередном отпуске.

**6.3** В целях недопущения снижения жизненного уровня работников проводить индексацию заработной платы (тарифов и окладов) на основании статистических данных об изменении индекса роста потребительских цен по Хабаровскому краю после получения справки из Управления Федеральной службы государственной статистики по Хабаровскому краю в следующем порядке:

- с 01 февраля 2021 года - за 2020 год;
- с 01 августа 2021 года - за 1 полугодие 2021 года;
- с 01 февраля 2022 года - за 2 полугодие 2021 года.

Далее – индексацию проводить каждые полгода (с 1 февраля и 1 августа) на основании статистических данных по Хабаровскому краю.

**6.4** При повышении тарифных ставок (окладов) во всех случаях исчисления среднего заработка применять повышающий коэффициент, равный коэффициенту повышения тарифной ставки (оклада) в соответствии действующим порядком исчисления средней заработной платы.

**6.5** Установить долю условно-постоянной части заработной платы в размере не менее 65% по Обществу (месячная тарифная ставка (оклад), доплаты за условия труда, многосменный режим работы, в том числе работу в ночное время, переработку по графику сменности, по районному коэффициенту, процентной надбавки за работу в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях, и другие доплаты, надбавки, не связанные с результатами труда работника).

**6.6** Установить доплату за руководство бригадой с численностью рабочих от 4 до 10 чел. – 7 % оклада/тарифной ставки присвоенного разряда, от 10 чел. и выше – 10 % оклада/тарифной ставки присвоенного разряда.

**6.7** Производить доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, а также за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников, без освобождения работников от работы, определенной трудовым договором, работникам производится доплата в размере от 10 до 30% установленной тарифной ставки (оклада); уборщикам помещений и дворникам до 50 % тарифной ставки (оклада).

**6.8** При выполнении работ более высокой квалификации, труд работника оплачивается по выполняемой работе, включая все виды доплат. Если работник выполняет работу, разряд которой ниже, чем присвоен работнику, оплата производится по присвоенному разряду.

**6.9** Всем сменным работникам, а также дневным работникам, временно привле-

каемым по производственной необходимости к работе с 20-00 часов до 8-00 часов, каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере - 40% тарифной ставки (оклада).

**6.10** Выплата северных надбавок производится всем работникам Общества в размере 50 процентов заработной платы, независимо от стажа работы.

**6.11** Выплата заработной платы производится два раза в месяц, аванс (в размере тарифной ставки, оклада) 28 числа текущего месяца, заработка платы 13 числа следующего за отчетным месяцем.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня.

**6.12** При нарушении сроков выплаты заработной платы, отпускных и других выплат, работодатель выплачивает проценты в размере одной сто пятидесяти действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Ст.236 ТК РФ

**6.13** В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя путем подачи соответствующего заявления на имя генерального директора, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

**6.14** Время простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, исходя из продолжительности рабочего времени, по присвоенному графику, с начислением районного коэффициента и северной надбавки, но не менее величины прожиточного минимума для трудоспособного населения по Хабаровскому краю. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).

**6.15** Оплату за работу в профессиональный праздничный «День металлурга» (третье воскресенье июля) производить в двойном размере.

**6.16** Премировать в размере 1000 рублей всех работников Общества к празднику «День металлурга».

**6.17** Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам - в размере не менее, двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

**6.18** За достижение высоких качественных производственных показа-

телей лучшие работники Общества на основании «Положения о моральном и материальном стимулировании работников» премируются согласно приказа генерального директора (источник финансирования - себестоимость).

**6.19** Оплата за нерабочие праздничные дни работникам, работающим по 5-дневной рабочей неделе, за исключением работников, получающих должностной оклад, производится работодателем согласно статье 112 Трудового кодекса РФ в соответствии с порядком, установленным локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения Профсоюзного комитета.

**6.20** Время, затраченное на проведения сменно-встречных собраний, до и инструктажей непосредственно до смены, не входит в рабочее время и оплачивается по первому разряду. Время отсутствия работника на сменно-встречном собрании не подлежит оплате.

Порядок приемки и сдачи смен и проведения сменно-встречных собраний определяется «Положением о порядке приемки и сдачи смены рабочими, мастерами, начальниками смен и проведения сменно-встречных собраний».

**6.21** Установить за работу во вредных условиях труда после проведения специальной оценки условий труда (СОУТ) следующие доплаты:

- для класса вредности 3.1. - 4 % тарифной ставки, оклада;
- для класса вредности 3.2. - 4 % тарифной ставки, оклада;
- для класса вредности 3.3. - 4 % тарифной ставки, оклада;
- для класса вредности 3.4. - 4 % тарифной ставки, оклада.

Компенсация (доплата) за работу во вредных условиях труда начисляется и выплачивается за фактически отработанное время с начислением, районного коэффициента и северной надбавки.

## РАЗДЕЛ 7 ОХРАНА ТРУДА

Работодатель гарантирует, что деятельность Общества в области охраны труда будет строиться на основе государственной политики в области охраны труда, промышленной безопасности, санитарно-гигиенического благополучия и экологической безопасности.

**7.1** Работодатель обязуется:

**7.1.1** Создать на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям охраны труда, принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

**7.1.2** Финансирувать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции в соответствии ст.226 ТК РФ.

**7.1.3** В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, дополнительного в соответствии с медицинскими рекомендациями, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

Сохранять за работником средний заработка за день прохождения меди-

цинского осмотра, попадающего на выходной день (сменный график). Ст. 185 ТК РФ.

**7.1.4** В случае оплаты самим работником за прохождение дополнительного обследования по направлению медкомиссии в рамках периодического медосмотра (в течение трудовой деятельности) по письменному заявлению работника возмещать ему в течении месяца денежные расходы в полном объеме на основании направления медкомиссии и платежного документа.

**7.1.5** Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

**7.1.6** Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Ст. 212 ТК РФ.

**7.1.7** Осуществлять перевод работников, которым по заключению медицинского учреждения установлены противопоказанные факторы труда, на другую работу, при наличии соответствующих вакансий.

**7.1.8** Обеспечить инструктаж работников по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

**7.1.9** Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, а также стажировку и проверку знаний требований по охране труда.

**7.1.10** Приобретать за счет собственных средств специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты только при наличии соответствующих разрешительных документов - сертификат или декларация соответствия, заключение о подтверждении производства промышленной продукции на территории Российской Федерации, выданного Министерством промышленности и торговли Российской Федерации.

**7.1.11** Приобретать за счет собственных средств смывающие и (или) обезвреживающие средства только при подтверждении их соответствия государственным нормативным требованиям декларацией о соответствии и (или) сертификатом соответствия, оформленными в порядке, установленном действующим законодательством.

**7.1.12** Не допускать приобретение спецодежды, и других СИЗ, а также смывающих и (или) обезвреживающих средств, не имеющих декларации о соответствии и (или) сертификата соответствия либо имеющих декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия, срок действия которых истек, на момент приобретения.

**7.1.13** Выдавать бесплатно работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях и связанных с загрязнением, спецодежду, спецобувь и другие СИЗ, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства, в соответствии с установленными нормами.

**7.1.14** Осуществлять за счет собственных средств хранение, своевременную стирку (чистку), ремонт, замену СИЗ работников.

**7.1.15** Не привлекать работника к дисциплинарной ответственности в случае отказа от выполнения работ при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренные трудовым договором.

В случае необеспечения работника средствами индивидуальной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

**7.1.16** Работникам, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы, в том числе в составе комплексных бригад, помимо выдаваемых им СИЗ по основной профессии, дополнительно выдаются в зависимости от выполняемых работ и другие виды СИЗ, предусмотренные соответствующими типовыми нормами для совмещаемой профессии (совмещаемому виду работ) с увеличением срока носки до износа с внесением отметки о выданных СИЗ в личную карточку учета выдачи СИЗ.

**7.1.17** Обеспечивать соответствующие компенсационные выплаты работникам Общества и учащимся учебных заведений, проходящих производственную практику в подразделениях предприятия, взамен молока, в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда и на основании перечня профессий и видов работ,твержденного работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

**7.1.18** Обеспечивать условия труда, соответствующие санитарно-гигиеническим требованиям на каждом рабочем месте. Оборудовать и содержать, согласно санитарно-техническим нормам, санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи. Устанавливать аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой, и обеспечить их бесперебойную работу.

**7.1.19** Приобретать и выдавать работникам горячих участков работ, а также работникам, работающим на открытом воздухе в зимнее время года, чай в разовых пакетиках (б грамм) в смену согласно спискам профессий, согласованных с профсоюзным комитетом.

**7.1.20** Обеспечивать приобретение и наличие на рабочих местах аптечек первой помощи в количестве и в комплектации, установленной локальным документом организации по согласованию с Профсоюзным комитетом.

**7.1.21** Проводить специальную оценку условий труда в сроки и в порядке, установленном законодательством и локальными нормативными актами. Обеспечить ознакомление работников под подписью о результатах специальной оценки условий труда.

**7.1.22** Утверждение инструкций по охране труда для работников, а также локальных актов по ОТ производить только после согласования с Профсоюзным комитетом.

**7.1.23** Расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (отравлений) производить в соответствии с Трудовым кодексом РФ и другими нормативными документами.

**7.1.24** Обеспечивать обучение по охране труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда от профсоюзной организации, с сохранением среднего заработка на время обучения.

**7.1.25** Представлять уполномоченным по охране труда от профсоюзной организации возможность в течение рабочего времени по согласованию с руководителем структурного подразделения для осуществления контроля за условиями труда на рабочих местах, обеспечением средствами индивидуальной защиты и их надлежащим использованием, состоянием санитарно-бытовых помещений, обеспечением питьевого режима и для участия в комплексных проверках по охране труда в подразделениях.

**7.1.26** Освобождать от работы с сохра-

нением рабочего места и сохранением среднего заработка уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда от профсоюзной организации для участия в расследовании несчастных случаев на производстве, на период работы в составе комиссии по проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах.

7.1.27 Незамедлительно информировать Профсоюзный комитет обо всех несчастных случаях, связанных с производством, а также несчастных случаях со смертельным исходом по причине общего заболевания у работника.

7.1.28 Результаты расследования несчастных случаев на производстве рассматривать с участием Профсоюзного комитета для принятия мер, направленных на предупреждение несчастных случаев на производстве.

7.1.29 Предоставлять профсоюзному комитету для надзора и контроля информацию и документы по охране труда необходимую для осуществления своих полномочий. Ст. 212 ТК РФ.

7.1.30 В соответствии со ст.370 ТК РФ, должностным лицам в недельный срок со дня получения представления от технического инспектора труда и уполномоченных по охране труда об устранении выявленных нарушений в сфере охраны труда сообщать в Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации о результатах рассмотрения представления и принятых мерах.

7.1.31 Обеспечить санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи. Ст. 212 ТК РФ.

7.1.32 Предоставлять работникам для прохождения диспансеризации один день раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Предоставлять работникам, достигшим сорока лет, для прохождении диспансеризации один день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Предоставлять работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет для прохождении диспансеризации два дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Освобождать работника от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления. Ст. 185.1 ТК РФ.

**7.2 Работник в вопросах охраны труда обязан:**

7.2.1 Выполнять требования по охране труда, промышленной безопасности, экологической безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями. Постоянно, в процессе работы контролировать достаточность мер безопасности на рабочем месте, работать в соответствующей спецодежде, специальной обуви, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты. Применять средства индивидуальной и коллективной защиты, своевременно и правильно, с учетом условий и характера работы, содержать их в исправном состоянии.

7.2.2 Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение

трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Проходить перед началом смены предсменный и предрейсовый медицинский осмотр работникам, занятым на работах повышенной опасности. Перечень профессий и должностей определяет приказом руководителя предприятия.

7.2.3 Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произшедшем на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о появлении признаков острого профессионального заболевания (отравления). Ст. 214 ТК РФ.

7.2.4 Содержать в порядке и чистоте свое рабочее место, также соблюдать и поддерживать чистоту в цехе, на территории Общества.

Приступать к выполнению работ после приведения рабочего места в соответствие с требованиями охраны труда.

7.2.5 Проходить обучение безопасным методам работы, проверку знаний и инструктажи по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве.

7.2.6 Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными правовыми актами предприятия. Применять безопасные приёмы работы.

7.2.7 Предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение им диспансеризации в день (дни) освобождения от работы. Ст. 185.1 ТК РФ.

## РАЗДЕЛ 8

### СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Работодатель и Первичная профсоюзная организация исходят из того, что каждый работник обладает правом на достойные, соответствующие санитарным и эстетическим требованиям условия производственного быта, медицинское обеспечение и обслуживание, оздоровление и отдых, создание условий для занятия физкультурой и спортом в целях полноценного восстановления затраченных сил и энергии, укрепления физического и психического здоровья.

Все условия, согласованные по данному разделу коллективного договора, должны учитываться при составлении годового и месячного бюджетов по расходованию денежных средств.

**8.1 По организации питания и бытового обслуживания.**

*Работодатель обязуется:*

8.1.1 Организовывать питание Работников в течение рабочей смены. В отдельных случаях оборудовать в подразделениях Общества специально отведенные места для приема пищи (по условиям производства).

8.1.2 Обеспечивать сохранность личных вещей, одежду, оставляемых работниками в бытовых помещениях и гардеробных общего пользования на время работы.

**8.2 По организации оздоровления и отдыха работников и их детей.**

*Работодатель обязуется:*

8.2.1 Выделять денежные средства на выплату компенсации за приобретенные путевки на одну смену для оздоровления детей работников Общества в возрасте с 6 до 15 лет включительно на летний период (июнь, июль, август) в загородные

оздоровительные лагеря, спортивные и пришкольные лагеря, расположенные на территории Хабаровского края, а также города Комсомольска-на-Амуре.

Выплачивать работнику денежную компенсацию в размере 75% от стоимости приобретенной путевки. Компенсацию работнику выплачивать путем перечисления на банковскую карту после оздоровления детей на основании предоставленных им документов:

- личное заявление на выплату компенсации;
- свидетельства о рождении ребенка или паспорт (копия);
- договора с оздоровительным учреждением (копия);
- платежный документ об оплате путевки (на имя родителя — работника предприятия);
- путевка с отметкой об использовании путевки.

Выплату компенсации производить в месяц подачи документов.

8.2.2 Выделять денежные средства на приобретение путевок на санаторно-курортное лечение работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда за счет средств ФСС, после подтверждения выделения средств ФСС, на основании заключительного акта врачебной комиссии по итогам проведения обязательных периодических медицинских осмотров работников в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 №302н.

Заключительный акт по результатам медицинского осмотра действует на предоставление путевки от одного года до двух лет.

8.2.3 Создать комиссию по социальным гарантиям и льготам на паритетной основе для решения вопросов о расходовании средств социального страхования, предусмотренных на санаторно-курортное лечение, о распределении путевок на санаторно-курортное лечение, приобретенных за счет средств ФСС.

**8.3 По компенсации расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно.**

*Работодатель обязуется:*

8.3.1 Производить работнику Общества, а также его несовершеннолетним детям, требующим лечения, реабилитации, оздоровления, на основании медицинских заключений или направления медицинского учреждения, один раз в два года за счет средств предприятия, оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта экономического класса, купе (за исключением экономического класса премиального тарифа, такси), в том числе личным транспортом в пределах территории Российской Федерации, а также оплату стоимости провоза багажа весом не более 30 килограммов.

8.3.2 Право на компенсацию расходов за проезд возникает у работника одновременно с правом на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации, согласно утвержденных графиков отпусков.

Работник может реализовать данное право один раз в два года в любое время по истечению данного срока. Данное право сохраняется за работником до фактического осуществления проезда, но не накапливается.

В дальнейшем (второй и последующий разы) работник приобретает право на проезд через один календарный год (с 01 января по 31 декабря) следующий за годом использования проезда. Право на проезд работник может реализовать в любое время в течение всего календарного года. Если право проезда не было использовано, то последующее право проезда наступает в любой следующий календарный год, но не накапливается.

8.3.3 В заявлении на оплату стоимо-

сти проезда работник обязан указать единственное место использования отпуска. Оплата подлежит кратчайший маршрут от места фактического проживания работника до места проведения отпуска.

В случае следования работника к месту проведения отпуска кратчайшим маршрутом, оплате подлежит фактическая стоимость проезда.

В случае если работник следует к месту проведения отпуска с отклонением от кратчайшего маршрута, он обязан представить работодателю справку о стоимости кратчайшего маршрута и билеты, подтверждающие фактическое следование к месту проведения отпуска, оплате подлежит кратчайший маршрут в соответствии с предъявленной справкой.

Справка о стоимости проезда по кратчайшему маршруту должна соответствовать тому виду транспорта, которым фактически добирался работник к месту использования отпуска.

Проезд через города Хабаровск (во всех случаях) и Москва (в случае проведения отпуска в Центральном и Южном федеральных округах) считается кратчайшим маршрутом.

8.3.4 Работник имеет право делать остановки без ограничения в пути следования к месту проведения отпуска, при этом оплате подлежит кратчайший маршрут, в соответствии с п. 8.3.3.

8.3.5 В случае следования работника к месту проведения отпуска за пределами территории РФ, оплате подлежит кратчайший маршрут до пункта фактического пересечения государственной границы РФ.

8.3.6 Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно, производится следующим образом:

- компенсация проезда личным автотранспортом производится после возвращения работника из отпуска, на основании фактических затрат, при предоставлении подтверждающих документов (маршрутный лист, заключение о расходе топлива, кассовые чеки и копии товарных чеков на топливо, копия свидетельства о регистрации ТС);
- компенсация проезда авиационным, железнодорожным, водным и прочими видами транспорта, производится после возвращения работника из отпуска, либо до отъезда работника в отпуск (авансом), исходя из стоимости приобретённых билетов.

Аванс выдается на основании письменного заявления работника. Заявление о выплате аванса, представляется генеральному директору не позднее, чем за один месяц до даты начала отпуска. На заявлении специалистами отдела кадров проставляется отметка о дате начала отпуска и наличии права на компенсацию проезда в текущем периоде.

Размер выдаваемой компенсации (аванса) определяется приложенными к заявлению копиями проездных документов.

Окончательный расчет производится после возвращения работника из отпуска, на основании фактических затрат. Ст. 325 ТК РФ.

8.3.7 Для получения компенсации работник обязан представить, авансовый отчет не позднее 10-и рабочих дней с момента выхода из отпуска. В случае не предоставления авансового отчета в указанный срок, Работодатель имеет право удержать с работника стоимость выданного аванса на проезд к месту использования отпуска или отказать работнику в компенсации стоимости проезда.

**8.4 По культуре, физкультуре и спорту.**  
*Работодатель обязуется:*

8.4.1 Совместно с Профсоюзным комитетом организовывать и проводить культурно-массовые и физкультурно-оздо-

ровительные мероприятия с участием работников Общества согласно годового плана мероприятий разработанным и согласованным с Профсоюзным комитетом.

**8.4.2** Выделять денежные средства на приобретение спортивной формы, спортивного инвентаря, оплату культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных мероприятий и спортивных сооружений (спорткомплекс «Металлург» и т.д.) для работников Общества согласно плана мероприятий.

**8.5** Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы.

**Работодатель обязуется:**

**8.5.1** Оказывать единовременную материальную помощь в размере 5000 рублей одному родителю, являющемуся работником Общества, по случаю рождения ребенка при предоставлении подтверждающих документов.

**8.5.2** Выплачивать ежемесячно работникам Общества:

- матерям, отцам, опекунам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3-х лет, дотацию в размере 5000 рублей;

**8.5.3** Выплачивать материальную помощь для подготовки детей к началу учебного года, в размере 5000 руб. на каждого несовершеннолетнего ребенка отдельным категориям работников, имеющим на иждивении детей школьного возраста:

- многодетным родителям (имеющим 3-х и более детей);
- одиноким мамам, родителям, воспитывающим детей без участия второго супруга по причине его (её) смерти или лишения родительских прав;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов – образовательных учреждений;
- опекунам;
- работникам, получившим трудовоеувечье на предприятии;
- работникам, состоящим на учете в органах социальной защиты.

**8.5.4** Компенсировать работникам Общества оплату дошкольных учреждений (ясли, детсад) в размере 25 % от месячной оплаты за посещения ребенком данного учреждения. Выплата производится при предоставлении платежного документа следующим категориию работников, имеющих детей дошкольного возраста:

- многодетным родителям (имеющим 3-х и более детей);
- одиноким мамам, родителям, воспитывающим детей без участия второго супруга по причине его (её) смерти или лишения родительских прав;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов – образовательных учреждений;
- опекунам;
- работникам, получившим трудовоеувечье на предприятии;
- работникам, состоящим на учете в органах социальной защиты.

**8.6** По оказанию материальной помощи на ритуальные услуги.

**Работодатель обязуется:**

**8.6.1** В случае смерти близкого родственника (супруга, супруги, родителей, детей, братьев, сестер), опекуна в размере 3000 (три тысячи) руб., при условии, что он обратился с соответствующим заявлением в течение 6 месяцев с момента смерти близкого родственника.

**8.6.2** Близкому родственнику умершего работника в размере 20000 (двадцать тысяч) рублей, при условии, что они обратились с соответствующим заявлением в течение 6 месяцев с момента смерти работника. Материальная помощь выплачивается только одному из близких родственников, в соответствии с очередностью, установленной действующим законодательством РФ.

**8.6.3** Материальную помощь выплачивать при наличии следующих документов: заявление, копия свидетельства о смерти, копии документов подтверждающие родственные отношения. При предъявлении справки о выплате пособия на погребение за счет ФСС выплачивать сумму, установленную на период обращения.

**8.7** По выплате единовременного вознаграждения.

**Работодатель обязуется:**

**8.7.1** Премировать работников Общества к юбилейным датам 50, 60, 70 лет и более по представлению руководителем структурного подразделения, согласованного с Профсоюзным комитетом, в размере 5 000 рублей при непрерывном стаже работы в Обществе не менее 5 лет (учитывая стаж работы в ООО «Амурметалл», ООО «Торэкс-Хабаровск» начиная с июня 2015 года) и не имеющих грубых нарушений трудовой и производственной дисциплины.

**8.7.2** Работникам предприятия при непрерывном стаже работы в Обществе не менее 5 лет (учитывая стаж работы в ООО «Амурметалл», ООО «Торэкс-Хабаровск» начиная с июня 2015 года) и не имеющим грубых нарушений трудовой и производственной дисциплины (ст.194 ТК РФ), при увольнении на пенсию выплачивать единовременное вознаграждение в размере среднемесячного заработка по ходатайству руководителя структурного подразделения по согласованию с Профсоюзным комитетом.

**8.8** По организации Новогодних праздничных мероприятий.

**Работодатель обязуется:**

**8.8.1** Приобретать билеты на Новогодние мероприятия (ёлки) для детей работников Общества, в возрасте с 3-х до 12 лет на основании личного заявления и свидетельства о рождении.

**8.8.2** Выделять денежные средства в размере не менее 1000 (одна тысяча) рублей на приобретение праздничных Новогодних подарков для детей работников Общества в возрасте от 1-го года до 14 лет включительно (рожденные от 1 января по 31 декабря).

**8.9** Гарантии для молодых работников и молодых специалистов.

**Работодатель обязуется:**

Молодым работником и молодым специалистом считается работник Общества в возрасте до 35 лет.

**8.9.1** В целях закрепления молодых специалистов, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодежи работодатель обязуется:

**8.9.2** Заключать договора с учебными заведениями на целевую подготовку специалистов по необходимым для Общества специальностям, с последующей отработкой выпускниками в Обществе не менее трех лет;

**8.9.3** Работникам, призванным в Вооруженные силы РФ, гарантировать преимущественное право приема на работу в Общество по окончанию службы.

**8.9.4** В целях более эффективного участия молодых работников в работе и развитии предприятия, обеспечения их занятости, усиления социальной защищенности молодых работников Общества совместно с профсоюзным комитетом:

- разработать комплексную программу по работе с молодежью и мероприятий по ее реализации;

- проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых рабочих и специалистов.

**8.10** По созданию Музея металлургического завода «Амурсталь».

**Работодатель обязуется:**

Музей металлургического завода «Амурсталь» создан и содержится Работодателем для работы наставничества и сохранения традиций.

## РАЗДЕЛ 9

### ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

**9.1** Работодатель признает Первичную профсоюзную организацию ООО «АМУРСТАЛЬ» Горно-металлургического профсоюза России единственным представителем и защитником прав и интересов работников Общества в вопросах, связанных с трудовыми и социальными отношениями, в соответствии со ст. 29, 30 ТК РФ и протокола от 25.04.2019 года конференции работников ООО «Торэкс-Хабаровск».

**9.2** Работодатель обязуется не препятствовать деятельности первичной профсоюзной организации в реализации предоставленных законодательством прав и уставных задач.

**9.3** Не препятствовать представителям профсоюза вышестоящих выборных органов ГМПР согласно Закону о профсоюзах, правовым и техническим инспекторам профсоюза в соответствии со ст. 370 ТК РФ посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза для рассмотрения заявлений поступивших от членов профсоюза, а также для организации совместных действий работодателя и профсоюза по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма.

**9.4** Не препятствовать проведению заседаний профкома 1 раз в неделю (не более 2 часов) в рабочее время и заседаний цеховых комитетов по мере необходимости.

**9.5** Не освобожденным председателям цеховых комитетов для выполнения своих уставных обязанностей предоставлять не более двух часов в день по мере необходимости по согласованию с руководителем структурного подразделения, в котором он работает.

**9.6** Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, собраний, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, заседаний профсоюзного комитета, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. На время освобождения от работы за работников сохраняется средняя заработка платы. Ст. 374 ТК РФ.

**9.7** Работники, входящие в состав выборных цеховых профсоюзных органов Общества и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу или увольнению по инициативе работодателя без предварительного согласия с Профсоюзным комитетом, членом которого он является, кроме случаев совершения ими дисциплинарных проступков, являющихся основанием для расторжения с ними трудового договора по инициативе работодателя. Ст. 81 ТК РФ.

**9.8** Работникам, освобожденным от работы, вследствие избрания на выборную должность в профсоюзный орган, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с согласия работника другая равносенная работа (должность).

При невозможности предоставления работникам – членам выборных профсоюзных органов первичной профсоюзной организации ООО «АМУРСТАЛЬ» ГМПР соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы, в случае реорганизации Общества, его правопреемник сохраняет за этим работником его средний заработка на период трудоустройства, но не свыше 6 месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до 1 год. Ст. 375 ТК РФ.

**9.9** На основании письменного заявления работника – члена профсоюза работодатель производит удержание из его заработной платы членских взносов в размере 1% и ежемесячно бесплатно перечисляет их на расчётный счет, указанный первичной организацией одновременно с её выплатой.

**9.10** Порядок подачи заявления работником, являющимся членом профсоюзной организации на удержание членских профсоюзных взносов:

- собственноручно написанное заявление, на имя руководителя предприятия, работник передает председателю цехового профсоюзного комитета структурного подразделения для дальнейшей регистрации в профкоме ППО ООО «АМУРСТАЛЬ», отделе делопроизводства и документооборота (канцелярии) предприятия и передачи в бухгалтерию (расчетный отдел) ООО «АМУРСТАЛЬ».

**9.11** Для оперативного выполнения общественной работы председателю профкома предоставлять легковой транспорт (по мере надобности, по представлению заранее заявке).

**9.12** Работодатель предоставляет бесплатно Профсоюзному комитету предприятия для работы кабинет № 110 в здании заводауправления по адресу ул. Вагонная, дом 30 со всем оборудованием, отоплением, освещением, охранной сигнализацией, средствами связи, а также приобретает канцелярские товары по заявке (одна пачка офисной бумаги формата А4 в месяц).

**9.13** Работодатель гарантирует выдачу пропусков для прохода на территорию предприятия председателю профкома и штатным работникам Первичной профсоюзной организации.

**От имени Работодателя**

**Генеральный директор  
ООО «АМУРСТАЛЬ»  
Г.Я. Фрейдин**

**От имени работников  
ООО «АМУРСТАЛЬ»**

**Председатель профсоюзного комитета ПО ООО «АМУРСТАЛЬ»  
Е.М. Шаманская**

### ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 (п.4.6) к коллективному договору на 2020-2022 год

#### ПРИВЛЕЧЕНИЕ К СВЕРХУРОЧНЫМ РАБОТАМ

**1.** К выполнению сверхурочных работ не допускаются:

- работники моложе до 18 лет;

- беременные женщины.

**2.** К выполнению сверхурочных работ без письменного согласия не привлекаются:

- инвалиды;

- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, если такие работы не запрещены им по медицинским показаниям;

- работники, имеющие детей-инвалидов;

- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;

- отцы, воспитывающие детей в возрасте до трех лет без матери;

- работники, постоянно проживающие в других населенных пунктах;

- работающие пенсионеры.

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 2 (п. 5.3)**  
к коллективному договору на 2020-2022 год

**ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ПЕРЕРЫВЫ,**

представляемые работникам при выполнении работ на открытом воздухе  
или в неотапливаемых помещениях в холодное время года

	Предоставляются перерывы при температуре	Прекращается работа при температуре
При ветре до 7 м/сек.	-25	-38
При ветре до 8 м/сек.	-23	-36
При ветре до 12 м/сек.	-15	-28
При ветре до 15 м/сек.	-9	-22

**Примечание:**

При скорости ветра более 15 м/сек. работа прекращается независимо от температуры наружного воздуха.

При выполнении работ в закрытых помещениях применяются нормы для безветренной погоды.

Представляются перерывы через каждый час работы продолжительностью 10 минут.

## НЕ СТАРЕЮТ ДУШОЙ ВЕТЕРАНЫ

Пять ветеранов завода «Амурсталь» в декабре отмечают юбилейные дни рождения:

85-летний юбилей встретит Нина Ивановна Стрекалина (ЦТД).

80-й день рождения отмечают Нина Ивановна Козина (Прокат 2) и Юрий Михайлович Смирнов (Мартен).

75 лет исполнится Валентине Семеновне Каратеевой (РМЦ 1).

60-летний юбилей у Татьяны Анатольевны Косовой (Копровый).



Заводской совет ветеранов, руководство и весь коллектив завода искренне поздравляют юбиляров и желают им выдержки, крепкого здоровья, солнечных дней и благополучия. Низкий поклон за ваш труд и преданность родному предприятию.

**Председатель совета ветеранов завода «Амурсталь» Вера Яковлевна Киринович**

## ПРИМИТЕ ПОЗДРАВЛЕНИЯ

1 декабря отпраздновал свой юбилейный день рождения машинист насосных установок (КНС № 1, 2, 3) ФЁДОР АЛЕКСЕЕВИЧ АНДРОС, а 16 декабря — оператор на фильтрах СОВПИ ИРИНА АНДРЕЕВНА ВАРФОЛОМЕЕВА. Коллектив энергоцеха поздравляют их от всей души и дарят эти строки:

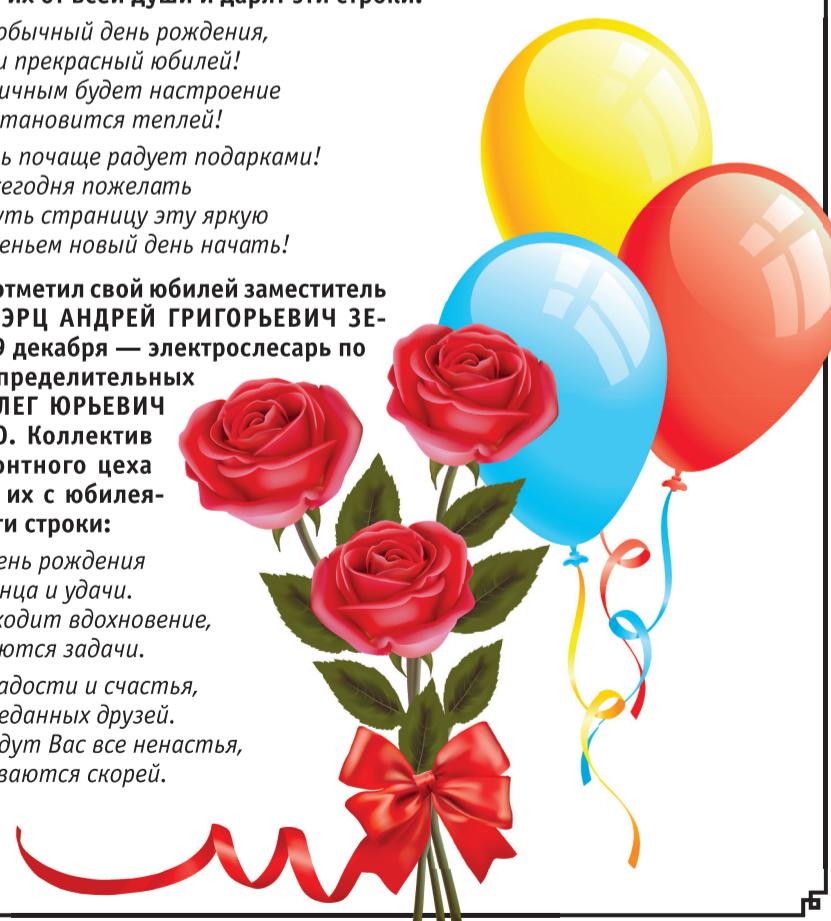
Сегодня не обычный день рождения,  
А светлый и прекрасный юбилей!  
Пускай отличным будет настроение  
И на душе становится теплей!

Пусть жизнь почаже радует подарками!  
И хочется сегодня пожелать  
Перелистнуть страницу эту яркую  
И с вдохновением новый день начать!

2 декабря отметил свой юбилей заместитель начальника ЭРЦ АНДРЕЙ ГРИГОРЬЕВИЧ ЗЕЛЕНЦОВ, а 29 декабря — электрослесарь по ремонту распределительных устройств ОЛЕГ ЮРЬЕВИЧ МОСКАЛЕНКО. Коллектив электроремонтного цеха поздравляет их с юбилеями и дарит эти строки:

Желаем в день рождения  
Улыбок, солнца и удачи.  
Пускай приходит вдохновение,  
Легко решаются задачи.

Здоровья, радости и счастья,  
А также преданных друзей.  
Пусть обойдут Вас все ненастяя,  
Мечты сбываются скорей.



**ПРИЛОЖЕНИЕ № 3 (п.3.6.2.4)**

к коллективному договору на 2020-2022 год

**ПОНЯТИЕ ОДИНОКИХ РОДИТЕЛЕЙ**

в целях предоставления льгот и гарантий, установленных настоящим коллективным договором

**ОДИНОКАЯ МАТЬ** – женщина, воспитывающая ребенка или ребенка инвалида, не достигшего 18 лет, если:

- в свидетельстве о рождении ребенка отсутствует запись об отце ребенка;
- запись произведена в установленном порядке по указанию матери;
- ребенок усыновлен (удочерен) женщиной, не состоящей в браке;
- отец лишен родительских прав по решению суда.

**ОДИНОКИЙ ОТЕЦ** - мужчина, один воспитывающий ребенка или ребенка-инвалида, не достигшего возраста 18 лет, если:

- мать лишена родительских прав по решению суда;
- ребенок усыновлен (удочерен) мужчиной, не состоящим в браке.

**ОДИНОКИЙ ОПЕКУН (ПОПЕЧИТЕЛЬ)** – мужчина (или женщина), один (одна) воспитывающий (ая) ребенка, не достигшего 18 лет, при наличии акта органа опеки и попечительства о его назначении с указанием сроков действия опеки.

## ВАКАНСИИ

В Управление материально-технического снабжения (УМТС) требуется **ВЕДУЩИЙ** в отдел кадров требуется **ЗАМЕСТИТЕЛЬ НАЧАЛЬНИКА ОТДЕЛА КАДРОВ — НАЧАЛЬНИК БЮРО ПОДГОТОВКИ И ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА**.

В управление материально-технического снабжения (УМТС) требуется:

- **НАЧАЛЬНИК ОТДЕЛА ОБОРУДОВАНИЯ**
- **ВЕДУЩИЙ ИНЖЕНЕР ПО СНАБЖЕНИЮ**.

В управление информационной безопасности (УИБ) требуется **ВЕДУЩИЙ ИНЖЕНЕР-ПРОГРАММИСТ**.

В управление охраны труда и промышленной безопасности (УОтиПБ) требуется **ГАЗОСПАСАТЕЛЬ**.

В электросталеплавильный цех (ЭСПЦ) требуется:

- **СЛЕСАРЬ-РЕМОНТНИК**
  - **СЕПАРАТОРЩИК**
  - **МАШИНИСТ КРАНА**
  - **ЭЛЕКТРОМОНТЕР**
  - **УБОРЩИК ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПОМЕЩЕНИЙ** (из числа работников предприятия).
- В сортопрокатный цех (СПЦ) требуется:
- **ВАЛЬЦОВЩИК СТАНА**
  - **ОПЕРАТОР ПУ (2.1) И (1.1)**
  - **ОПЕРАТОР ПВМ**
  - **ВОЛОЧИЛЬЩИК ПРОВОЛОКИ**
  - **ИНЖЕНЕР-КОНСТРУКТОР** (из числа работников предприятия)
  - **СЛЕСАРЬ-РЕМОНТНИК НА ГОРЯЧИХ УЧАСТКАХ РАБОТ**
  - **НАГРЕВАЛЬЩИК МЕТАЛЛА**
  - **ПОСАДЧИК МЕТАЛЛА**
  - **УБОРЩИК ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПОМЕЩЕНИЙ**.

В ремонтно-механический цех (РМЦ) требуется:

- **ТОКАРЬ**
- **ШЛИФОВЩИК**
- **СЛЕСАРЬ-РЕМОНТНИК ОБОРУДОВАНИЯ В ОСНОВНЫХ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИХ ЦЕХАХ**.

В кислородно-газовый цех (КГЦ) требуется:

- **АППАРАТЧИК ВОЗДУХОРАЗДЕЛЕНИЯ**
- **ЭЛЕКТРОМОНТЕР ПО РЕМОНТУ И ОБСЛУЖИВАНИЮ ЭЛЕКТРООБОРУДОВАНИЯ**
- **СЛЕСАРЬ ПО ЭКСПЛУАТАЦИИ И РЕМОНТУ ГАЗОВОГО ОБОРУДОВАНИЯ**.

В железнодорожный цех (ЖДЦ) требуется:

- **МОНТЕР ПУТИ**
- **СОСТАВИТЕЛЬ ПОЕЗДОВ**
- **МАШИНИСТ ТЕПЛОВОЗА**
- **ОПЕРАТОР ПОСТА ЦЕНТРАЛИЗАЦИИ**.

В цехе контрольно-измерительных приборов и автоматики (ЦКИПиА) требуется:

- **НАЧАЛЬНИК УЧАСТКА**
- **СЛЕСАРЬ ПО КИПИА**.

На участок обеспечения питания (УОП) требуется **МОЙЩИК ПОСУДЫ**.

В цехе подготовки лома (ЦПЛ) требуется:

- **УБОРЩИК ПОДВИЖНОГО СОСТАВА**
- **МАШИНИСТ КРАНА**.

В управление безопасности (УБ) требуется **КОНТРОЛЁР**.

В цехе технологического транспорта (ЦТТ) требуется **ВОДИТЕЛЬ**.

На участок обеспечения производства и складского хозяйства (УОПиСХ) требуется **МАШИНИСТ КРАНА**.

В планово-экономический отдел (ПЭО) требуется:

- **ВЕДУЩИЙ ЭКОНОМИСТ**
- **ВЕДУЩИЙ ЭКОНОМИСТ ПО ЭСПЦ**.

В отдел бюджетирования и финансово-экономического анализа (ОбИФЭА) требуется **ВЕДУЩИЙ ЭКОНОМИСТ**.

Желающим обращаться: ул. Вагонная 30, Отдел кадров каб. 102, тел. 52-95-19 (25-79).

## ОПЕРАТИВНО И ДОСТОВЕРНО

Подписывайтесь на официальный  
аккаунт завода «Амурсталь» в Telegram

**t.me/amurstalkms**

