

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ПО СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ ВОПРОСАМ АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «АРСЕЛОРМИТТАЛ ТЕМИРТАУ»

СОДЕРЖАНИЕ

- Раздел 1.** Общие положения
- Раздел 2.** Основные права и обязанности сторон
- Раздел 3.** Трудовые отношения
- Раздел 4.** Рабочее время и время отдыха
- Раздел 5.** Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации
- Раздел 6.** Оплата труда
- Раздел 7.** Дополнительные льготы и выплаты
- Раздел 8.** Медицинская помощь и оздоровление. Общественное питание
- Раздел 9.** Безопасность и охрана труда
- Раздел 10.** Положение профсоюза, его членов. Гарантии профсоюзной деятельности
- Раздел 11.** Заключительные положения

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Коллективный договор (далее по тексту «Договор») заключен между АО «АрселорМиттал Темиртау» в лице генерального директора Парамжита Сингха Калона, действующего на основании Устава (далее по тексту «Работодатель»), с одной стороны, и единым органом, представляющим и действующим от имени работников – членов Общественного объединения «Профсоюз металлургов «Жақтау» в лице председателя Щетинина Виктора Петровича, Общественного объединения «Профсоюз угольщиков «Қорғау» в лице председателя Миргаязова Марата Вакифовича, Общественного объединения «Профсоюз работников АО «АрселорМиттал Темиртау» «Бірлік» в лице председателя Базилова Мукаша Айтбаевича и уполномоченным профсоюзными конференциями (далее по тексту «Работники» и «Профсоюз»), с другой стороны.

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор заключен на основании Трудового кодекса Республики Казахстан, Закона Республики Казахстан «О профессиональных союзах», Генерального соглашения между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями работников и республиканским объединением работодателей на 2015-2017гг.; отраслевого соглашения между профсоюзами работников горно-металлургической промышленности, Республиканской ассоциацией горнодобывающих и горно-металлургических предприятий и Министерством по инвестициям и развитию Республики Казахстан на 2014-2016гг. и дополнительного соглашения к нему от 18.11.2016г; отраслевого соглашения между Министерством индустрии и новых технологий Республики Казахстан, Профсоюзом работников угольной промышленности Республики Казахстан, работодателями угольной отрасли Республики Казахстан и работодателями организаций, их обслуживающих, на 2014-2017 гг. и иных нормативных правовых актов.

1.2. Договор заключается для регулирования трудовых и социально-экономических вопросов, установления дополнительных льгот и гарантий, разграничения прав и обязанностей, соблюдения интересов Сторон, обеспечения эффективной работы предприятия.

1.3. Договор распространяет свое действие на Работодателя и на Работников - членов профсоюзов ОО «Профсоюз Металлургов «Жақтау», ОО «Профсоюз угольщиков «Қорғау», ОО «Профсоюз работников АО «АрселорМиттал Темиртау» «Бірлік», выполняющих работу по трудовому договору в АО «АрселорМиттал Темиртау», а также работников вышеуказанных профсоюзов, пенсионеров и лиц, утративших профессиональную трудоспособность, в части, их касающейся.

1.4. Коллективный договор может распространяться на работников предприятий, не являющихся членами Профсоюзов, в случае их присоединения к коллективному договору на условиях, предусмотренных Положением о присоединении (Приложение №1 к коллективному договору).

1.5. При выполнении Работодателем положений и условий Договора, Профсоюз не выдвигает новых требований, касающихся трудовых отношений и социального развития, не проводит акции протеста и забастовки как крайние меры разрешения конфликтной ситуации. При этом никакие другие представительные органы трудового коллектива не вправе брать на себя функции забастовочного комитета, их решения для Работодателя и Профсоюза не имеют юридической силы

1.6. В случае невыполнения Работодателем или Профсоюзом условий Договора, нарушения отдельных его пунктов, Стороны вправе использовать меры, предусмотренные законодательством Республики Казахстан.

1.7. Коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами. За три месяца до окончания срока действия Стороны рассматривают вопрос о пролонгации действующего коллективного договора или о заключении нового.

1.8. Действующие на момент заключения и подписания настоящего Договора Положения и Акты, относящиеся к настоящему Договору, остаются в силе до окончания срока его действия. За три месяца до окончания действия коллективного договора Стороны рассматривают вопрос о продлении или изменении Положений и Актов.

1.9. При ликвидации предприятия или объявлении его банкротом Договор прекращает свое действие с момента прекращения трудовых договоров со всеми работниками.

1.10. Стороны согласны, что основой Договора является взаимное доверие и уважение, принципы социального партнерства. Любые вопросы, которые могут возникнуть в ходе выполнения Договора, Стороны договорились решать путем переговоров.

1.11. В случае изменения или принятия нового законодательства, иных нормативных правовых актов Республики Казахстан в области трудовых отношений, Генерального или Отраслевого соглашений, Стороны действуют в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Республики Казахстан и настоящим Договором.

РАЗДЕЛ 2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Работодатель имеет право:

- 2.1.1. планировать, управлять и контролировать деятельность всего предприятия и отдельных его подразделений;
- 2.1.2. заключать, изменять, дополнять, прекращать и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и по основаниям, установленным Трудовым кодексом Республики Казахстан;
- 2.1.3. разрабатывать и вводить в действие Положения, регламенты и инструкции, связанные с трудовыми процессами, обязательные для исполнения всеми работниками. Принятие Положений, связанных с изменениями условий труда, производится с соблюдением требований Трудового кодекса Республики Казахстан;
- 2.1.4. поощрять работников, налагать дисциплинарные взыскания, привлекать работников к материальной ответственности в случаях и порядке, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Казахстан;
- 2.1.5. издавать акты, регулирующие коллективные и трудовые отношения с Работниками в пределах полномочий, предусмотренных трудовым законодательством Республики Казахстан, законом «О профессиональных союзах», отраслевыми соглашениями и настоящим Договором. Учет мотивированного мнения профсоюзов в отношении актов Работодателя осуществлять согласно перечню к настоящему Договору (Приложение №2).

2.2. Работодатель обязуется:

- 2.2.1. Принимать меры по урегулированию индивидуальных трудовых споров через согласительные комиссии с равным участием представителей Сторон.
- 2.2.2. При приеме на работу и заключении трудового договора ознакомить Работников с настоящим Договором, правилами трудового распорядка и иными актами, имеющими отношение к их работе (трудовой функции).
- 2.2.3. Совершенствовать организацию и безопасность труда, повышать эффективность и культуру производства, способствовать оздоровлению Работников, повышению их образования и профессиональной подготовки.
- 2.2.4. Рассматривать обращения Работников и Профсоюзов, принимать по ним решения в установленные законом сроки. Ответы на обращения должны быть даны заявителю и Профсоюзу в форме, предусмотренной законодательством Республики Казахстан.
- 2.2.5. Обеспечивать сохранность личной одежды Работников (кроме драгоценностей, денег, переносной оргтехники и т.д.), оставляемой на время выполнения трудовых обязанностей в отведенных для этого местах. В случаях необеспечения сохранности одежды Стороны принимают меры в соответствии с Положением (Приложение № 3).
- 2.3. Работодатель имеет иные права и исполняет иные обязанности, предусмотренные законодательством Республики Казахстан.

2.4. Работники имеют право:

- 2.4.1. Получать объективную и достоверную информацию по выполнению Сторонами Договора и отдельных его пунктов от Работодателя, Профсоюза, двусторонней комиссии по коллективному договору и через средства массовой информации.
- 2.4.2. Требовать от Работодателя и Профсоюза соблюдения и выполнения условий трудового и коллективного договоров.
- 2.4.3. На осуществление трудовой деятельности с учётом соблюдения всех предусмотренных законодательством Республики Казахстан, трудовым договором и настоящим Договором прав и гарантий.
- 2.4.4. На пользование социальными гарантиями и льготами, установленными настоящим Договором.
- 2.4.5. При возникновении индивидуального трудового спора обращаться в согласительную комиссию.

2.5. Работники обязуются:

- 2.5.1. Выполнять положения настоящего Договора и обязательства, исходя из условий трудового договора, должностных инструкций, правил трудового распорядка, положений, распоряжений и других актов Работодателя.
- 2.5.2. Беречь собственность АО «АрселорМиттал Темиртау», рационально относиться к использованию материальных и энергетических ресурсов, не допускать случаев хищений и порчи имущества Работодателя.
- 2.5.3. Своевременно и качественно выполнять установленные задания, распоряжения администрации, не нарушать технологию производства, работать по выданным нарядам (заданиям), выполнять нормы выработки, соблюдать круг обязанностей, предусмотренных актами Работодателя для профессий/должностей.
- 2.5.4. Сообщать Работодателю в течение 10 (десяти) рабочих дней:
 - об установлении инвалидности, в том числе вследствие общих заболеваний с предоставлением подтверждающих документов;
 - об ухудшении здоровья, влекущем перевод на более легкую работу, не позднее 10 рабочих дней с момента, как об этом стало известно Работнику;
 - сведения об изменении персональных данных Работника.
- 2.5.5. Сообщать Работодателю о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, о причинении материального ущерба, сохранности имущества Работодателя и Работников, а также о возникновении простоя.
- 2.6. Работники имеют иные права и исполняют иные обязанности, предусмотренные законодательством Республики Казахстан.

РАЗДЕЛ 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

- 3.1. Прием на работу осуществляется в соответствии с законодательством Республики Казахстан. Оформление трудовых отношений производится путём заключения трудового договора и издания акта Работодателя.
- 3.2. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с Работниками производится в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан с обязательным уведомлением Профсоюза.
- Расторжение трудового договора с неосвобожденными выборными представителями Профсоюза происходит по согласованию с Профсоюзом.
- 3.3. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя в случае достижения работником пенсионного возраста, установленного Законом Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», допускается с уведомлением работника не менее чем за один месяц до даты расторжения трудового договора с выплатой компенсации в размере двух месячных заработных плат. При повторном трудоустройстве на предприятие выплаченная компенсация подлежит возврату.
- 3.4. Материальная ответственность Работников за причинение вреда Работодателю наступает в соответствии с законодательством Республики Казахстан в порядке, определяемом актом Работодателя и Перечнем профессий и должностей (Приложение № 4).
- 3.5. Работодатель вместо уволенных за нарушение трудовой или производственной дисциплины и правил техники безопасности, в трехмесячный срок производит перевод внутреннего персонала на освободившееся рабочее место, а при отсутствии подготовленного персонала осуществляет прием другого работника в установленном порядке.
- 3.6. Работодатель сохраняет рабочие места в пределах утвержденной нормативной численности и осуществляет (производит) прием вместо уволенных по мере необходимости. Разработка, введение, замена и пересмотр нормативов численности производится Работодателем в порядке, установленном уполномоченным органом по труду, по согласованию с Профсоюзом в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан.
- 3.7. Работодатель трудоустраивает лиц, призванных с предприятия на службу в Вооруженные Силы Республики Казахстан, в течение двух месяцев после ее прохождения, в АО «АрселорМиттал Темиртау» или на его дочерних предприятиях.
- 3.8. Работодатель обязуется трудоустроить инвалидов, получивших трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве, которые по медицинскому заключению могут быть трудоустроены на работу, не противопоказанную им по состоянию здоровья, и при наличии рабочих мест.
- 3.9. При снижении объемов производства, не по вине Работников, Работодатель может принимать следующие меры для сохранения квалифицированных кадров и численности работающих:
 - временно переводить Работников с их согласия на режим неполного рабочего времени с оплатой по выполняемой работе за фактически отработанное время, с учетом специальности и квалификации;
 - временно переводить Работников на другие работы на весь период снижения объемов производства с оплатой по среднему заработку, с учетом их специальности и квалификации;
 - предоставлять с согласия Работников ежегодные оплачиваемые трудовые отпуска в период, не предусмотренный графиком отпусков;
 - предоставлять своим Работникам приоритетное право на выполнение объемов работ вместо подрядных организаций;
 - предоставлять Работникам отпуска без сохранения заработной платы (по личному заявлению Работника).
- 3.10. В случае высвобождения Работников, в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата, на Работников, которым до достижения пенсионного возраста осталось 3 года, распространяется статус пенсионера при стаже работы на предприятии не менее 10 лет (Приложение №5).

3.11. В случае ликвидации Работодателя (юридического лица), а также сокращения численности работников, Работодатель письменно уведомляет Профсоюзы для проведения взаимных консультаций по трудоустройству высвобождаемых работников заблаговременно (не менее чем за 2 месяца).

3.12. В случаях, если состояние здоровья Работника затрудняет дальнейшую трудовую деятельность, Работодатель и Работник вправе рассмотреть вопрос о расторжении трудового договора по соглашению Сторон с компенсационной выплатой в размере не менее одной среднемесячной заработной платы Работника.

3.13. В связи с призывом на срочную воинскую службу в Вооруженные Силы Республики Казахстан Работодатель выплачивает Работнику материальную помощь в размере средней месячной заработной платы Работника.

3.14. Работодатель обязуется трудоустроить родственников работников:

- погибших на производстве в результате несчастного случая;

- получивших инвалидность I группы в результате трудового увечья или профессионального заболевания по специальности, востребованной на предприятии, при условии наличия вакансии.

Вопрос трудоустройства (по специальности, востребованной на предприятии, при условии наличия вакансии) одного из родственников работника, умершего от общего заболевания, который являлся единственным (ой) кормильцем (ей) в семье, рассматривается в индивидуальном порядке (в данном контексте понятие «родственник» рассматривается для близких членов семьи: супруг, супруга, дети).

3.15. При сокращении численности или штата работников преимущественное право оставления на работе, помимо категорий работников, предусмотренных действующим законодательством, предоставляется:

- работникам, на иждивении которых находятся нетрудоспособные (по состоянию здоровья) члены семьи;

- одиноким матерям (отцам), имеющим детей до 16-летнего возраста;

- лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание во время работы на предприятии, при условии наличия рабочих мест, не противопоказанных им по состоянию здоровья;

- работникам предпенсионного возраста (за 3 года до достижения пенсионного возраста).

3.16. В случае получения Работодателем медицинского заключения (заключения ВКК) о временном или постоянном переводе Работника на другую, не противопоказанную ему по состоянию здоровья работу, на период принятия мер к возможному переводу, Работодатель временно освобождает Работника от работы с оплатой из расчета минимальной часовой тарифной ставки по департаменту. Период освобождения начинается с даты регистрации медицинского заключения (заключения ВКК) и заканчивается рабочим днем, предшествующим дню даты перевода либо расторжения трудового договора.

При временном переводе Работника на другую работу по состоянию здоровья, на основании медицинского заключения (заключения ВКК):

- в связи с производственной травмой, профессиональным заболеванием за Работником сохраняется среднемесячная заработная плата по основному месту работы;

- в связи с иным повреждением здоровья, не связанным с производством, оплата производится по выполняемой работе.

3.17. В связи с изменением в организации производства, в том числе, при реорганизации и (или) сокращении объема работ, допускается изменение условий труда Работника при продолжении им работы по должности, специальности или профессии, соответствующей квалификации, согласно трудовому договору. При изменении условий труда вносятся соответствующие дополнения и изменения в трудовой договор. Об изменении условий труда Работодатель обязан письменно уведомить Работника и Профсоюз не позднее, чем за 1 месяц.

РАЗДЕЛ 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Продолжительность рабочего времени Работников устанавливается в соответствии с требованиями Трудового кодекса Республики Казахстан. Суммированный учет рабочего времени применяется для работников, занятых в непрерывно действующих производствах, цехах и участках. Учетным периодом при суммированном учете рабочего времени может быть любой календарный период, но не более, чем один год. В месяцах, где фактическое время работы превышает календарное, переработка времени компенсируется оплатой, как за сверхурочную работу.

4.2. Продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, определяются актами Работодателя и графиками сменности.

4.3. Время, связанное с выполнением основной работы (получение наряда-задания, материалов, инструментов, ознакомление с технической документацией, подготовка и уборка рабочего места, сдача готовой продукции и другие), устанавливается по каждому рабочему месту на основании хронометражных наблюдений. Время, затраченное на различные мероприятия (проведение сменно-встречных собраний и рапортов, прохождение предсменного и послесменного медицинского освидетельствования, время нахождения в пути от дома до предприятия и обратно и т.д.), не входит в рабочее время.

Порядок проведения таких мероприятий и компенсационных выплат за время нахождения на них определяется отдельными соглашениями (между Работодателем и Профсоюзом) либо трудовым договором.

4.4. При заключении трудового договора, а также в процессе трудовых отношений, по письменному соглашению между Работником и Работодателем, может предусматриваться уменьшение нормы продолжительности рабочего времени по режиму неполного рабочего дня и/или неполной рабочей недели.

4.5. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого Работника в течение суток двух часов, а на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда – одного часа. Работодатель обязан вести учет сверхурочных часов, отработанных каждым Работником. Общая продолжительность сверхурочных работ не должна превышать двенадцать часов в месяц и сто двадцать часов в год. Ограничение предельного количества сверхурочных работ не распространяется на работы в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Казахстан.

4.6. Работникам предоставляются перерывы для отдыха и приема пищи продолжительностью не менее 30 минут, которые не включаются в рабочее время. Время начала и окончания, а также продолжительность перерыва определяются графиками сменности и/или распоряжением руководителя структурного подразделения. На работах, где по условиям производства предоставление перерыва невозможно, Работодатель обеспечивает Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в специально оборудованном месте. Перечень таких рабочих мест, порядок и место отдыха и приема пищи устанавливаются распоряжением руководителя структурного подразделения по согласованию с профкомом/цехкомом структурного подразделения.

4.7. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, а также отцам (усыновителям, удочерителям), воспитывающим детей в возрасте до полутора лет без матери, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже, чем каждые три часа работы следующей продолжительности:

- имеющим одного ребенка – каждый перерыв не менее тридцати минут;

- имеющим двух и более детей – каждый перерыв продолжительностью не менее часа.

Перерывы для кормления ребенка (детей) по заявлению Работника присоединяются к перерыву для отдыха и приема пищи либо суммированные перерывы предоставляются в начале или в конце рабочего дня (смены). Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время. За время перерывов для кормления ребенка (детей) за Работником сохраняется средняя заработная плата.

4.8. Работодатель обязан предоставлять ежегодно оплачиваемый трудовой отпуск в полном объеме.

4.9. Продолжительность основного ежегодного трудового отпуска устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого трудового отпуска работникам промышленно - производственного персонала стального департамента устанавливается не менее 28 календарных дней, если иное не предусмотрено трудовым договором. Всем работникам структурных подразделений угольного департамента предоставляется ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней в году в соответствии с графиком, если иное не предусмотрено трудовым договором.

4.10. Работникам предоставляются оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы. Порядок, условия предоставления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков, а также продолжительность дополнительных оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков определяются Положением (Приложение № 6).

4.11. Дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются в соответствии с Положением к коллективному договору, если иное не предусмотрено трудовым договором.

4.12. Очередность предоставления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков Работникам определяется ежегодно в соответствии с графиками отпусков, утвержденными руководителями структурных подразделений, с учетом мнения Работников.

4.13. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск по соглашению между Работником и руководителем структурного подразделения может быть разделен на части. При этом одна из частей оплачиваемого ежегодного трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.14. Максимальная продолжительность ежегодного отпуска с учетом дополнительных отпусков не должна превышать для Работников, занятых на подземных работах, 66 календарных дней, на других работах – 42 календарных дня.

4.15. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть прерван Работодателем в случае производственной необходимости и только с письменного согласия Работника. Не допускается отзыв из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска Работника, не достигшего восемнадцатилетнего возраста, беременных женщин и работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными условиями труда. Порядок отзыва из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан.

4.16. Работникам, обучающимся в высших и средних учебных заведениях, аспирантуре по заочной форме обучения (имеющих лицензию Республики Казахстан), по востребованным для предприятия специальностям, предоставляются оплачиваемые учебные отпуска в соответствии с Положением и актом Работодателя. Перечень востребованных для предприятия специальностей ежегодно утверждается Работодателем.

4.17. Работникам, обучающимся на заочной форме в высших и средних учебных заведениях (техникум, колледж), имеющих лицензию Республики Казахстан, один раз в год оплачивается один проезд в размере 50% к месту нахождения учебного заведения и обратно для сдачи зачетов, подготовки и защиты дипломного проекта, выполнения лабораторных работ, если эта специальность соответствует профилю работы предприятия и востребована предприятием.

4.18. По заявлению Работника Работодатель предоставляет отпуск с сохранением места работы и средней заработной платы до 3-х календарных дней в следующих случаях:

- смерти супруга (супруги) и членов семьи (дети, родители) - не позднее 40 календарных дней от даты смерти;
- личного бракосочетания или детей первым браком - не ранее 5 календарных дней до даты свадьбы и не позднее 5 календарных дней после даты свадьбы;
- рождения ребенка - не позднее 20 календарных дней от даты рождения.

4.19. На основании письменного заявления Работника для решения неотложных вопросов, а также по другим уважительным причинам, Работодатель может предоставлять отпуск без сохранения заработной платы. Продолжительность отпуска определяется по соглашению Сторон.

4.20. Женщинам перед уходом в отпуск по беременности и родам предоставляется дополнительный социальный отпуск продолжительностью до 10 календарных дней, оплачиваемый в размере среднего заработка.

4.21. Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, руководитель структурного подразделения может предоставить дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 5 (пяти) календарных дней на основании письменного заявления.

4.22. Женщинам, имеющим детей начальных классов (с 1 по 4 классы), руководитель структурного подразделения может предоставить один день без сохранения заработной платы в День знаний (1 сентября) на основании письменного заявления.

4.23. Работодатель освобождает Работников от выполнения трудовых обязанностей на время привлечения их к государственным или общественным обязанностям с сохранением за ними места работы (должности). За выполнение государственных и общественных обязанностей оплата производится согласно Трудовому кодексу Республики Казахстан.

4.24. Работодатель в случае производственной необходимости, в том числе временного замещения отсутствующего работника, имеет право переводить Работника без его согласия на срок до трех месяцев в течение календарного года на другую, не обусловленную трудовым договором и не противопоказанную ему по состоянию здоровья работу в той же организации (в той же местности), с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже средней заработной платы на прежнем месте работы. За переводимыми Работниками сохраняется продолжительность отпуска и стаж работы по основной работе на весь период перевода.

4.25. Работодатель не вправе привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, праздничные и выходные дни и отзывать из отпуска беременных женщин, предоставивших Работодателю справку о беременности. Работодатель не вправе привлекать к работе вахтовым методом беременных женщин со сроком беременности двенадцать и более недель. Направление в командировку беременных женщин допускается, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом беременные женщины вправе отказаться от командировки.

4.26. Профессиональным праздником для работников стального департамента АО «АрселорМиттал Темиртау» является День металлурга, отмечаемый в третье воскресенье июля. Оплата производится, как за работу в праздничный день. Профессиональным праздником для работников угольного департамента является День шахтера, отмечаемый в последнее воскресенье августа и являющийся нерабочим днем для работников угольного департамента. Корпоративным праздником для всех работников АО «АрселорМиттал Темиртау» является День компании, отмечаемый 17 ноября.

РАЗДЕЛ 5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

5.1. Работодатель создает необходимые условия для подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников за счет собственных средств, руководствуясь законодательством Республики Казахстан. Условия, порядок, необходимость, организация профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации регламентируются актом Работодателя.

5.2. Вновь принятому на предприятие Рабочему компенсационная выплата за время обучения безопасным методам работы (техминимум, вводный инструктаж) производится согласно тарифной ставке по профессии.

5.3. Если перевод Работника произведен по инициативе Работодателя, компенсационная выплата за время обучения (включая время прохождения практики) производится из расчета среднего заработка Работника.

5.4. Если перевод Работника произведен по инициативе Работника, компенсационная выплата за время обучения (включая время прохождения практики) производится из расчета тарифной ставки, оклада Работника (без премии и дополнительных выплат).

5.5. Работникам, направленным на обучение с освобождением от основной работы согласно требованиям законодательства, производится компенсационная выплата из расчета среднемесячной заработной платы Работника.

5.6. Работникам, проходившим профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации по инициативе Работодателя в свои выходные дни, производится компенсационная выплата за фактически затраченное время на учебу или предоставляются другие дни отдыха в соответствии с законодательством. Работникам угольного департамента подземной группы производится компенсационная выплата из расчета среднемесячной заработной платы Работника.

5.7. Руководители структурных подразделений Работодателя несут ответственность за своевременную подготовку, переподготовку и повышение квалификации своих Работников согласно программе обучения и развития персонала на текущий год.

5.8. Работникам производится компенсационная выплата из расчета среднемесячной заработной платы Работника за весь период обучения по переподготовке и переобучению с отрывом от производства, в связи с сокращением численности,

5.9. Работодатель предоставляет возможность обучения по повышению разряда, класса всем Работникам АО «АрселорМиттал Темиртау», согласно программе обучения и развития персонала на соответствующий год.

РАЗДЕЛ 6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Оплата труда Работников производится в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан; настоящим Договором; Положениями об оплате труда (Приложение №8) и премировании (Приложение №9 для стального департамента и Приложение №10 для угольного департамента); трудовым договором и актами Работодателя.

Размер месячной заработной платы Работника устанавливается с учетом квалификации работника, сложности, количества, качества выполняемой работы и условий труда и максимальным размером не ограничивается.

6.2. Система оплаты труда, без учета единовременных стимулирующих выплат, должна обеспечивать долю основной заработной платы не менее 75% в заработной плате Работников.

Основная заработная плата – относительно постоянная часть заработной платы, включающая оплату по тарифным ставкам, должностным окладам и сдельным расценкам, предусмотренным действующим трудовым, коллективным договорами, а также трудовым законодательством Республики Казахстан и актами Работодателя.

6.3. Заработная плата устанавливается и выплачивается в национальной валюте Республики Казахстан не реже одного раза в месяц, не позднее первой декады следующего месяца. Порядок выплаты заработной платы определяется Положением об оплате труда. Работодатель рассматривает вопрос повышения уровня оплаты труда работникам по категориям в течение календарного года по предложению Профсоюза.

6.4. Минимальный размер месячной заработной платы или размер месячной тарифной ставки Работника первого разряда не может быть ниже минимального размера месячной заработной платы, установленного на соответствующий финансовый год Законом Республики Казахстан “О республиканском бюджете”.

6.5. Оплата труда Работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере в сравнении с оплатой труда Работников, занятых на работах с нормальными условиями труда, с учетом отраслевых коэффициентов, классифицирующих условия труда по степени вредности и опасности, в размерах, не менее размеров, определяемых в отраслевых соглашениях.

6.6. За время вынужденного простоя не по вине Работника (ограничение объема работ по выпуску продукции, отсутствие материальных и сырьевых ресурсов, рынка сбыта и др.) оплата времени простоя устанавливается в размере не менее 50% от средней заработной платы Работника.

6.7. Оплата времени простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, устанавливается в размере минимальной тарифной ставки (должностного оклада) по департаменту.

6.8. Время простоя, допущенного по вине Работника, оплате не подлежит.

6.9. В случаях приостановления/запрещения органами государственного надзора деятельности отдельных производств, цехов, участков, рабочих мест и эксплуатации оборудования, механизмов по причине несоответствия их требованиям нормативных правовых актов о безопасности и охране труда, промышленной санитарии Работодатель предоставляет работнику другую работу на предприятии с учетом его специальности и квалификации на время приостановки/запрещения работ. При невозможности предоставления работнику другой работы на предприятии по его специальности или квалификации Работодатель принимает меры, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Казахстан.

6.10. Дежурство на дому относится к рабочему времени и оформляется актом Работодателя, в случае, когда Работник не располагает своим временем. За дежурство на дому Работнику предоставляется другой день отдыха.

6.11. Привлечение Работника к работе в выходные и праздничные дни производится актом Работодателя с письменного согласия Работника. Оплата труда в выходные и праздничные дни, а также сверхурочные работы для Работников тарифной системы производится в двойном размере, либо может предоставляться другой день/часы отдыха. За ночные работы оплата производится в полуторном размере.

При введении новой системы оплаты труда и переходе на оклады и/или при повышении окладов Работодатель производит оплату в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан за работу в ночное время; за работу в выходные и праздничные дни; за сверхурочные работы.

6.12. Работодатель производит оплату за каждый час работы в ночное время в повышенном размере, но не ниже, чем в полуторном размере, исходя из дневной (часовой) ставки Работника.

6.13. По итогам производственной и финансовой деятельности АО «АрселорМиттал Темиртау» за отработанный год производит разовую выплату в виде годовой премии по итогам года согласно Положению (Приложение №11).

6.14. Работникам устанавливаются надбавки и доплаты:

- за совмещение должностей, расширение зоны обслуживания или исполнение/замещение обязанностей временно отсутствующего работника (Приложение №12);

- за высокое профессиональное мастерство, высокие достижения в труде или за выполнение особо важной работы (Приложение №13);

- за пользование газовой защитной аппаратурой, в том числе членам добровольной газоспасательной дружины (Приложение №14);

- за руководство бригадой/звеном (Приложение №15);

- за особо вредные и тяжелые условия труда работникам коксового цеха коксохимического производства (Приложение №16);

- к тарифным ставкам/окладам работников, занятых на работах с вредными условиями труда в АО «АрселорМиттал Темиртау» (Приложение №17)

- за передвижение к рабочим местам и обратно в шахте;

- за время вынужденного пребывания в шахте подземным работникам (Приложение №29);

- при необходимости выполнения технических работ в условиях, когда концентрация серосодержащих газов в атмосфере превышает ПДК (Приложение №8);

- вознаграждение за выслугу лет (Приложение №8).

Порядок установления надбавок и доплат определяется Положениями или отдельными соглашениями между Работодателем и Профсоюзом.

6.15. Размер или иные условия оплаты труда определяются трудовым договором и актами Работодателя.

Индексация заработной платы производится Работодателем, исходя из уровня инфляции, определенной на соответствующий период нормативными правовыми актами Республики Казахстан (Приложение № 18).

В случае, если индексация производится свыше 3%, вопрос повышения заработной платы рассматривается в рамках отдельного Соглашения между Работодателем и Профсоюзами.

6.16. Полное или частичное лишение премии Работников осуществляется в соответствии с Положением (Приложение №9 для сталального департамента и Приложение №10 для угольного департамента) или актом Работодателя.

РАЗДЕЛ 7. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ВЫПЛАТЫ

7.1. Работодатель поощряет Работников по случаю:

- личных юбилеев;
- юбилеев работы на предприятии;
- торжественных и праздничных дат;
- юбилеев структурных подразделений;
- награждения отраслевыми наградами.

Условия и порядок поощрения определяются Положением (Приложение №19).

7.2. Работодатель ежегодно приобретает новогодние подарки для детей Работников АО «АрселорМиттал Темиртау».

7.3. Работодатель оказывает благотворительную и иную помощь, предоставляет уголь и возможность проезда по удостоверению «Ветеран комбината» на транспорте компании неработающим пенсионерам, а также ветеранам Великой Отечественной войны, труженикам тыла, узникам фашистских лагерей, участникам боевых действий в Афганистане в соответствии с Положением (Приложение №5).

7.4. Работодатель выплачивает специальные пособия:

- по ходатайству руководителя подразделения и профкома/цехкома многодетным семьям, имеющим 4-х и более детей, а также семьям, имеющим 3-х детей, воспитанием которых занимается один родитель (не получающий алиментов);

- женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, в соответствии с Положением (Приложение №20).

7.5. Работодатель выплачивает пособие при расторжении трудового договора по инициативе работника следующим категориям:

- лицам, достигшим установленного законодательством Республики Казахстан пенсионного возраста;
- лицам, на которых распространяется действие Закона Республики Казахстан «О государственном специальном пособии лицам, работавшим на подземных и открытых горных работах, на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда или на работах с вредными и тяжелыми условиями труда»;

- инвалидам I и II групп, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на предприятии;

- ветеранам АО «АрселорМиттал Темиртау» единовременное пособие увеличивается в 2 раза.

Порядок, условия и размеры выплаты пособия определяются отдельными соглашениями между Работодателем и Профсоюзами. Данная льгота распространяется на Работников компании, трудоустроенных до 01.01.2017г.

7.6. По ходатайству руководителя структурного подразделения и профкома/цехкома, Работодатель ежегодно к Международному дню защиты детей (1 июня) оказывает материальную помощь одиноким родителям и опекунам, имеющим детей до 12 лет, в размере 3 МРП на каждого ребенка.

7.7. Работодатель оплачивает обучение в Республике Казахстан детей работников предприятия, получивших на производстве смертельную травму или инвалидность I, II группы.

7.8. Работодатель выделяет денежные средства в размере 0,6% от планового годового фонда заработной платы Работников – членов Профсоюза для выдачи беспроцентных возвратных ссуд Работникам под гарантию Профсоюза в соответствии с Положением (Приложение №21). В случае несогласия Профсоюзов в выдаче ссуды – ссуда не выдается. При расторжении трудового договора по инициативе Работодателя с Работником, получившим ссуду, поручительство с Профсоюзов снимается.

7.9. Кроме мер, предусмотренных трудовым законодательством Республики Казахстан, Работникам может быть отказано в выдаче беспроцентной ссуды и других банковских ссуд, кредитов, выдаваемых под гарантию Профсоюза, в случае нарушения трудовой дисциплины.

7.10. Работодатель ежеквартально планирует фонд для оказания материальной помощи Работникам в размере 0,3% от фактически сложившегося фонда заработной платы членов профсоюзов АО «АрселорМиттал Темиртау». Порядок распределения материальной помощи, ее размер и категория лиц, которым она может быть оказана, определяются Положением (Приложение №22).

7.11. Работодатель по возможности предоставляет автотранспорт для организации ритуальных услуг.

РАЗДЕЛ 8. МЕДИЦИНСКАЯ ПОМОЩЬ И ОЗДОРОВЛЕНИЕ. ОБЩЕСТВЕННОЕ ПИТАНИЕ

8.1 Работодатель беспрепятственно отпускает Работника в учреждения здравоохранения для обследования и донации крови и ее компонентов, сохраняя за ним место работы и среднюю заработную плату, при наличии соответствующих документов. Кроме того, ему предоставляется дополнительный день отдыха с сохранением среднего заработка, день отдыха присоединяется к дням трудового отпуска Работника.

8.2 Работодатель содержит за счет своих средств имеющиеся здравпункты, включая здравпункт «Скорой помощи», обеспечивает их необходимым оборудованием, лекарствами и аптечками в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

8.3 Размер месячного пособия по временной нетрудоспособности определяется действующим законодательством. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда, опасными условиями труда, выплата пособия по временной нетрудоспособности производится не менее 20 МРП (25 МРП для подземной группы профессий), установленного на соответствующий финансовый год законом Республики Казахстан «О республиканском бюджете».

8.4 Работодатель возмещает Работнику материальные расходы на проведение медицинского обследования в случае установления ему профессионального заболевания, при наличии подтверждающих документов, в соответствии с действующим законодательством.

8.5 Путевки в детские оздоровительные лагеря оплачиваются Работниками в размере 15% от их полной стоимости. Работодатель предоставляет автотранспорт для доставки детей в оздоровительные центры, находящиеся на балансе АО «АрселорМиттал Темиртау».

8.6 Работодатель и Профсоюз проводят Спартакиаду среди цехов, производств и управлений, спортивные праздники в День металлурга и День шахтера, организуют участие спортсменов в играх среди предприятий отрасли в областных и республиканских соревнованиях. Финансирование производится по сметам, утвержденным Работодателем.

8.7 Работодатель обеспечивает содержание столовых, буфетов, помещений для питания Работников, выделяет средства для проведения текущих и капитальных ремонтов столовых, помещений для приема пищи и заключает договоры для организации питания Работников.

РАЗДЕЛ 9. БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА

Работодатель и Профсоюз признают и обеспечивают приоритет жизни и здоровья трудящихся по отношению к результатам производственной деятельности предприятия. Все травмы и заболевания, связанные с производством, могут и должны быть предотвращены.

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Предусматривать финансирование мероприятий по безопасности и охране труда в годовом бизнес-плане АО "АрселорМиттал Темиртау" и бизнес-планах структурных подразделений. Заявки на обеспечение трудящихся средствами индивидуальной защиты, спецодеждой и обувью согласовываются с профкомом/цехкомом структурной единицы.

9.1.2. Обеспечивать Работникам здоровые и безопасные условия труда, санитарно-гигиенические условия в соответствии с требованиями Трудового кодекса, других нормативных правовых актов Республики Казахстан, а также действующих в АО "АрселорМиттал Темиртау" стандартов предприятия, осуществлять контроль состояния безопасности и охраны труда. Систематически информировать Работников по вопросам безопасности на рабочих местах, о возможных опасных и вредных производственных факторах на рабочих местах, о произошедших несчастных случаях и принятых мерах.

9.1.3. Выполнять нормативные требования и мероприятия по безопасности и охране труда, соблюдать экологические нормативы, меры по укреплению здоровья, профилактике общих и профессиональных заболеваний Работников.

9.1.4. Проводить с участием Профсоюза периодическую (не реже одного раза в пять лет) аттестацию производственных объектов и рабочих мест по состоянию условий труда, а также обязательную аттестацию после реконструкции, модернизации, установки новой техники или внедрения технологии в соответствии с правилами, утвержденными уполномоченным органом, и с выполнением мероприятий по приведению их в соответствие с нормами, а там, где это невозможно - с обязательным обеспечением Работников соответствующими средствами индивидуальной защиты и доплатой за работу во вредных условиях труда.

9.1.5. Обеспечивать Работникам выдачу и ремонт специальной одежды и обуви, утепленных ботинок, средств индивидуальной защиты от воздействия вредных и/или опасных производственных факторов согласно установленным государственным нормам и Перечню профессий на получение утепленных ботинок за счёт средств предприятия.

9.1.6. Обеспечивать Работникам выдачу моющих средств от воздействия вредных и/или опасных производственных факторов за счёт средств предприятия:

- 500 граммов туалетного мыла в месяц - для работающих на поверхности;

- 600 граммов туалетного мыла в месяц - работникам основного производства обогатительных угольных фабрик и технологических комплексов угольных шахт;

- 800 граммов туалетного мыла в месяц - работающим в подземных условиях.

9.1.7. Обеспечить Работникам выдачу от воздействия вредных и/или опасных производственных факторов молока (из расчета 1 молочный талон 0,5 литра на одну смену продолжительностью 8 часов и 6 часов для Работников, занятых на подземных работах) или других равноценных продуктов, ЛПП и витаминов за счет средств предприятия и в соответствии с нормативными актами и законодательством Республики Казахстан.

9.1.8. При привлечении Работника к работе в выходной день по акту Работодателя и распоряжению руководителей структурных подразделений, Работники АО «АрселорМиттал Темиртау» обеспечиваются необходимыми средствами индивидуальной защиты, молочными талонами и лечебно-профилактическим питанием в соответствии с утвержденными Перечнями и нормами Республики Казахстан.

9.1.9. В целях своевременного обеспечения работников АО «АрселорМиттал Темиртау» специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, служба снабжения создает дополнительный запас этих средств из расчета месячного потребления на складах спецодежды предприятия.

9.1.10. В целях предупреждения кожных заболеваний рук, обеспечивать защитными кремами, мазями работников, занятых на работах по профессиям, согласно Перечню профессий на получение защитных кремов и мазей (Приложение №23).

9.1.11. Обеспечивать чаем из расчета 3 грамма на человека в смену или готовым горячим чаем (не менее 1 литра на человека в смену) следующие категории Работников:

- работающих на горячих участках работ;

- работающих на открытом воздухе в зимнее время;

- работающих в подземных условиях.

Подземным Работникам готовый горячий чай выдается круглогодично. В летнее время Работники обеспечиваются газированной или подсоленной водой.

9.1.12. Принимать меры по предотвращению рисков на рабочих местах и в технологических процессах путем проведения профилактических осмотров, ремонтов, замены производственного оборудования и технологических процессов. Обеспечивать выполнение работ необходимым оборудованием, материалами и численностью персонала для создания здоровых и безопасных условий труда.

9.1.13. Проводить обучение, инструктирование, проверку знаний Работников по вопросам безопасности и охраны труда, а также обеспечивать документами по безопасному ведению производственного процесса и работ за счет собственных средств.

9.1.14. Проводить инструктажи по безопасности и охране труда, обеспечивать Работников соответствующими инструктивными документами (инструкциями, правилами, методическими указаниями) по безопасному ведению производственного процесса и работ.

9.1.15. За счет собственных средств Работодателя проводить обязательные предварительные, периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры и предсменное медицинское освидетельствование работников в случаях, предусмотренных законодательством Республики Казахстан, а также при переводе на другую работу с изменениями условий труда либо при появлении признаков профессионального заболевания. За счет собственных средств Работодателя содержать медпункты и медперсонал.

9.1.16. Обеспечивать за счет средств Работодателя внеочередной медицинский осмотр Работников, если их состояние здоровья не позволяет выполнять свои трудовые обязанности. На время прохождения внеочередного медицинского осмотра за Работником сохраняются рабочее место, должность и средний заработок.

9.1.17. Обеспечивать расследование несчастных случаев на производстве с участием представителей Работников и в установленном законодательством Республики Казахстан порядке.

9.1.18. Страховать Работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых/служебных обязанностей на условиях, определяемых законодательством Республики Казахстан.

9.1.19. При отсутствии маршрутов движения общественного транспорта и при отдаленности жилья более 3-х километров от места работы осуществлять перевозку Работников к месту работы и обратно служебным транспортом за счет средств Работодателя.

9.2. Работник обязуется:

9.2.1. Соблюдать требования норм, правил и инструкций по безопасности и охране труда.

9.2.2. Немедленно сообщать Работодателю или организатору работ о каждой производственной травме и иных повреждениях здоровья Работников, признаках профессионального заболевания или отравления, а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей.

9.2.3. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, а также предсменное, послесменное и иное медицинское освидетельствование - в порядке, установленном уполномоченным органом в области здравоохранения.

9.2.4. По требованию Работодателя проходить профилактические медицинские осмотры в случаях, предусмотренных актом Работодателя, а также при переводе на другую работу с изменением условий труда.

9.2.5. Неукоснительно применять и использовать по назначению средства индивидуальной и коллективной защиты, предоставляемые Работодателем.

9.2.6. Проходить обучение, инструктирование и проверку знаний по безопасности и охране труда в порядке, определенном Работодателем и предусмотренном законодательством Республики Казахстан.

9.3. Работа производственного совета по безопасности и охране труда:

9.3.1. Порядок работы производственного совета по безопасности и охране труда устанавливается Положением о работе «Производственного совета по безопасности и охране труда», согласованным с Профсоюзом и утвержденным Работодателем (Приложение №24).

9.3.2. Функциональные права, ответственность и виды поощрения технических инспекторов по охране труда устанавливаются Положением «О техническом инспекторе по охране труда» (Приложение №25).

9.3.3. Работодатель предоставляет техническим инспекторам по охране труда освобождение от основной работы, с сохранением средней заработной платы, для участия в составе комиссии, в соответствии с графиками плановых проверок по безопасности и охране труда.

9.3.4. Требования технических инспекторов по охране труда по устранению выявленных нарушений обязательны для исполнения руководителем структурного подразделения. Работодатель обязан в течение пяти рабочих дней со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить техническому инспектору по охране труда о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

9.3.5. С целью обеспечения трудящихся качественными средствами защиты от воздействия опасных и вредных производственных факторов в АО «АрселорМиттал Темиртау» создается комиссия по приемке средств индивидуальной защиты в эксплуатацию с участием технических инспекторов по охране труда.

9.4. Общие вопросы

9.4.1. В случае освобождения Работника от должностных обязанностей актом Работодателя с сохранением рабочего места и средней заработной платы для участия в спортивных соревнованиях и получения Работником в ходе соревнований травмы, размер оплаты больничного листа рассматривается в рамках двусторонней комиссии по коллективному договору в индивидуальном порядке по каждому случаю.

9.4.2. Работодатель обеспечивает Работников спецодеждой на время стирки или ремонта за счет собственных средств.

9.4.3. Листки временной нетрудоспособности, связанной с травмами, полученными на территории Работодателя по окончании или перед началом рабочего времени, по пути для прохождения предсменного и послесменного медицинского освидетельствования, при движении по установленным Работодателем маршрутам оплачиваются в 100% размере.

9.4.4. Листки временной нетрудоспособности, связанной с травмами, полученными на территории Работодателя при выполнении общественных работ (субботники) и проводимых в интересах Работодателя в нерабочее время, оплачиваются в 100% размере .

9.4.5. Работодатель выплачивает один раз в год (ко Дню защиты детей – 1 июня) детям Работников, погибших или получивших инвалидность I и II группы на производстве АО «АрселорМиттал Темиртау», материальную помощь в размере средней заработной платы Работника с учетом индексации (каждому ребенку до достижения им 16 лет).

РАЗДЕЛ 10. ПОЛОЖЕНИЕ ПРОФСОЮЗОВ И ЕГО ЧЛЕНОВ. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Работодатель гарантирует соблюдение прав и интересов Профсоюза и его членов, предоставленных Трудовым кодексом Республики Казахстан, Законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах», Генеральным и отраслевым соглашениями.

10.2. Работодатель предоставляет по запросам Профсоюза информацию, связанную с защитой прав и интересов членов профсоюза, за исключением информации, охраняемой в соответствии с законодательством Республики Казахстан. Работодатель предоставляет представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров, а также контроля над их выполнением.

10.3. При наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами Профсоюза, Работодатель не реже одного раза в месяц, не позже первой декады следующего месяца перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников.

10.4. Для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзными органами, а также для участия в работе выборных профсоюзных органов или краткосрочной профсоюзной учебы Работодатель освобождает участников этих мероприятий от работы с сохранением средней заработной платы.

10.5. Неосвобожденным председателям профкомов/цехкомов структурных подразделений еженедельно предоставляется 4 оплачиваемых часа для выполнения общественных обязанностей.

10.6. Работникам, освобожденным от должности вследствие избрания их на выборные должности в профорганы, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа и должность, а при ее отсутствии - другая равноценная работа в той же или другой структурной единице с согласия работника. Время работы на освобожденных выборных должностях включается в стаж работы в случае, если работник до и после этого работал в компании.

10.7. Работодатель бесплатно предоставляет Профсоюзу необходимые для его деятельности помещения, мебель, средства связи, оборудование, оргтехнику, автотранспорт, канцелярские принадлежности и другие материалы по утвержденной Работодателем смете, производит их ремонт и/или замену, согласно заявкам по мере необходимости.

10.8. Выборные работники Профсоюза премируются за выполнение показателей, определенных Приложениями к коллективному договору, из средств предприятия (Приложение №26).

Права Профсоюзов

10.9. Представлять и защищать права и интересы своих членов, а также быть представителями Работников во взаимоотношениях с государственными органами в пределах своих полномочий; работодателями; объединениями субъектов частного предпринимательства (ассоциациями, союзами) и иными общественными организациями.

10.10. Предъявлять в суд иски в защиту прав и интересов своих членов, выступать в их интересах при проведении медиации в суде, трудовом арбитраже или арбитраже в государственных органах. Оказывать членам Профсоюза иную правовую помощь.

10.11. Участвовать в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан и законодательством Республики Казахстан о медиации.

10.12. Осуществлять общественный контроль над соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан, а также трудовых прав и интересов Работников.

10.13. Вести переговоры, заключать соглашения и коллективные договоры.

10.14. В составе производственного совета по безопасности и охране труда организовывать совместные действия с Работодателем по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также по проведению проверок условий и охраны труда на рабочих местах.

10.15. Профсоюз в лице своих представителей, а также комиссий и комитетов имеет право беспрепятственно, с соблюдением требований безопасности и охраны труда проверять состояние условий и безопасности труда на рабочих местах. В случае невыполнения обязательств по обеспечению безопасного труда вносить Работодателю предложения об устранении нарушений и привлечении виновных лиц к ответственности.

10.16. Профсоюз имеет право присутствовать на производственных совещаниях в структурных подразделениях, за исключением совещаний, на которых оглашается информация, охраняемая в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

Обязанности Профсоюза

10.17. Соблюдать законодательство Республики Казахстан, выполнять обязательства по коллективному договору, отраслевому, региональному, Генеральному соглашениям, в пределах полномочий принимать меры по предупреждению социально-трудовых конфликтов.

10.18. Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюзов по повышению их правовой грамотности, в том числе по основам трудового законодательства Республики Казахстан, развитию умения вести переговоры и достижению консенсуса в трудовых спорах.

10.19. Содействовать соблюдению Работниками правил трудового распорядка и трудовой дисциплины, а также правил безопасности и охраны труда.

10.20. Оказывать Работникам - членам Профсоюза бесплатные юридические консультации по трудовым и социальным вопросам и представлять их интересы в судебных инстанциях.

10.21. Проводить разъяснительную работу на предприятиях по соблюдению Кодекса Республики Казахстан "О здоровье народа и системе здравоохранения" в части профилактики здорового образа жизни, снижения заболеваемости и соблюдения больничного режима, а также по соблюдению Работниками правил охраны труда и техники безопасности.

10.22. Представлять интересы Работников, не являющихся членами профсоюза, на тех же условиях, как и для членов профсоюза.

10.23. Направлять ежеквартально в бухгалтерию соответствующего подразделения Работодателя отчет с приложением подтверждающих документов и чеков об использовании целевых денежных средств, выделяемых Работодателем согласно Договору.

10.24. Обеспечивать совместный с Работодателем общественный контроль над всеми объектами общественного питания на предприятиях (Приложение №27).

10.25. Профсоюз имеет иные права и исполняет иные обязанности, предусмотренные законодательством Республики Казахстан.

РАЗДЕЛ 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Изменения и дополнения к Договору в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон. Предложения о внесении изменений и дополнений могут исходить от любой из Сторон. Предлагаемые изменения и дополнения в Договор должны быть изложены в письменном виде и направлены для рассмотрения в двустороннюю комиссию по коллективному договору, созданную обеими Сторонами на паритетной основе (Приложение №28).

11.2. Двусторонняя комиссия обязана в десятидневный срок рассмотреть поступившее предложение о внесении изменений и дополнений в коллективный договор и вступить в переговоры.

11.3. Решение двусторонней комиссии по коллективному договору о внесении изменений и дополнений подписывается членами комиссии, утверждается подписавшими коллективный договор и приобщается к договору, а также является его неотъемлемой частью и обязательно для исполнения обеими Сторонами.

11.4. В случае недостижения согласия о внесении изменений и дополнений в коллективный договор, стороны вправе принять меры в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

11.5. Двусторонняя комиссия по коллективному договору наделяется правом толкования и разъяснения пунктов и положений коллективного договора, а также разрешения других вопросов, связанных с его исполнением.

11.6. Ни одна из Сторон не вправе в период действия настоящего Договора в одностороннем порядке корректировать его содержание или прекращать выполнение принятых на себя обязательств.

11.7. Общий контроль над выполнением Договора осуществляет двусторонняя комиссия по коллективному договору.

11.8. Текущий контроль над выполнением Договора каждая сторона осуществляет самостоятельно.

11.9. Представители сторон обязаны не реже одного раза в полугодие информировать Работников о ходе выполнения Договора.

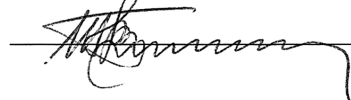
11.10. Уклонение представителей сторон от участия в переговорах по заключению, изменению, дополнению коллективного договора или необоснованный отказ от заключения коллективного договора, нарушение сроков проведения переговоров и не обеспечение работы соответствующей комиссии, не предоставление информации, необходимой для проведения переговоров и осуществления контроля над соблюдением положений коллективного договора, а равно нарушение или не выполнение его условий влекут ответственность, установленную законами Республики Казахстан.

11.11. Работодатель предоставляет подписанный Сторонами коллективный договор в местный орган по инспекции труда для мониторинга в течение одного месяца со дня подписания.

11.12. Текст настоящего Договора публикуется в средствах массовой информации, а также размещается на стендах в структурных подразделениях предприятия для ознакомления Работниками.

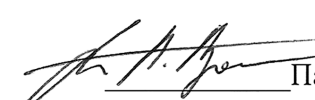
11.13. Настоящий Договор составлен в 5 (пяти) экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу и подписан Сторонами «22» ноября 2017 года.

Председатель ОО «Профсоюз металлургов
«Жактау» АО «АрселорМиттал Темиртау»

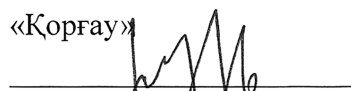
 Щетинин В.П.

Генеральный директор

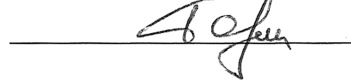
АО «АрселорМиттал Темиртау»

 Парамжит Сингх Калон

Председатель ОО «Профсоюз угольщиков

«Корғау»  Миргаязов М.В.

Председатель ОО «Профсоюз работников АО
«АрселорМиттал Темиртау» «Бірлік»

 Базилов М.А.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

ПО СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ ВОПРОСАМ

«АРСЕЛОРМИТТАЛ ТЕМИРТАУ» (СТАЛЬНОЙ ДЕПАРТАМЕНТ)

Председатель ОО «Профсоюз металлургов
«Жактау» АО «АрселорМиттал Темиртау»
Щетинин В.П.

Генеральный директор
АО «АрселорМиттал Темиртау»
Парамжит Сингх Калон

Председатель ОО «Профсоюз угольщиков
«Коргау»
Миргаязов М.В.

Председатель ОО «Профсоюз работников АО
«АрселорМиттал Темиртау» «Бірлік»
Базилев М.А.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1

ПОЛОЖЕНИЕ

о присоединении к коллективному договору работников,
не являющихся членами профессионального союза.

Работники, не являющиеся членами профессиональных союзов, вправе уполномочить орган профессионального союза для представления их интересов во взаимоотношениях с работодателем, а также присоединиться к заключенному в организации коллективному договору на основании письменного заявления.

Заявление работника о присоединении к коллективному договору подается в один из профсоюзов, подписавших настоящий коллективный договор (Приложение №1 к Положению).

В целях обеспечения единого и равного подхода к защите прав и гарантированного обеспечения социально-трудовыми льготами работников - членов профсоюза и работников, не являющихся членами профсоюза, но изъявивших желание присоединиться к условиям коллективного договора, данные работники обязаны производить ежемесячные отчисления в размере, определяемом единым представительным органом профсоюза на основании совместного постановления, которое является неотъемлемой частью коллективного договора. Данные отчисления производятся в профсоюзную организацию, представляющую его интересы по личному заявлению (Приложение №2 к Положению).

Документы работника регистрируются в Профсоюзе, копии представленных документов Профсоюз направляет Работодателю.

Срок рассмотрения заявления не должен превышать 1 (один) месяц с даты регистрации заявления.

В случае несогласия представителей Работников с присоединением Работников к действию коллективного договора, Работодатель может внести дополнения в трудовой договор, предусматривающие дополнительные льготы и компенсации.

Приложение №1
к Положению о присоединении работников
к коллективному договору

ОБРАЗЕЦ

Председателю профсоюза

От _____
Структурное подразделение _____

Таб. № _____

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу Вас распространить на меня действие коллективного договора, заключенного _____
(дата подписания коллективного Договора)

Подпись
Дата
ФИО

Приложение №2
к Положению о присоединении работников
к коллективному договору

ОБРАЗЕЦ

В Центр единого сервиса службы персонала
АО «АрселорМиттал Темиртау»
от _____
профессия _____
структурное подразделение _____
таб.№ _____

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу удерживать из моей заработной платы взносы в размере _____ и перечислять их в _____ наименование профсоюза с _____ 201__ г. в связи с присоединением к коллективному договору.
Подпись, дата _____

ПРИЛОЖЕНИЕ №2

ПЕРЕЧЕНЬ

актов Работодателя, издаваемых с учетом
мотивированного мнения профсоюза.

- Распоряжение директора шахты (угольный департамент) о неначислении «Премии за соблюдение правил безопасности и охраны труда» отдельным звеньям, бригадам, участкам.
- Перечень профессий на получение утепленных ботинок.
- Перечень профессий на обеспечение необходимыми средствами индивидуальной защиты, молочными талонами и лечебно-профилактическим питанием.
- Перечень профессий на получение защитных кремов.
- Акты Работодателя при сокращении численности, введении и отмене режима неполного рабочего времени.
- Акты Работодателя, определяющие порядок работы и категории работников при суммированном учете рабочего времени.
- Приказы (распоряжения) о расторжении трудового договора с Работником по инициативе Работодателя в случаях:
 - несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатом аттестации;
 - повторного не прохождения проверки знаний по вопросам безопасности и охраны труда или промышленной безопасности Работником, ответственным за обеспечение безопасности и охраны труда организации, осуществляющей производственную деятельность;
 - нарушения трудовых обязанностей руководителем структурного подразделения Работодателя, повлекшего причинение материального ущерба Работодателю;
 - продолжения Работником участия в забастовке после доведения до его сведения решения суда о признании забастовки незаконной либо о приостановке забастовки.

ПРИЛОЖЕНИЕ №3

ПОЛОЖЕНИЕ

о сохранности личной одежды Работников,
оставляемой на время выполнения трудовых обязанностей.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Положение о возмещении стоимости похищенных из санитарно-бытовых корпусов личных вещей, принадлежащих Работникам АО «АрселорМиттал Темиртау» (далее Компания), отражает цели, принципы и задачи в отношении сохранности личных вещей Работников.

1.2. Работодатель обеспечивает сохранность личных вещей (кроме драгоценностей, денег, переносной оргтехники, средств мобильной связи), оставляемых на время выполнения трудовых обязанностей, в отведенных для этого местах. Пропажа вещей в организации при исполнении Работником трудовых обязанностей влияет на имидж компании и ведет к дополнительным материальным затратам как самого Работника, так и Компании.

1.3. Доказательством возникновения понесенного ущерба Работником в связи с хищением личных вещей, которые находились в организации при выполнении Работником трудовых обязанностей, является постановление о возбуждении уголовного дела по факту кражи.

1.4. Настоящее Положение обязательно для применения во всех подразделениях Компании.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

2.1. Положение о возмещении стоимости похищенных из санитарно-бытовых корпусов личных вещей, принадлежащих Работникам Компании (далее по тексту – Положение), вводится в действие в целях минимизации ущерба, нанесенного Работнику хищением его личных вещей из санитарно-бытовых корпусов Компании, и упорядочения порядка действий в период обнаружения пропажи личных вещей и возмещения стоимости вещей Работникам Компании.

2.2. Для достижения целевых результатов в области снижения случаев хищения личных вещей Работников Компания реализует следующие задачи:

- обеспечивает круглосуточную охрану всех объектов, находящихся на территории сталльного и угольного департаментов АО «АрселорМиттал Темиртау»;

- выделяет помещения, в которых Работники могут хранить вещи, необходимые им по окончании работы, но не используемые в процессе трудовой деятельности;
- устанавливает камеры видеонаблюдения на контрольно-пропускных пунктах стального и угольного департаментов АО «АрселорМиттал Темиртау»;
- между управлением по безопасности АО «АрселорМиттал Темиртау» и правоохранительными органами по территориальности налажено взаимодействие при расследовании хищений и краж ТМЦ с территории предприятий, в том числе и краж личных вещей Работников предприятия.

3. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ

- 3.1. Компания заботится о надлежащих условиях в санитарно-бытовых корпусах на предприятиях и о сохранности личных вещей, принадлежащих Работникам Компании и хранящихся в санитарно-бытовых корпусах на предприятиях.
- 3.2. Компания заинтересована в том, чтобы Работники Компании, находясь на рабочем месте, были озабочены только выполнением трудовых обязанностей и соблюдением требований техники безопасности.
- 3.3. Компания заинтересована в том, чтобы ущерб, нанесенный Работнику Компании в результате хищения его личных вещей из санитарно-бытовых корпусов, был возмещен.

4. ПОРЯДОК ДЕЙСТВИЙ

- 4.1. В случае обнаружения пропажи личных вещей Работник обязан поставить в известность о факте пропажи представителя цеха из числа служащих.
- 4.2. Представитель цеха из числа служащих в свою очередь обязуется:
 - в стальном департаменте:
 - по номеру 96-00-40 информировать специалиста-координатора ситуационного центра оперативного контроля управления по безопасности (СЦОК УБ) о факте пропажи личных вещей работника цеха;
 - специалист-координатор СЦОК УБ обязан вызвать сотрудников полиции УВД г. Темиртау.
 - в угольном департаменте:
 - информировать диспетчера подразделения о факте пропажи личных вещей работника;
 - диспетчер подразделения обязан вызвать сотрудников полиции по территориальности и информировать главного специалиста по безопасности УД.
- 4.3. Представитель цеха из числа служащих обязан немедленно составить акт об обнаружении пропажи личных вещей работника с указанием даты их приобретения за подписью трех человек (представителя цеха из числа служащих, одного работника цеха и уборщика помещений санитарно-бытовых корпусов).
- 4.4. Работнику необходимо получить в отделе полиции по территориальности постановление о возбуждении или отказе в возбуждении уголовного дела.

5. ПОРЯДОК ВОЗМЕЩЕНИЯ

- 5.1. В случае возбуждения уголовного дела или отказа в возбуждении уголовного дела Работник имеет право написать заявление на имя руководителя структурного подразделения с указанием списка пропавших личных вещей, их стоимости и даты приобретения. К заявлению Работник обязан приложить копию постановления о возбуждении/отказе в возбуждении уголовного дела, выданную отделом полиции по территориальности, копии документов, подтверждающих стоимость и дату приобретения пропавших личных вещей (при их наличии).
- 5.2. Руководитель в течение трех рабочих дней с момента подачи заявления Работником оформляет ходатайство на имя финансового директора АО «АрселорМиттал Темиртау» о возмещении стоимости пропавших вещей с приложением: заявления Работника; копии постановления о возбуждении уголовного дела/отказе в возбуждении уголовного дела, выданной отделом полиции по территориальности; копии документов, подтверждающих стоимость и дату приобретения пропавших личных вещей (при их наличии). Финансовый директор АО «АрселорМиттал Темиртау» в течение 5 рабочих дней с момента подачи ходатайства рассматривает ходатайство на предмет полноты и достоверности представленных документов, после чего дает указание на возмещение стоимости личных вещей Работнику.
- 5.3. Сумма стоимости пропавших вещей Работника перечисляется на указанный в заявлении карточный счет Работника.

ПРИЛОЖЕНИЕ №4

ПОЛОЖЕНИЕ

о материальной ответственности Работников

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ, ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

- 1.1. Положение о материальной ответственности Работников (далее - Положение) определяет понятие материально ответственных лиц Работодателя, их права, обязанности и ответственность, условия наступления материальной ответственности, порядок определения размера ущерба и его возмещения.
- 1.2. Положение является внутренним локальным актом, разработанным в соответствии с законодательством Республики Казахстан и локальными актами АО «АрселорМиттал Темиртау».
- 1.3. Под материально ответственными понимаются лица, заключившие трудовой договор с АО «АрселорМиттал Темиртау» и несущие полную материальную ответственность за недостачу вверенного им имущества в соответствии с настоящим Положением и законодательством Республики Казахстан.
- 1.4. Положение распространяется на иностранных граждан, состоящих в трудовых отношениях; лиц без гражданства, заключивших трудовой договор с АО «АрселорМиттал Темиртау», если иное не предусмотрено законами или международными договорами Республики Казахстан.

2. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ

2.1. Материальная ответственность Работника - это его обязанность отвечать перед Работодателем за совершение противоправного поведения (действия или бездействия), в результате которого был причинен ущерб имуществу Работодателя, и возместить этот ущерб в установленном порядке.

2.2. Предусматриваются два вида материальной ответственности Работников:

- коллективная;
- индивидуальная.
- 2.2.1. Полная материальная ответственность.
Полная материальная ответственность Работника состоит в его обязанности возмещать причиненный им прямой действительный ущерб в полном размере.
- Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на Работника в следующих случаях:
 - необеспечения сохранности имущества и других ценностей, переданных Работнику на основании письменного договора о принятии на себя полной материальной ответственности;
 - необеспечения сохранности имущества и других ценностей, полученных Работником под отчет по разовому документу;
 - причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсикоманического опьянения (их аналогов);
 - недостачи, умышленного уничтожения или умышленной порчи материалов, полуфабрикатов, изделий/продукции, в том числе при их изготовлении, а также инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных Работодателем Работнику в пользование;
 - нарушения условия о неконкуренции, которое повлекло причинение ущерба для Работодателя;
 - в иных случаях, оговоренных в трудовом и коллективном договорах.

2.3. С Работниками, профессии которых указаны в перечне, утверждаемом отдельным приказом генерального директора и согласованным с представителями Работников, должен заключаться договор о полной материальной ответственности. Отказ от заключения такого договора без уважительных причин рассматривается как неисполнение Работником своих трудовых обязанностей.

- Индивидуальная форма полной материальной ответственности устанавливается при наличии одного из следующих условий:
 - материальные ценности передаются под отчет конкретному Работнику и на него возлагается обязанность по их сохранности;
 - Работнику предоставлено отдельное изолированное помещение или место для хранения материальных ценностей и обеспечены условия для надлежащего выполнения обязанностей;
 - Работник самостоятельно отчитывается перед бухгалтерией Работодателя за принятие им под отчет ценностей.

Договор подписывается при трудоустройстве, а также постоянном или временном переводе (по производственной необходимости; на период временного отсутствующего работника; на период временного исполнения обязанностей/замещения). Приказ или указание в трудовом договоре на то, что Работник несет полную материальную ответственность, не заменяют соответствующего письменного договора. Такой договор является дополнительным по отношению к трудовому договору с данным Работником.

Договор о полной материальной ответственности составляется в двух экземплярах. Первый находится в отделе кадров АО «АрселорМиттал Темиртау», а второй - у Работника.

Договор о полной материальной ответственности вступает в силу со дня его подписания и действует в течение всего периода работы с вверенными Работнику материальными ценностями.

2.3.2. При совместном выполнении Работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей, отпуском, перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере, вводится коллективная/бригадная материальная ответственность.

Письменный договор о коллективной/бригадной материальной ответственности за причинение ущерба заключается между АО «АрселорМиттал Темиртау» и всеми членами коллектива/бригады.

По договору о коллективной/бригадной материальной ответственности ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую возлагается полная материальная ответственность за их недостачу.

При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива/бригады определяется по соглашению между всеми членами коллектива/бригады и Работодателем.

2.4. Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной/бригадной материальной ответственности заключаются с Работниками, достигшими возраста 18 лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

2.5. Работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность за умышленное причинение ущерба; за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсикоманического опьянения (их аналогов); а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

3. УСЛОВИЯ НАСТУПЛЕНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

- 3.1. Материальная ответственность возлагается на Работника в том случае, когда одновременно имеются следующие условия:
 - Работодателю нанесен прямой действительный ущерб;
 - доказано противоправное поведение работника;
 - существование причинной связи между противоправными действиями/бездействием Работника и возникшим ущербом;
 - наличие вины Работника.
- 3.2. Работник обязан возместить причиненный Работодателю прямой действительный ущерб.

Прямой действительный ущерб – это фактическое уменьшение наличного имущества Работодателю или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе находящегося у Работодателя имущества третьих лиц, если он несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Работодателя произвести затраты на приобретение или восстановление имущества (либо на возмещение ущерба, причиненного Работником третьим лицам).

Под ущербом, причиненным Работником третьим лицам, понимаются все суммы, которые выплачены Работодателем третьим лицам в счет возмещения ущерба.

3. Уволенные по Положению о СДУ согласно совместному Постановлению дирекции и профсоюза за № 10 от 27.09.2005 г.

4. Уволенные по Положению о СДУ для работников угольного департамента на 2007г. от 21.06.2007г., действующему с 01.07.2007г.
5. Уволенные на основании приказа №5 от 03.04.2008 г.
6. Уволенные по Положению о СДУ для работников 2008г. исполнительного директора угольного департамента от 10.04.2008г., действующему с 15.04.2008г.
7. Уволенные по Положению о СДУ для работников угольного департамента АО «АрселорМиттал Темиртау» за вознаграждение от 24.11.2008г., действующему с 25.11.2008г.
8. Уволенные по Положению о СДУ работников угольного департамента АО «АрселорМиттал Темиртау» от 27.03.2009г., действующему с 01.04.2009г.
9. Уволенные на основании распоряжения директора по персоналу АО «АрселорМиттал Темиртау» №57 от 20.01.2009 г.
10. Уволенные по Положению о СДУ работников предприятия за вознаграждение от 02.04.2009г.
11. Уволенные по Положению №19 о СДУ работников предприятия за вознаграждение от 29.09.2009г.
12. Уволенные по Положению №4 о СДУ работников предприятия за вознаграждение от 20.04.2010г.
13. Уволенные по Положению о СДУ работников угольного департамента АО «АрселорМиттал Темиртау», утвержденному генеральным директором АО «АрселорМиттал Темиртау» Ф.Панниром, действующему с 01.05.2010г.
14. Уволенные по Положению №5 о дополнительных мерах по социальной защите Работников при добровольном уходе с предприятия за вознаграждение от 05.04.2011г.
15. Уволенные по Положению №6 о дополнительных мерах по социальной защите Работников при добровольном уходе с предприятия за вознаграждение от 12.03.2012г.
16. Уволенные по Положению №7 о дополнительных мерах по социальной защите Работников при добровольном уходе с предприятия за вознаграждение от 01.08.2012г.
17. Уволенные по Положению №8 о дополнительных мерах по социальной защите Работников при добровольном уходе с предприятия за вознаграждение от 08.01.2013г.
18. Уволенные по Положению №9 о дополнительных мерах по социальной защите Работников при добровольном уходе с предприятия за вознаграждение от 01.08.2013г.
19. Уволенные по Положению №10 о дополнительных мерах по социальной защите Работников при добровольном уходе с предприятия за вознаграждение от 20.03.2014г.
20. Уволенные по Положению о порядке расторжения трудового договора по соглашению сторон от 16.03.2015г.
21. Уволенные по Положению о порядке расторжения трудового договора по соглашению сторон от 25.01.2016 г.
22. Уволенные по Положению о порядке расторжения трудового договора по соглашению сторон, утвержденному генеральным директором АО «АрселорМиттал Темиртау», действующему с 29.03.2016 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ №6

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке предоставления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков

Настоящее Положение разработано с целью соблюдения действующего Трудового кодекса Республики Казахстан и упорядочения внутренних процессов оформления документов при предоставлении Работникам АО «АрселорМиттал Темиртау» оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков.

1. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В НАСТОЯЩЕМ ПОЛОЖЕНИИ

Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск – предназначен для отдыха Работника, восстановления работоспособности, укрепления здоровья и иных личных потребностей Работника.

Рабочий год - период, составляющий двенадцать календарных месяцев, исчисленных с первого дня работы конкретного Работника.

Календарный год – период с первого января по тридцать первое декабря.

Производственная необходимость - выполнение работ в целях предотвращения или ликвидации стихийного бедствия, аварии или немедленного устранения их последствий, предотвращения несчастных случаев, простоя, гибели или порчи имущества и в других исключительных случаях, а также замещения временно отсутствующего Работника.

Средняя заработная плата – заработная плата, исчисленная в порядке, установленном действующим законодательством Республики Казахстан.

2. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ И ВИДЫ ОТПУСКОВ

2.1. Продолжительность ежегодного оплачиваемого трудового отпуска Работникам промышленно-производственного персонала стального департамента устанавливается не менее 28 календарных дней, если иное не предусмотрено трудовым договором. Всем работникам структурных подразделений угольного департамента предоставляется ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней в году в соответствии с графиком, если иное не предусмотрено трудовым договором.

2.2. Продолжительность дополнительных отпусков определяется Приложением №1:

- продолжительность дополнительных отпусков, предоставляемых Работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и/или опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со «Списком производств, цехов, профессий и должностей, перечнем тяжелых работ, работ с вредными и/или опасными условиями труда», утвержденным Приказом министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан №1053 от 28 декабря 2015 года;
- продолжительность дополнительных отпусков, предоставляемых инвалидам I и II групп, составляет 6 (шесть) календарных дней.

2.3. При исчислении общей продолжительности оплачиваемого ежегодного трудового отпуска дополнительные отпуска суммируются с основным отпуском. Максимальная продолжительность ежегодного отпуска с учетом дополнительных отпусков не должна превышать для Работников, занятых на подземных работах, 66 календарных дней, на других работах – 42 календарных дней.

2.4. Работникам образования, здравоохранения оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск предоставляется продолжительностью, предусмотренной законодательством Республики Казахстан и нормативными документами.

3. ПОРЯДОК РАЗРАБОТКИ, СОГЛАСОВАНИЯ И УТВЕРЖДЕНИЯ ГРАФИКА ОТПУСКОВ

3.1. График отпусков на предстоящий календарный год разрабатывается линейным руководителем, с учетом планирования процесса производства и мнения Работников, не позднее 1 ноября текущего года представляется на согласование в службу персонала и утверждение руководителем структурного подразделения.

3.2. График отпусков утверждается не позднее 1 декабря текущего года и доводится до сведения Работников.

3.3. При составлении графика отпусков оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск Работника по согласованию с линейным руководителем и руководителем структурного подразделения может быть разделен на части, при этом одна из частей должна быть не менее двух календарных недель.

3.4. Вновь принятые в течение текущего года Работники включаются в график отпусков текущего года путем внесения дополнений к графику отпусков по установленной форме.

4. ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ОПЛАЧИВАЕМЫХ ЕЖЕГОДНЫХ ТРУДОВЫХ ОТПУСКОВ

4.1. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск предоставляется Работникам в течение рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

4.2. Дата наступления отпуска определяется не позднее 25 числа месяца, предшествующего отпуску, распоряжением руководителя структурного подразделения.

4.3. Работнику может быть предоставлен оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск или его часть вне утвержденного графика в любое время рабочего года на основании согласованного личного заявления и распоряжения руководителя структурного подразделения.

4.4. Руководителям структурных подразделений оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск предоставляется согласно графику отпусков (в исключительных случаях вне графика), на основании согласованного личного заявления и распоряжения непосредственного руководителя.

4.5. Директорам, их заместителям оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск предоставляется на основании согласованного личного заявления и распоряжения непосредственного руководителя.

4.6. В случае изменения графика отпусков, в связи с производственной необходимостью, руководитель структурного подразделения обязан распоряжением уведомить Работника об изменении не менее, чем за две недели до начала трудового отпуска.

4.7. Работник обязан использовать в течение года трудовой отпуск. Работодатель обязан предоставить трудовой отпуск Работнику в соответствии с графиком.

5. ПОРЯДОК ПЕРЕНЕСЕНИЯ ОПЛАЧИВАЕМЫХ ЕЖЕГОДНЫХ ТРУДОВЫХ ОТПУСКОВ

5.1. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск переносится по просьбе Работника полностью или частично в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- при отпуске по беременности и родам.

5.2. Просьба Работника о переносе уже наступившего либо ранее согласованного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска оформляется заявлением Работника, направленным посредством заказного письма с уведомлением или переданного нарочно, либо зарегистрированным лично в управлении по кадровому администрированию. Перенос ежегодного трудового отпуска осуществляется с момента согласования.

5.3. Перенесенный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск либо его часть может быть предоставлен как в текущем рабочем году данного Работника, так и присоединен к отпуску за следующий рабочий год.

6. ОТЗЫВ ИЗ ОПЛАЧИВАЕМОГО ЕЖЕГОДНОГО ТРУДОВОГО ОТПУСКА

6.1. В случае производственной необходимости, с письменного согласия Работника, оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть прерван путем отзыва из отпуска, за исключением отпуска Работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, беременных женщин и Работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными условиями труда.

6.2. Неиспользованная в связи с отзывом часть оплачиваемого ежегодного трудового отпуска по соглашению с Работником включается в график отпусков текущего календарного года путем утверждения изменений, либо в график отпусков последующего календарного года.

При отзыве Работника из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска руководитель структурного подразделения и работник обязаны на момент согласования отзыва из отпуска согласовать время предоставления его неиспользованной части. Согласие Работника с отзывом из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска оформляется письменным заявлением.

6.3. Отзыв Работника из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска осуществляется на основании распоряжения, утвержденного директором по персоналу АО «АрселорМиттал Темиртау».

6.4. При отзыве Работника из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска вместо предоставления неиспользованной части отпуска в другое время, по соглашению между Работником и Работодателем, Работнику производится компенсационная выплата за дни неиспользованной части оплачиваемого ежегодного трудового отпуска.

7. ОПЛАТА ЕЖЕГОДНОГО ТРУДОВОГО ОТПУСКА

7.1. Оплата ежегодного трудового отпуска производится не позднее, чем за три рабочих дня до его начала, а в случае предоставления отпуска вне графика – не позднее трех рабочих дней со дня его предоставления.

Основанием для оплаты ежегодного трудового отпуска является распоряжение «Об отпуске»/«Об отпуске вне графика», изданное и утвержденное в порядке, установленном настоящим Положением.

7.2. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск предоставляется с сохранением места работы и средней заработной платы.

7.3. В случае перенесения или отзыва Работника из ежегодного оплачиваемого трудового отпуска на основании пп.4 п.2 ст.115 действующего Трудового кодекса Республики Казахстан Работником по труду службы персонала соответствующего подразделения производится перерасчет продолжительности отпуска и удержание из заработной платы Работника ранее начисленной оплаты отпуска, не требующее согласия Работника. Работодатель письменно уведомляет Работника.

8. ВЫПЛАТА КОМПЕНСАЦИИ ЗА НЕИСПОЛЬЗОВАННЫЙ ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ЕЖЕГОДНЫЙ ТРУДОВОЙ ОТПУСК

8.1. При прекращении трудового договора, вне зависимости от оснований прекращения, Работнику выплачивается компенсационная выплата за неиспользованные дни оплачиваемого ежегодного трудового отпуска из расчета средней заработной платы.

ПРИЛОЖЕНИЕ №7

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке предоставления учебных отпусков Работникам сталъного и угольного департаментов АО «АрселорМиттал Темиртау»

1. Работникам, получающим техническое и профессиональное послесреднее, высшее образование в организациях, имеющих лицензию на право реализации учебных программ в Республике Казахстан, по специальностям, востребованным АО «АрселорМиттал Темиртау», и по согласованию с Работодателем предоставляются учебные отпуска для подготовки и сдачи зачётов и экзаменов, выполнения лабораторных работ, подготовки и защиты дипломной работы/проекта.

1.1. Освоение учебных программ завершается итоговой аттестацией по вечерней форме обучения продолжительностью:

- в институтах и университетах – 25 календарных дней в течение учебного года;
- в колледжах – 15 календарных дней в течение учебного года.

По заочной форме обучения продолжительностью:

- не более 35 календарных дней в течение учебного года.

1.2. Оценка уровня профессиональной подготовленности и присвоение квалификации завершается периодом сдачи государственных экзаменов, подготовкой и защитой дипломной работы/проекта продолжительностью:

- в институтах и университетах – не более 4 месяцев;
- в колледжах – не более 2 месяцев.

2. Основанием для предоставления и оплаты учебного отпуска является:

- справка-вызов организации образования;
- заявление работника на имя директора по персоналу АО «АрселорМиттал Темиртау», согласованное с начальником структурного подразделения;
- распоряжение о предоставлении оплачиваемого учебного отпуска, подписанное директором по персоналу АО «АрселорМиттал Темиртау».

3. Учебный отпуск имеет строгое целевое назначение, предоставляется и используется в период, указанный организацией образования и не может переноситься на другой период времени или заменяться денежной компенсацией. В период действия справки с согласия Работодателя учебный отпуск может быть предоставлен частями, если Работник заявит об этом письменно до начала учебного отпуска.

4. Оплата учебных отпусков производится из расчета должностного оклада или установленной тарифной ставки за дни отпуска.

5. Перечень профессий, необходимых АО «АрселорМиттал Темиртау», определяется Приложением №1 к настоящему Положению.

6. Работникам, обучающимся по специальностям, отсутствующим в Приложении №1, предоставляются учебные отпуска без сохранения заработной платы в период, указанный в справке-вызове организации образования.

Учебный отпуск без сохранения заработной платы предоставляется на основании:

- справки-вызова организации образования;
- заявления Работника на имя руководителя структурного подразделения;
- распоряжения о предоставлении учебного отпуска без оплаты, за подписью руководителя структурного подразделения.

7. Условия предоставления и оплаты учебных отпусков распространяются также на Работников, получающих второе образование.

Приложение №1

к Положению о порядке предоставления учебных отпусков

ПЕРЕЧЕНЬ

специальностей организаций образования, обучение в которых дает право на оплачиваемый учебный отпуск в АО «АрселорМиттал Темиртау»

Название специальностей в соответствии с классификатором:

1. автоматизация и управление;
2. транспорт, транспортная техника и технологии;
3. вычислительная техника и программное обеспечение;
4. информационные системы;
5. технологические машины и оборудование;
6. металлургия;
7. теплоэнергетика;
8. машиностроение;
9. химическая технология органических веществ;
10. электроэнергетика;
11. безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды;
12. безопасность жизнедеятельности;
13. горное дело;
14. горное дело - горные машины;
15. горное дело - электроэнергетика;
16. горная электромеханика;
17. организация перевозок и управление движением на железнодорожном транспорте;
18. подземная разработка месторождений полезных ископаемых;
19. строительство подземных сооружений;

20. техническое обслуживание и ремонт горного электромеханического оборудования.

ПРИЛОЖЕНИЕ №8

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда Работников АО «АрселорМиттал Темиртау»

1. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В НАСТОЯЩЕМ ПОЛОЖЕНИИ

Оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением Работодателем обязательной выплаты Работнику вознаграждения за его труд в соответствии с настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, а также соглашениями, трудовым, коллективным договорами и актами Работодателя.

Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации Работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2. ПРАВИЛА, ПРИМЕНЯЕМЫЕ ПРИ ОПЛАТЕ ТРУДА

2.1. В соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан при начислении заработной платы применяются все виды государственных гарантий в области оплаты труда. Работодатель гарантирует всем Работникам АО «АрселорМиттал Темиртау» оплату труда за отработанное время не ниже установленной тарифной ставки или должностного оклада выполняемой работы согласно трудовому договору.

2.3 В соответствии с отраслевыми соглашениями, для расчета минимального размера месячной тарифной ставки рабочего первого разряда, занятого на тяжелых работах, работах с вредными/опасными условиями труда, применяется повышающий отраслевой коэффициент.

2.4 Заработная плата выплачивается в денежной форме в национальной валюте Республики Казахстан, не реже одного раза в месяц, не позже первой декады следующего месяца.

2.5 При организации оплаты труда используются следующие виды систем оплаты труда: простая повременная, повременно-премиальная и сдельно-премиальная.

2.6 За основу оплаты труда рабочих принимаются тарифные ставки и оклады, установленные тарифными сетками применительно к профессии на основе «Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих» (ЕТКС).

2.7 Заработная плата по тарифной ставке присвоенного разряда исчисляется с учетом фактически отработанного времени по соответствующему графику работ.

2.8 Должностные оклады руководителям, специалистам, другим служащим устанавливаются с учетом квалификации Работника, его деловых качеств, отношения к выполнению должностных обязанностей и с применением диапазонов окладов.

2.9 Минимальный предел межразрядного коэффициента для сталъного департамента между первым и вторым, вторым и третьим квалификационными разрядами рабочих установлен 1,02; между третьим и четвертым установлен коэффициент 1,04.

2.10 Порядок установления различных тарифных ставок определяется согласно Приложению №1 к настоящему Положению.

4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ СТАЛЪНОГО ДЕПАРТАМЕНТА

4.1. Условия оплаты труда Работников цехов установлены Положениями об оплате труда рабочих и служащих внутри структурных подразделений.

5. СРОК ДЕЙСТВИЯ

5.1. При введении новых условий оплаты труда Работодателем настоящее Положение пересматривается Сторонами согласно порядку, утвержденному в коллективном договоре.

Приложение 1

к Положению об оплате труда

СТАЛЪНОЙ ДЕПАРТАМЕНТ

Минимальная месячная тарифная ставка (оклад) - 42330 тенге
Минимальный размер заработной платы с 1.01.2017 г. - 24459 тенге
Среднемесячное количество рабочих часов по балансу
5-дн. раб. недели - 163,33

Таблица 1

ЧАСОВЫЕ ТАРИФНЫЕ СТАВКИ

рабочих, занятых в цехах основного производства.

Основные цехи агломерационного, металлургического, и коксохимического производств, в т.ч. цех обжига извести, цех ремонта металлургических печей, копровый участок ОБПП, участки ЦТК основных цехов, цеха ремонта оборудования основных цехов.	Индекс тарифной сетки*	Разряды							
		1	2	3	4	5	6	7	8
	Ч100	351.93	358.97	366.15	380.80	402.84	453.57	509.05	566.16
	Ч114 (36-час. раб. неделя)	391.03	398.86	406.83	423.11	447.77	504.17		
	Ч110	387.12	394.87	402.77	418.88	443.12	498.93	559.96	622.78
	Ч125 (36-час. раб. неделя с 10% вред)	430.13	438.74	447.52	465.42	492.54	554.37		
	Ч200	351.93	358.97	366.15	380.80	390.00	426.07	478.23	531.81
	Ч125 (36-час. раб. неделя)	391.03	398.86	406.83	423.11	433.33	473.41		
	Ч300	338.30	345.07	351.97	366.05	380.69	405.47		

ПРИМЕЧАНИЕ: Оплата труда рабочих, занятых ремонтом, обслуживанием машин, агрегатов и другого оборудования в основном металлургическом производстве черной металлургии, производится по тарифным ставкам, предусмотренным для оплаты труда рабочих, занятых в цехах основного производства.

- * - первые два знака означают символ тарифной сетки;
- 3-й и 4-й знаки - размер увеличения тарифной ставки на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда.

Таблица 2

ЧАСОВЫЕ ТАРИФНЫЕ СТАВКИ сезонных рабочих, занятых в строительстве и ремонтно-строительных работах, (тенге)							
1. На ремонтно-монтажных и ремонтно-строительных работах	Индекс тарифной сетки*	Разряды					
		1	2	3	4	5	6
	CP00	210,38	214.59	218.88	227.64	255.64	288.19
	CP04	218,80	223.17	227.64	236.75	265.87	299.72
	CP08	227,21	231.76	236.39	245.85	276.09	311.25
	CP12	235,63	240.34	245.15	254.96	286.32	322.77
	CP16	244,04	248.92	253.90	264.06	296.54	334.30
	CP20	252,46	257.51	262.66	273.17	306.77	345.83
	CP24	260,87	266.09	271.41	282.27	316.99	357.36

ПРИМЕЧАНИЕ:

- * - первые два знака - символ тарифной сетки;
- 3-й и 4-й знаки - размер увеличения тарифной ставки на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда.

ПРИЛОЖЕНИЕ №9

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании Работников стального департамента
АО «АрселорМиттал Темиртау».

Настоящее Положение о премировании Работников стального департамента АО «АрселорМиттал Темиртау» разработано в целях стимулирования ритмичной работы производства и достижения необходимых экономических, производственных результатов работ с соблюдением правил безопасности и охраны труда.

1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ
- 1.1. Настоящее положение распространяется на Работников, состоящих в списочной численности и выполняющих работу по трудовому договору в АО «АрселорМиттал Темиртау».

1.2. Премирование Работников производится по результатам работы текущего месяца.

1.3. Максимальный размер премии составляет 26% по сумме двух показателей.

1.4. Для Работников устанавливаются показатели за выполнение плана по отгрузке готового проката АО «АрселорМиттал Темиртау» и соблюдение правил по безопасности и охране труда.

1.5. Условия премирования и депремирования Работников цехов устанавливаются положениями по оплате труда рабочих и служащих внутри структурных подразделений.

2. ВЫПОЛНЕНИЕ ПЛАНА ПО ОТГРУЗКЕ ГОТОВОГО ПРОКАТА ПО АО «АРСЕЛОРМИТТАЛ ТЕМИРТАУ»

Величина премии корректируется на коэффициент от процента выполнения плана	
Выполнение плана, %	Коэффициент корректировки премии
более 101	1,1
от 100 до 100,99	1
свыше 90 до 99,99	0.9
свыше 85 до 90 включительно	0,8
свыше 79 до 85 включительно	0.7
свыше 75 до79 включительно	0.65
75 и менее	0

За выполнение плана от 100 до 100,99% премия устанавливается в размере 10%.

Максимальный размер премии по данному показателю составляет 11%.

Вид начисления - 3024.

Депремирование

Работодателем, либо руководителем структурного подразделения отдельные Работники могут быть лишены полностью или частично причитающейся им премии за выполнение плана по отгрузке готового проката согласно перечню нарушений

- до 50%:
- при нарушении технологического процесса;
- при нарушении производственных, должностных инструкций, инструкций об обязанностях, правах и ответственности, правил внутреннего трудового распорядка;
- при неудовлетворительном уходе за закрепленным оборудованием;
- при принятии мер к ликвидации аварии (согласно плану ликвидации аварий);

- при некачественном ремонте оборудования (согласно акту приемки);
- при невыполнении заданий вследствие опоздания на работу или преждевременного ухода;
- при невыполнении постановлений, распоряжений, приказов;
- при обнаружении фактов изготовления (реализации) некачественной продукции (Работники, допустившие ее изготовление (реализацию), лишаются премии за те месяцы, когда выявлены эти факты);
- до 100%:
- при искажении учетной и отчетной документации (выявленном по результатам служебного расследования либо инвентаризации);
- при разглашении сведений, составляющих служебную, коммерческую тайну (доверенных работнику в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан);
- при невыполнении планов и мероприятий по охране природы;
- при отсутствии Работника на работе без уважительных причин в течение трех и более часов подряд за один рабочий день (рабочую смену);
- при нахождении на работе в состоянии алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения (их аналогов) или употреблении в течение рабочего дня веществ, вызывающих такое опьянение.

3. СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВИЛ ПО БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЕ ТРУДА.

Максимальный размер премии по данному показателю составляет 15%.

Вид начисления - 3025.

Депремирование

При несоблюдении правил по безопасности и охране труда, документально подтвержденных актом Работодателя либо распоряжением руководителя структурного подразделения, Работники могут быть лишены премии за этот показатель частично или полностью:

- до 100% - за нарушения требований Глобальных стандартов и стандартов предприятия; правил дорожного движения; работу без наряда-допуска (для привлеченных цехов и подрядных организаций);
- до 90% - за несоблюдение правил выполнения работ с применением наряда-допуска и специального наряда-допуска согласно требованиям Глобальных стандартов (замкнутое пространство);
- до 80% - за нарушение инструкций по безопасности и охране труда;
- до 70% - за работу на неисправном оборудовании, транспортном средстве, агрегате, которая могла повлечь за собой травмирование Работников;
- до 60% - за работу с неисправными техническими средствами безопасности;
- до 50% - за неприменение средств индивидуальной защиты;
- до 20 % - за нарушение системы ношения спецодежды, спецобуви.

При нарушении правил по безопасности и охране труда либо пожарной безопасности, безопасности движения на транспорте, которое повлекло смертельный несчастный случай, несчастный случай с тяжелым исходом, аварии со значительным материальным ущербом (1 млн. тенге и более) премия по показателю «соблюдение правил по безопасности и охране труда» не начисляется полностью на срок действия дисциплинарного взыскания или менее Работникам, виновным в нарушениях. Также Работникам бригады участка данного подразделения премия по показателю «соблюдение правил по безопасности и охране труда» в текущем месяце уменьшается на 10% (в абсолютной величине из 15%), определенных актом Работодателя либо актом расследования.

4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ
- 4.1. При расторжении трудового договора с Работником, отработавшим неполный месяц, премия в отчетном месяце не начисляется.

4.2. Основанием для начисления премии являются: справка производственного отдела о выполнении плана по отгрузке готового проката по АО «АрселорМиттал Темиртау» за текущий месяц; акт Работодателя или распоряжение руководителя структурного подразделения по подразделению (в соответствии с разделом 3 настоящего Положения).

4.3. При введении новых условий оплаты труда Работодателем настоящее Положение пересматривается Сторонами согласно порядку, утвержденному в коллективном договоре.

ПРИЛОЖЕНИЕ №11

ПОЛОЖЕНИЕ
о разовой выплате Работникам АО «АрселорМиттал Темиртау»
по итогам производственно-финансовой деятельности
АО «АрселорМиттал Темиртау»за отработанный год

Настоящее положение разработано в целях стимулирования Работников АО «АрселорМиттал Темиртау» выполнения производственно – экономических показателей предприятия по итогам года.

Положение распространяется на Работников, состоящих в списочной численности и выполняющих работу по трудовому договору на АО «АрселорМиттал Темиртау».

Разовая выплата по итогам производственно-финансовой деятельности АО «АрселорМиттал Темиртау» за отработанный год (далее - Вознаграждение) выплачивается при условии выполнения двух показателей:

- I. Первый показатель:
(для всех работников АО «АрселорМиттал Темиртау»)
- Выполнение бизнес-плана по EBITDA (прибыль до уплаты налогов, процентов, износа и амортизации) не менее 100 %.
- II. Второй показатель: (для работников стального департамента АО «АрселорМиттал Темиртау»)
- Выполнение бизнес-плана производства конвертерной стали (слябы УНРС и блюмы) не менее 90%.
- (для работников угольного департамента АО «АрселорМиттал Темиртау»)
- Выполнение бизнес-плана по добыче угля и производству концентрата соответствующей зольности по угольному департаменту не менее 95%.

Размер разовой выплаты определяется программно путем деления на «12» суммы заработной платы за год, начисленной по видам оплат, входящих в расчет разовой выплаты.

1. Разовая выплата за отработанный год начисляется Работникам, отработавшим полный календарный год, с 1 января по 31 декабря, согласно установленному графику работ, а также Работникам, отработавшим неполный календарный год, а именно:

- уволенным в связи с уходом на пенсию по возрасту;
- уволенным вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению работы, согласно заключению МСЭ или ВКК;
- женщинам, ушедшим в отпуск без сохранения заработной платы по уходу за детьми или вернувшимся из этого отпуска;
- в связи гибелью на предприятии (вознаграждение выплачивается семье умершего Работника);
- уволенным в связи с призывом в Вооруженные Силы Республики Казахстан с АО «АрселорМиттал Темиртау» и вернувшимся обратно в течение 1-го месяца с момента постановки на воинский учет по месту жительства;
- в связи с переходом на выборную работу (должность) в профсоюз.

Размер разовой выплаты начисляется пропорционально отработанному времени.

Разовая выплата не начисляется работникам:

- уволенным в течение года (за исключением причин, перечисленных в пункте 4);
- отсутствовавшим на работе без уважительной причины в течение трех и более часов подряд за один рабочий день;
- находившимся на территории предприятия в рабочее или нерабочее время под действием алкогольных, наркотических и токсикоманических веществ (их аналогов);
- совершившим по месту работы хищение (в том числе, мелкое) чужого имущества, содействовавшим хищению, умышленному уничтожению или повреждению имущества, если это установлено вступившим в законную силу приговором или постановлением суда;
- имеющим ежемесячное вознаграждение за выслугу лет;
- работающим по трудовому договору на определенный срок не менее одного года;
- работающим и получающим оплату по программе GEDP;
- работающим по трудовому договору на период выполнения определенной работы;
- работающим по трудовому договору на период замещения временно отсутствующего Работника, кроме находящихся в декретном отпуске и проработавшим не менее года;
- работающим по трудовому договору на период сезонных работ;
- работающим по трудовому договору, с индивидуальными условиями премирования по итогам года;
- допустившим нарушение правил охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности лично или подчиненным персоналом, которое повлекло или могло повлечь тяжкие последствия, включая травмы и аварии (документально подтвержденное привлечение к дисциплинарной ответственности актом работодателя), за период, в течение которого действовало дисциплинарное взыскание в текущем году, либо в приказе напрямую указывается лишение вознаграждения за весь год. Срок действия дисциплинарного взыскания, переходящего на следующий год, учитывается в последующем году. Учет действия дисциплинарных взысканий для начисления вознаграждения производится каждые полгода отделом кадров АО «АрселорМиттал Темиртау»;
- размер вознаграждения снижается на 50% Работникам, привлекавшимся в течение года к дисциплинарной ответственности за опоздание и ранний уход с работы, на основании акта работодателя.

В течение февраля - марта текущего года Работник по труду в системе SAP формирует ведомость, для расчета разовой выплаты по итогам года на каждого Работника с учетом корректировок.

После проведения всех корректировок, служба по персоналу в срок не позднее 01.04. текущего года проводит расчет размера разовой выплаты по итогам года, с учетом количества фактически отработанных часов в прошедшем году на каждого Работника, а также суммы отчислений (налогов и т.д.).

Сумма начисленной разовой выплаты по итогам года отражается в табуляграмме заработной платы работника за март-апрель текущего года.

При введении новых условий оплаты труда Работодателем настоящее Положение пересматривается Сторонами согласно порядку, утвержденному в коллективном договоре.

ПРИЛОЖЕНИЕ №12

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате Работникам за совмещение профессий, должностей, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего Работника

Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством РК.

1. Работникам, выполняющим наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же должности (профессии), а также обязанности временно отсутствующего Работника, производится доплата за:

- совмещение профессии (выполнение дополнительной работы по другой должности, профессии (вид оплаты - 1109);
- расширение зоны обслуживания (выполнение дополнительной работы по такой же должности, профессии (вид оплаты - 1123);
- выполнение работы меньшей численностью для стального департамента в структурных подразделениях, где это предусмотрено Положением по структурному подразделению:
 - а) технологическому персоналу (вид оплаты - 1117);
 - б) дежурно-ремонтному и вспомогательному персоналу (вид оплаты - 1122);
- за выполнение работы меньшей численностью рабочим угольного департамента производится доплата за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объемов выполняемой работы. Доплаты устанавливаются директором в пределах суммы экономии фонда заработной платы от высвобождения численности.

2. Доплата производится в соответствии с:

- утвержденными Списками на доплату рабочим и служащим за совмещение профессий и расширение зон обслуживания (далее - Списки);

- распоряжениями руководителей структурных подразделений о возложении на Работников обязанностей временно отсутствующего Работника;
- Положениями об оплате труда рабочих структурных подразделений.

3. Списки разрабатываются и пересматриваются ежегодно руководителем структурного подразделения с учетом справки-обоснования службы персонала АО «АрселорМиттал Темиртау» о степени загруженности Работников дополнительной работой и требований настоящего Положения. Списки утверждаются директором по персоналу по согласованию с руководителем структурного подразделения и Профсоюзом.

4. Поручение Работнику дополнительной работы на основании Списков или возложение обязанностей временно отсутствующего Работника оформляется распоряжением руководителя подразделения (цеха, управления, производства, отдела) с указанием содержания работы, сроков выполнения, размера доплаты в процентах от присвоенной тарифной ставки (оклада), должностного оклада по основной работе, при наличии письменного согласия Работника на выполнение дополнительной работы по предлагаемым условиям.

5. Доплата производится:

5.1. по соответствующей (одной) категории Работников:

- руководителям, за исключением первых руководителей структурных подразделений;

- специалистам;

- исполнителям;

- рабочим.

5.2. по разным категориям Работников:

- специалистам и исполнителям, находящимся на одном уровне организационной структуры подразделения;

- руководителям, за исключением первых руководителей структурных подразделений, выполняющим работу за отсутствующий подчиненный персонал.

Выполнение обязанностей рабочими за служащих, специалистами за руководителей, руководителями за руководителей более высокого уровня допускается по окладу при условии временного замещения отсутствующего Работника.

6. Выполнение дополнительной работы или обязанностей временно отсутствующего Работника производится в течение установленной продолжительности рабочего дня (рабочей смены) по основному месту работы и может быть возложено на одного или нескольких Работников с их согласия.

7. Средства на доплату не могут превышать:

7.1 по рабочим:

- 100% тарифной ставки (оклада) отсутствующего Работника за фактическое время отсутствия или высвобожденного Работника;

7.2 по служащим:

- 50% оклада отсутствующего работника за фактическое время отсутствия или среднего оклада по схеме должностных окладов высвобожденной должности.

8. Размер доплаты определяется дифференцированно в зависимости от сложности, характера, объема выполняемой работы и степени использования рабочего времени.

9. Доплата устанавливается в процентах к тарифной ставке или окладу по основной работе на период выполнения дополнительной работы.

10. При временном отсутствии работника максимальный размер доплаты одному рабочему не должен превышать 50% тарифной ставки (оклада) присвоенного разряда по основной работе за время выполнения дополнительной работы или обязанностей временно отсутствующего рабочего. Сумма средств на доплату не должна превышать 100% тарифной ставки (оклада) отсутствующего рабочего за фактическое время отсутствия или высвобожденного рабочего.

В случае поручения рабочему выполнения работы по другой профессии, рабочий должен иметь документ, дающий право на выполнение работы по совмещаемой профессии.

11. При временном отсутствии руководителей, специалистов и других служащих структурных подразделений за исключением начальников цехов, доплата устанавливается в следующих размерах:

- при исполнении (замещении) обязанностей временно отсутствующих руководителей – не менее 10%, но не более 20% от установленного оклада замещающего Работника;

- при исполнении (замещении) обязанностей временно отсутствующих специалистов – не менее 15%, но не более 25% от установленного оклада замещающего Работника.

Доплата Работникам за исполнение/замещение обязанностей временно отсутствующего работника не производится в случае, если замещающий Работник находится на оплате труда с фиксированной суммой.

12. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы или обязанностей временно отсутствующего Работника, а руководитель подразделения - досрочно отменить распоряжения об их выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

13. Совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, т.е. выполнение другим Работником наряду со своей основной работой, предусмотренной трудовым договором (должностной инструкцией), дополнительной работы по другой вакантной должности не производится.

14. В случае поручения рабочему выполнения работы по другой профессии, рабочий должен иметь документ, дающий право на выполнение работы по совмещаемой профессии.

15. Рабочим стального департамента при выполнении полного объема работ меньшей численностью производится доплата за отсутствующего рабочего в размере 100 % сэкономленных средств:

а) технологическому персоналу (вид оплаты - 1117);

б) дежурно-ремонтному и вспомогательному персоналу (вид оплаты - 1122).

Перечень рабочих мест, порядок и условия начисления доплаты за выполнение работы меньшей численностью устанавливаются в Положениях об оплате труда рабочих структурных подразделений, утвержденных в установленном порядке.

Доплата за выполнение работы меньшей численностью производится при условии выполнения плана производства (или графика работ) по цехам (агрегатам, участкам, бригадам). При невыполнении плана производства сумма доплаты корректируется на процент выполнения плана производства.

Размер доплаты одному рабочему не может превышать 75% тарифной ставки (оклада) за фактически отработанное время (по некоторым профессиям размер доплаты устанавливается до 100% тарифной ставки (оклада)).

16. С введением настоящего Положения ранее утвержденные Списки и Положения обновляются.

17. При введении новых условий оплаты труда Работодателем настоящее Положение пересматривается Сторонами согласно порядку, утвержденному в коллективном договоре.

ПРИЛОЖЕНИЕ №13

ПОЛОЖЕНИЕ

по надбавкам к тарифным ставкам и окладам за высокое профессиональное мастерство, высокие достижения в труде или за выполнение особо важной работы

1. Рабочим АО «АрселорМиттал Темиртау» (кроме занятых на подземных работах), могут устанавливаться надбавки к тарифным ставкам (далее – Надбавки) или оклады вместо тарифных (часовых или месячных) ставок (далее – Оклады) за профессиональное мастерство, высокие достижения в труде или за выполнение особо важной работы.

2. Общее количество рабочих, которым могут устанавливаться надбавки и оклады, не должно превышать 25% численности рабочих в целом по структурному подразделению. Рабочим, оплата труда которых производится по сдельной системе оплаты труда, надбавки и оклады не устанавливаются и в расчет количества рабочих не включаются.

3. Надбавки устанавливаются рабочим, имеющим два высших разряда по профессии, но не ниже 3 разряда, если этот разряд является высшим по данной профессии (при выполнении данного вида работ).

4. Перечень профессий и количество рабочих, которым могут быть установлены надбавки и оклады, ежегодно разрабатывается руководителем структурного подразделения дифференцированно, с учетом значимости, сложности и влияния на конечный результат работы подразделения, утверждается директором по персоналу АО «АрселорМиттал Темиртау», по согласованию с начальником отдела по компенсациям и льготам (Приложение №4).

5. Для каждой профессии устанавливаются конкретные показатели оценки профессионального мастерства. В качестве оценочных показателей применяются следующие:

- качественное выполнение работ;
- производство продукции высокого уровня качества;
- выполнение работ по смежным (вторым) профессиям; освоение смежной (второй) профессии подтверждается наличием удостоверения на право работы по второй профессии; выполнение работ по второй профессии, необходимой по условиям выполняемой работы в соответствии с тарифно-квалификационной характеристикой, утвержденной в ЕТКС, не учитывается при оценке профессионального мастерства;
- выполнение работ более высокой квалификации (для рабочих-технологов);
- участие в ремонте оборудования (для рабочих-технологов);
- отсутствие случаев внепланового простоя оборудования, обеспечение ритмичной и безаварийной работы оборудования; выполнение графиков ремонтов;
- бесперебойное обеспечение потребителей энергетическими ресурсами (теплом, водой, газом, воздухом и др.);
- обеспечение пробега транспортных средств выше установленной нормы без дополнительных ремонтов;
- другие.

6. Обязательным условием для установления рабочим надбавок и окладов является качественное выполнение наряд-заданий и соблюдение трудовой дисциплины.

7. Показатели оценки профессионального мастерства по профессиям рабочих определяются руководителем структурного подразделения и утверждаются начальником отдела по компенсациям и льготам (Приложение № 1).

8. Надбавки и оклады устанавливаются рабочим, имеющим среднее образование, проработавшим по данной профессии не менее одного года и имеющим непрерывный стаж работы на АО «АрселорМиттал Темиртау» не менее трех лет.

9. Надбавки устанавливаются в процентах к тарифной ставке присвоенного разряда в следующих размерах:

- рабочим 3 разряда – до 12%;
- рабочим 4 разряда – до 16%;
- рабочим 5 разряда – до 20%;
- рабочим 6-8 разрядов – до 24%.

При стаже работы на предприятии более 5 лет размеры надбавок могут быть увеличены на 25%.

10. Надбавки начисляются на тариф за фактически отработанное время, включая время работы в выходные дни.

11. Размеры окладов устанавливаются следующие:

- 11.1. Стальной департамент.
- рабочим во вспомогательных цехах и службах:
 - 5 разряд – до 78 850 тенге;
 - 6 разряд – до 88 790 тенге.
 - рабочим ремонтных цехов и служб, труд которых оплачивается по тарифным ставкам Ч-100 и Ч-200:
 - 5 и 6 разряды – до 99 320 тенге.
 - рабочим – технологам основных цехов:
 - 8 разряды – до 99 320 тенге.
- 11.2 Угольный департамент.

- Надбавки рабочим устанавливаются по представлению руководителя структурного подразделения с утверждением директором по персоналу.

Расчет размера окладов рабочим производится умножением часовой тарифной ставки присвоенного разряда на месячную норму часов, равную 168,4 часа, с увеличением не более чем на 30 %.

12. Установление надбавок и окладов рабочим производится распоряжением директора по персоналу по представлению руководителя структурного подразделения. Форма представления указана в Приложении №2. Учет выполнения показателей оценки профессионального мастерства производится по итогам работы предыдущего квартала.

Ежегодное подтверждение установленных размеров надбавок и окладов рабочим производится в январе текущего года распоряжением директора по персоналу по согласованию с руководителем структурного подразделения (Приложение №3).

13. Надбавки и оклады отменяются в следующих случаях:
- при повышении квалификационного разряда по профессии;
 - при переводе на другую работу;
 - при невыполнении установленных показателей оценки профессионального мастерства;
 - отсутствия на работе без уважительной причины в течение трех и более часов подряд за один рабочий день (рабочую смену);
 - нахождения на работе в состоянии алкогольного, наркотического, психотропного, токсикоманического опьянения;
 - нарушения правил охраны труда или пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте, которое повлекло или могло повлечь тяжкие последствия, включая травмы и аварии.

15. Надбавки и оклады могут быть отменены или снижены их размеры в случаях нарушения трудовой дисциплины (невыполнение инструкций об обязанностях, правах и ответственности, рабочих инструкций, правил охраны труда и техники безопасности и другое).

16. Снижение размера надбавок и окладов или их отмена производится распоряжением директора по персоналу (в том числе, по представлению руководителя структурного подразделения) с уведомлением профкома/цехкома структурного подразделения.

Приложение №1

к Положению по надбавкам к тарифным ставкам и окладам за высокое профессиональное мастерство, высокие достижения в труде или за выполнение особо важной работы

ПОКАЗАТЕЛИ

оценки профессионального мастерства, высоких достижений в труде или за выполнение особо важной работы рабочих структурного подразделения

№ п/п	Профессия	Показатели оценки профессионального мастерства, высоких достижений в труде или за выполнение особо важной работы
1.	Резчик холодного металла, 5,6 разряд	1. Освоение работы на всех постах управления (рабочих местах) агрегата резки и работа на них при временном отсутствии резчика х/м. 2. Освоение второй профессии слесаря-ремонтника, участие в ремонте оборудования. 3. Отсутствие аварийных простоев агрегата резки по вине резчиков х/м.

Приложение №2

к Положению по надбавкам к тарифным ставкам и окладам за высокое профессиональное мастерство, высокие достижения в труде или за выполнение особо важной работы

УТВЕРЖДАЮ:
Директор по персоналу

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

на установление надбавки (или оклада) за профессиональное мастерство, высокие достижения в труде или за выполнение особо важной работы в размере _____

Ф. И. О. _____
Профессия _____
Таб.№. _____
Разряд _____ часовая тарифная ставка _____
Стаж работы по данной профессии _____
Общий стаж работы в АО «АрселорМиттал Темиртау» _____

Выполнение установленных показателей оценки за профессиональное мастерство, высокие достижения в труде или за выполнение особо важной работы.

№ п/п	Показатели оценки за профессиональное мастерство, высокие достижения в труде или за выполнение особо важной работы	Фактическое выполнение показателей	Подтверждающие документы

Приложение №3

к Положению по надбавкам к тарифным ставкам и окладам за высокое профессиональное мастерство, высокие достижения в труде или за выполнение особо важной работы

РАСПОРЯЖЕНИЕ

СПИСОК

рабочих, которым устанавливаются надбавки и (или) оклады за профессиональное мастерство, высокие достижения в труде или за выполнение особо важной работы с _____ 201 ____ года

№ п/п	Таб. номер	Ф.И.О.	Профессия	Разряд	Стаж работы по данной профессии	Общий стаж работы в АО «АМТ»	Размер надбавки или оклада

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий рабочих, которым могут быть установлены надбавки и оклады за профессиональное мастерство, высокие достижения в труде или за выполнение особо важной работы

№ п/п	Наименование профессии	Разряд	Количество человек по штатному расписанию	Количество человек, которым могут быть установлены надбавки и оклады

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий газоспасательной станции, участвующих в ликвидации аварий в структурных подразделениях СД АО «АрселорМиттал Темиртау»

1. Начальник цеха.
2. Старший мастер – аглодоменного, сталеплавильного, прокатного и коксохимических участков.
3. Бригадир (освобожденный) аглодоменного, сталеплавильного, прокатного и коксохимических участков.
4. Газоспасатель 4 разряда - аглодоменного, сталеплавильного, прокатного и коксохимических участков.
5. Газоспасатель 5 разряда - аглодоменного, сталеплавильного, прокатного и коксохимических участков.

ПРИЛОЖЕНИЕ №14

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда за работу в газозащитном аппарате

1. Основные термины и определения:

1.1. Газозащитный аппарат – средство защиты органов дыхания, работающее на принципе полной изоляции органов дыхания от внешней атмосферы.

1.2. Авария - разрушение зданий, сооружений и (или) технических устройств, неконтролируемые взрыв и (или) выброс опасных веществ, в данном случае связанные с выбросом опасных, токсических и ядовитых веществ (газов - коксового, доменного, сжиженного, других вредных газов, ядовитых и токсических веществ - хлор, неорганические кислоты, едкие щелочи, бензол, аммиак, фенол, сероводород, нафталин, с концентрацией, значительно превышающей ПДК).

1.3. Аварийно-спасательные работы - действия по поиску и спасению людей, материальных ценностей, оказанию экстренной медицинской и психологической помощи работникам, находящимся в зоне чрезвычайной ситуации, защите окружающей среды в зоне чрезвычайной ситуации и при ведении военных действий, локализации и подавлению или доведению до минимально возможного уровня воздействия характерных для них опасных факторов.

1.4. ДГСД – добровольная газоспасательная дружина, формируемая на основании распоряжения в структурных подразделениях СД, для обеспечения аварийно-спасательных работ на период до прибытия газоспасателей газоспасательной станции.

2. В целях упорядочения организации работы в газозащитных аппаратах, для обеспечения контроля над фактически отработанным временем в газозащитных аппаратах, устанавливается следующий порядок:

2.1 Все газозащитные аппараты хранятся на газоспасательной станции или ее постах;

2.2 Выдача газозащитных аппаратов производится старшим мастером газоспасательной станции или работником, назначенным ответственным за их выдачу;

2.3 Ответственный регистрирует аппарат и фамилию получающего аппарат в специальном журнале с указанием цеха, даты, времени его выдачи и возвращения в ГСС;

2.4 Работник цеха, получающий газозащитный аппарат, обязан предъявить удостоверение на право работы в газозащитной аппаратуре; при его отсутствии газозащитный аппарат не выдается.

2.5 Учет фактически отработанного времени в газозащитном аппарате ведется руководителями цехов или Работниками, ответственными в данном цехе за проведение работ в газоопасных местах.

2.6 Учет фактически отработанного времени в газозащитном аппарате работниками ГСС ведет старший мастер.

3. Количество часов, отработанных одним Работником в газозащитном аппарате в месяц, не может превышать:

3.1 80 - для слесарей-ремонтников БЗУ (бесконусное загрузочное устройство) доменных печей доменного цеха;

3.2 40 – водопроводчиков доменных печей доменного цеха;

3.3 25 – для Работников цехов РМЗ и аглопроизводства;

3.4 35 – для Работников ГСС и других цехов комбината;

3.5 8 – для членов ДГСД.

4. Доплата за каждый час работы в газозащитном аппарате:

4.1 Работникам ГСС устанавливается в 2-х кратном размере часовой тарифной ставки.

4.2 Работникам ГСС (в период ликвидации аварий), непосредственно выполнявшим аварийно-спасательные работы, устанавливается в 4-кратном размере часовой тарифной ставки, согласно «Перечню профессий ГСС, участвующих в ликвидации аварий в структурных подразделениях СД АО «АрселорМиттал Темиртау» (Приложение №1).

Для подтверждения аварии служит «Акт выезда аварийного звена газоспасательной станции для ликвидации аварии в структурных подразделениях СД АО «АрселорМиттал Темиртау» (Приложение №2).

4.3 Работникам других цехов и членам ДГСД устанавливается в размере 50% часовой тарифной ставки.

5. Основанием для начисления данной доплаты является табель фактически отработанного времени Работником в газозащитном аппарате, в который заносятся данные из отрывных талонов наряд-допусков и/или актов выезда аварийного звена ГСС для ликвидации аварии.

6. Табель принимается в оплату при наличии в нем подписи руководителя структурного подразделения или Работника цеха, ответственного за проведение работ в газоопасных местах.

7. Настоящее Положение действует до введения новых условий оплаты труда Работодателем.

ПРИЛОЖЕНИЕ №15

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления доплаты за руководство бригадой Работникам АО «АрселорМиттал Темиртау»

Настоящее Положение разработано с целью поощрения Работников, осуществляющих руководство бригадой, а также упорядочения внутренней процедуры установления доплаты за руководство бригадой Работникам АО «АрселорМиттал Темиртау».

1. Рабочим, назначенным бригадирами, устанавливается ежемесячная доплата за руководство бригадой в зависимости от условий работы и численности рабочих в бригаде (включая бригадира и работников, принятых по аутстаффингу) в следующих размерах:

- Для работ, выполняемых на поверхности:
 - от 5 до 10 человек – 6 020 тг.;
 - свыше 10 до 25 человек – 9 230 тг.;
 - свыше 25 человек – 15 160 тг.
- Для работ, выполняемых в подземных условиях:

Добычные участки и участки подготовительных работ:

- бригадиры сквозной комплексной бригады – от 10 человек и выше – 35 000 тг.;
- сменные бригадиры по добыче – 26 500 тг.;
- звенья по проходке (сменные) – 20 000 тг.

Прочие подземные участки:

- от 5 до 10 человек – 6 020 тг.;
- свыше 10 до 25 человек – 10 500 тг.

2. При временном разделении ремонтных бригад на звенья рабочим (кроме подземного персонала), назначенным звеньевыми, при численности звена не менее 3 человек, устанавливается доплата за руководство звеном. Размер доплаты устанавливается руководителем структурного подразделения по согласованию со службой персонала. Общая сумма доплаты звеньевым в такой бригаде не должна превышать доплаты, предусмотренной бригадиру. При этом доплата бригадиру не устанавливается.

3. При повышении тарифных ставок и окладов Работникам АО «АрселорМиттал Темиртау» размеры доплат за руководство бригадой (звеном) увеличиваются на процент повышения тарифных ставок и окладов.

4. Исчисление причитающейся к выплате Работнику суммы производится пропорционально фактически отработанному времени.

5. Определение потребности в назначении рабочих бригадирами (звеньевыми) производится до начала каждого календарного года руководителем структурного подразделения совместно с линейными руководителями на основании плановой потребности организации производственного процесса и утверждается директором по персоналу АО «АрселорМиттал Темиртау».

6. Ежегодно на текущий календарный год назначение Работника бригадиром (звеньевым) производится распоряжением руководителя структурного подразделения по согласованию с Работником службы персонала с письменного согласия Работника.

Освобождение работника от руководства бригадой (звеном) производится распоряжением руководителя структурного подразделения.

7. Назначение рабочего бригадиром (звеньевым) не может служить основанием для повышения его разряда.

8. Доплата за руководство бригадой (звеном) не производится:

- рабочим по профессии «бригадир», тарифицируемым по ЕТКС;
- рабочим высших разрядов, занятых ведением технологических процессов, на которых в соответствии с квалифицированной характеристикой возложено выполнение функций по руководству бригадой рабочих, участвующих в ведении этих технологических процессов.

9. По мере необходимости, заявленной линейными руководителями, состав бригад и рабочих, ответственных за руководство бригадами, может изменяться в течение календарного года путем издания изменений и дополнений к Распоряжению о назначении бригадира.

10. При уменьшении численности бригады в течение календарного года доплата за руководство бригадой сохраняется при условии наличия в бригаде (звене) не менее трех человек и сохранения за бригадой объема выполняемых работ по согласованию с отделом по компенсациям и льготам.

ПРИЛОЖЕНИЕ №16

ПЕРЕЧЕНЬ профессий рабочих, получающих ежемесячную доплату за особо тяжелые и вредные условия труда			
№ п/п	Профессии	Количество человек	% от тарифа
КОКСОХИМПРОИЗВОДСТВО КОКСОВЫЙ ЦЕХ			
1	Машинист коксовых машин (загрузочного вагона)	24	19
2	Машинист коксовых машин (двересъемной машины)	24	15,2
3	Машинист коксовых машин (коксовыталкивателя)	24	11,4
4	Машинист электровоза тушильного вагона	16	11,4
5	Люковой	28	19
6	Дверевой	60	11,4
7	Газовщик коксовых печей	28	7,6
8	Огнеупорщик по горячим ремонтам	18	7,6
9	Тоннельщик	14	7,6
10	Барильетчик	15	19
ЦЕХ РЕМОНТА И ОБСЛУЖИВАНИЯ ОБОРУДОВАНИЯ КОКСОХИМПРОИЗВОДСТВА МЕХАНОСЛУЖБА			
<i>Участок по ремонту механического оборудования коксового цеха КХП. Бригады по ремонту оборудования газового и дверевого хозяйства коксовых батарей участка по ремонту мех.оборудования коксового цеха КХП</i>			
1.	Слесарь-ремонтник, электрогазосварщик	13	7,6

ПРИЛОЖЕНИЕ №17

ПОЛОЖЕНИЕ об установлении доплаты к тарифным ставкам (окладам) Работников, занятых на работах с вредными условиями труда в АО «АрселорМиттал Темиртау»	
Настоящее положение устанавливает порядок определения размера доплат Работникам АО «АрселорМиттал Темиртау», занятым на работах с влиянием вредных производственных факторов.	

РАЗДЕЛ 1. РАБОЧИЕ НА ПОВЕРХНОСТНЫХ РАБОТАХ АО «АР-СЕЛОРМИТТАЛ ТЕМИРТАУ»

1.1. Фактическое состояние условий труда оценивается на рабочих местах. Оценка производится на основе данных к аттестации рабочих мест по результатам инструментальных замеров уровней факторов производственной среды, которые отражаются в карте условий труда на рабочем месте (Приложение №1).

1.2. Степени вредности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса устанавливаются в баллах по критериям, приведенным в руководстве «Гигиенические критерии оценки и классификация условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса», утвержденном Агентством по здравоохранению Республики Казахстан от 30.11.2000г №1.04.001-2000. Исходя из гигиенических критериев оценки и классификации, условия труда подразделяются на 4 класса: оптимальные – 1 класс, допустимые - 2 класс, вредные - 3 класс, опасные - 4 класс.

1.3. Баллы устанавливаются по 3 классу условий труда соответственно степеням вредности и опасности по таблицам, прилагаемым в руководстве.

1.4. Количество баллов по каждому значимому фактору отмечается в «Карте условий труда на рабочем месте». При этом для оценки влияния данного фактора на состояние условий труда учитывается продолжительность его воздействия в течение смены. Корректировка баллов производится по формуле: **Хфакт = Хст.* Т;**

где:

Хст. - степень вредности фактора, установленная по показателям руководства;

Т - отношение времени действия данного фактора к продолжительности рабочей смены.

Если время действия этого фактора составляет более 90% рабочей смены, то Т = 1.

1.5. Размер доплаты в зависимости от фактического состояния условий труда устанавливается по следующей шкале:

Х фактическое количество баллов	Размер доплаты в % к тарифной ставке или окладу
До 2,0	4
2,1 - 4,0	8
Более 4,0*	12

* - по дополнительным условиям Работодатель и Профсоюз вводят доплату отдельным Положением.

1.6. Аттестация рабочих мест проводится не реже одного раза в пять лет с разработкой и выполнением мероприятий по приведению фактических условий труда в соответствие с действующими гигиеническими нормативами.

1.7. Установленный размер доплат может быть изменен при изменении условий труда на основании данных повторных инструментальных замеров уровней вредных производственных факторов.

1.8. При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда размер доплаты уменьшается или доплата полностью отменяется.

1.9. Доплата по настоящему Положению не распространяется на рабочих, которые тарифицируются по тарифным сеткам с индексами Ч-100, Ч-110, Ч-114, Ч-125, Ч-200, Ч-214, Ч-300, т.к. размеры тарифных ставок этих сеток установлены с учётом доплаты за вредные условия труда: 31% - для Ч-300, 36% - для Ч-200, Ч-100.

РАЗДЕЛ 2. СЛУЖАЩИЕ СТАЛЬНОГО ДЕПАРТАМЕНТА

2.1. Размер доплаты определяется по результатам аттестации рабочих мест и размеров доплат, установленных рабочим данного участка, цеха, производства. Если на одном участке рабочим установлены разные проценты доплат, от фактического состояния условий труда, то доплата служащему определяется по средневзвешенному проценту.

2.2. В случаях, когда рабочие руководимого подразделения тарифицируются по сеткам с индексом:

- Ч-300, Ч-200, Ч-214, М17, доплата служащему устанавливается в размере 12%;
- Ч-100, Ч-114, Ч-110, Ч-125, доплата служащему устанавливается в размере до 24 %.

2.3. Доплата устанавливается при условии занятости более 50% рабочего времени на участках, в цехах, производствах, где более половины рабочих получают доплаты за работу во вредных условиях труда.

2.4. Размер доплаты за работу во вредных условиях труда служащим устанавливается «Перечнем руководителей, специалистов, которым устанавливается доплата за вредные условия труда», согласованным с начальником отдела по компенсациям и льготам и утвержденным директором по персоналу. Перечень формируется на основании расчетов, в которых используются следующие исходные: количество рабочих по профессиям, находящихся в прямом подчинении; получаемый рабочими процент доплаты за вредные условия труда или тарифная ставка, по которой рабочие тарифицируются. Если рабочие имеют разные проценты доплат, то производится расчет средневзвешенного процента, с учетом степени занятости служащего на данном участке работы.

2.5. При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда, размер доплаты уменьшается или отменяется в том же порядке, согласно п.2.4. настоящего Положения.

2.6. «Перечень руководителей, специалистов, которым устанавливается доплата за вредные условия труда» утверждается директором по персоналу АО «АрселорМиттал Темиртау».

ПРИЛОЖЕНИЕ №18

ПОЛОЖЕНИЕ
о проведении индексации заработной платы Работникам
АО «АрселорМиттал Темиртау».

1. Настоящее положение вводится для утверждения процедуры индексации заработной платы.

2. Работодатель ежегодно индексирует заработную плату, исходя из уровня инфляции, определенного на соответствующий период нормативными правовыми актами Республики Казахстан, с учетом результатов производственно-финансовой деятельности предприятия.

3. Порядок проведения индексации:

3.1. Работодатель ежегодно с 1 января текущего года проводит повышение тарифных ставок и окладов в размере 50% от установленного уровня инфляции, определенного нормативными правовыми актами Республики Казахстан за прошедший год.

3.2. Вторая часть от официального уровня инфляции, определенного нормативными правовыми актами Республики Казахстан, выплачивается в виде премии при условии выполнения за предыдущий год двух показателей:

Первый показатель для всех Работников АО «АрселорМиттал Темиртау»:

- выполнение бизнес-плана по EBITDA (прибыль до уплаты налогов, процентов, износа и амортизации) не менее чем на 90% - для угольного департамента и не менее чем на 85% - для стального департамента;

Второй показатель для Работников стального департамента АО «АрселорМиттал Темиртау»:

- выполнение бизнес-плана по производству конвертерной стали (слябы УНРС и блюмы) не менее чем на 85%;

Второй показатель для работников угольного департамента АО «АрселорМиттал Темиртау»:

- выполнение бизнес-плана по добыче угля соответствующей зольности* для Работников шахт угольного департамента - не менее чем на 90% (при условии превышения установленной нормы зольности не более чем на 10%);

* При условии превышения показателей уровня зольности по причине горно-геологических нарушений данный показатель должен пересматриваться.

- выполнение бизнес-плана по производству концентрата соответствующей зольности для Работников администрации угольного департамента, предприятий поверхности и обогащительных фабрик - не менее чем на 90%.

3.3. Премия по настоящему Положению рассчитывается на основании финансового аудированного годового отчета и выплачивается с перерасчетом с 1 января. Данный вид премии начисляется, исходя из тарифных ставок и должностных окладов.

4. Настоящее положение не распространяется на Работников:

- работающих по трудовому договору на определенный срок не менее одного года;
- работающих по трудовому договору на период выполнения определенной работы;
- работающих по трудовому договору на период замещения временно отсутствующего Работника (кроме Работников, замещающих сотрудников, находящихся в декретном отпуске, проработавших более 1-го года);
- работающих по трудовому договору на период сезонных работ;

- работающих и получающих оплату по программе GEDP;
 - работающих служащими по трудовому договору с индивидуальными условиями оплаты труда.
5. Основанием для начисления премии являются справки за предыдущий год:
- о выполнении бизнес-плана по EBITDA (прибыль до выплат налогов, процентов, износа и амортизации), подписанная финансовым директором;
 - о выполнении бизнес-плана по производству конвертерной стали (слябы УНРС и блюмы), подписанная начальником ПЭУ;
 - о выполнении бизнес-плана по добыче угля и производству концентрата соответствующей зольности по угольному департаменту, подписанная начальником ПЭУ.

6. Компания предоставляет Профсоюзу соответствующие данные по бизнес-плану и аудированной отчетности при условии сохранения конфиденциальности со стороны Профсоюза. Нарушение конфиденциальности влечет за собой ответственность в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

7. При введении новых условий оплаты труда Работодателем настоящее Положение пересматривается Сторонами согласно порядку, утвержденному в коллективном договоре.

ПРИЛОЖЕНИЕ №19

ПОЛОЖЕНИЕ о поощрении Работников предприятия по случаю знаменательных дат

Профессиональный праздник День металлурга отмечается ежегодно в третье воскресенье июля, профессиональный праздник День шахтера отмечается ежегодно в последнее воскресенье августа, День компании отмечается ежегодно 17 ноября.

1. К профессиональным праздникам - День металлурга, День шахтера применяются следующие виды поощрений:

1.1. Награждение Работников отраслевыми нагрудными знаками с выплатой премии производится совместным постановлением Работодателя и Профсоюза в соответствии с Отраслевыми соглашениями и Постановлением Правительства Республики Казахстан № 1539 от 15.12.2011 г.

1.2. Присвоение звания «Ветеран предприятия» с вручением удостоверения установленного образца и выплатой премии в размере 10 000 тенге.

Звание «Ветеран предприятия» присваивается Работникам, имеющим непрерывный стаж работы на предприятии: мужчины –25 лет и более, женщины –20 лет и более (по состоянию на день празднования профессионального праздника).

Работники, удостоенные звания «Ветеран предприятия», имеют преимущественное право на приобретение путевок в санатории и дома отдыха.

Звание «Ветеран предприятия» присваивается один раз за все время работы на предприятии.

2. Количество Работников для поощрения по пунктам 1.1, 1.2 устанавливается ежегодно совместным постановлением Работодателя и Профсоюза за один месяц до празднования профессионального праздника с приложением разнарядки по количеству поощряемых Работников в структурных подразделениях, подготовленной службой персонала по согласованию с руководителями угольного и стального департаментов.

2.1. Установление поощрений, указанных в пунктах 1.1, 1.2, производится при условии надлежащего выполнения трудовых обязанностей и отсутствия нарушений трудовой дисциплины в течение учетного периода.

3. Поощрение работников по случаю личных юбилейных дат.

3.1. Премирование Работников по случаю личных юбилеев производится в случае исполнения Работнику 50, 55, 60 лет и более (через каждые 5 лет работы), при непрерывном стаже работы на предприятии не менее 20 лет.

Размер премии одному Работнику устанавливается, исходя из финансовых возможностей предприятия, но не более 10 000 тенге.

4. Празднование Дня компании проводится в соответствии с программами, разработанными Работодателем.

4.1. Порядок определения непрерывного стажа работы на предприятии для случаев поощрений, где необходимо наличие непрерывного стажа работы на комбинате, установлен в Приложении №1.

Приложение №1 к Положению о поощрении Работников предприятия по случаю знаменательных дат

ПОРЯДОК

определения непрерывного стажа работы на предприятии

В непрерывный стаж работы на предприятии включается:

1. время фактической непрерывной работы на предприятии, подтвержденное записями в трудовой книжке;
2. время фактической работы в подразделениях, временно входивших в состав предприятия (подтвержденное записями в трудовой книжке, актами Работодателя или приказами);
3. время фактической работы на предприятиях угольного департамента Работников, переведенных в стальной департамент, или стального департамента в угольный департамент;
4. время фактической работы на предприятиях угольного и/или стального департаментов Работников, уволенных и трудоустроенных в дочерние предприятия АО «АрселорМиттал Темиртау», если период с момента увольнения до трудоустройства не превышал 2 рабочих дней;
5. время фактической работы в дочерних предприятиях АО «АрселорМиттал Темиртау» Работников, уволенных и трудоустроенных на предприятиях угольного и/или стального департаментов, если период с момента увольнения до трудоустройства не превышал 2 рабочих дней;
6. время работы на выборных должностях в общественных организациях предприятия, если Работник до и после этого времени работал на предприятии;
7. время вынужденного прогула Работника (в случае прекращения трудового договора без законного на то основания), восстановленного на прежней работе.

Не включается в непрерывный стаж работы на предприятии, но не прерывает его:

1. время срочной воинской службы, если работник был призван с предприятия и после прохождения службы вернулся на предприятие в течение трех месяцев (не считая времени переезда);
2. время работы на выборных должностях в общественных и государственных организациях города, области, республики, если до и после этого времени работник работал на предприятии;
3. время работы за границей по направлению предприятия, если работник в течение двух месяцев (не считая времени переезда) по окончании срока работы за границей возвратился на предприятие;
4. время перерыва в работе в случае расторжения трудового договора по инициативе Работодателя по основанию неявки на работу более двух месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности или неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (по ранее действующему трудовому законодательству Республики Казахстан);
5. время перерыва в работе в случае расторжения трудового договора по инициативе Работодателя (администрации) по основанию сокращения численности или штата Работников;
6. время нахождения на пенсии по инвалидности в связи с трудовым увечьем или профзаболеванием, полученным на предприятии;
7. время перерыва в работе в случае расторжения трудового договора из-за установления инвалидности, если Работник принят на предприятие в течение одного месяца после прекращения инвалидности (независимо от места работы в период инвалидности);
8. время нахождения на пенсии (впервые после ухода на пенсию), независимо от места и времени работы в этот период;
9. время перерыва в работе в случае расторжения трудового договора по инициативе Работника, связанного с уходом за ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет.

ПРИЛОЖЕНИЕ №20

ПОЛОЖЕНИЕ о поддержке материнства и детства

Настоящее Положение разработано в рамках коллективного договора с целью социальной поддержки материнства и детства и регламентирует порядок и условия оказания материальной поддержки отдельным категориям Работников, состоящим в списочной численности АО «АрселорМиттал Темиртау».

1.ОБЩИЕ УСЛОВИЯ

1. В рамках настоящего Положения оказывается материальная поддержка следующим категориям работников АО «АрселорМиттал Темиртау»:

- многодетным семьям, имеющим 4-х и более совместно проживающих детей в возрасте до 16 лет, по ходатайству руководителя подразделения и профкома/цехкома;
- семьям, имеющим совместно проживающих 3-х детей в возрасте до 16 лет, воспитанием которых занимается один родитель (не получающий алиментов), по ходатайству руководителя подразделения и профкома/цехкома;
- одиноким родителям (мать, отец) и опекунам, имеющим детей до 12 лет, по ходатайству руководителя подразделения и профкома/цехкома;
- детям работников АО «АрселорМиттал Темиртау», погибших в результате несчастного случая на производстве, а также получивших инвалидность I и II группы на предприятии;
- женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет, при стаже работы не менее 1 года.

2. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА МНОГОДЕТНЫМ РОДИТЕЛЯМ И РОДИТЕЛЯМ ДЕТЕЙ-ИНВАЛИДОВ.

2.1. Многодетным семьям, имеющим 4-х и более детей в возрасте до 16 лет, а также семьям, имеющим 3-х детей в возрасте до 16 лет, воспитанием которых занимается один родитель (не получающий алиментов), выплачивается ежемесячное пособие на каждого ребенка в размере одного минимального расчетного показателя, установленного в Республике Казахстан в следующем порядке:

- пособие выплачивается одному из родителей, работающему в АО «АрселорМиттал Темиртау», на детей, рожденных в семье, усыновленных либо находящихся под опекой;
- заявитель обращается за назначением пособия в службу по персоналу с приложением следующих документов: заявление на имя должностного лица, наделенного правом подписи; оригиналы и копии свидетельства о рождении детей; документ, подтверждающий состав семьи и совместное проживание (адресная справка из ЦОН).

2.2. Пособие выплачивается со дня обращения в службу персонала с предоставлением всех соответствующих документов.

2.3. Основанием для прекращения выплат является:

- достижение хотя бы одним ребенком 16-летнего возраста (для многодетных семей, имеющих 4-х и более детей) и 16-летнего возраста (для семей, имеющих 3-х детей в возрасте до 16 лет).

2.4. Обо всех изменениях заявитель должен своевременно сообщать в службу персонала АО «АрселорМиттал Темиртау».

Ежегодно в срок до 10 января заявитель представляет в службу персонала ксерокопии свидетельств о рождении детей и документ, подтверждающий совместное проживание (адресная справка из ЦОН).

2.5. Поручение на выплату пособия оформляет служба персонала и направляет для начисления в соответствующее структурное подразделение.

3. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА ОДИНОКИМ РОДИТЕЛЯМ И ОПЕКУНАМ, ИМЕЮЩИМ ДЕТЕЙ ДО 12 ЛЕТ.

3.1. Одиноким родителям (мать, отец) и опекунам, имеющим детей до 12 лет, ежегодно в честь Международного дня защиты детей в июне выплачивается материальная помощь в размере трех месячных расчетных показателей на каждого ребенка.

3.2. Одиноким родителем (опекуном) считается человек, не состоящий в браке по состоянию на 1 мая текущего года и воспитывающий одного или несколько детей, независимо от того, получает он алименты или нет. Одиноким родителем предоставляются документы, подтверждающие свое положение и свидетельства о рождении детей.

3.3. Основанием для начисления материальной помощи является список одиноких родителей с указанием количества детей, предоставленный структурным подразделением и утвержденный директором по персоналу.

3.4. Материальная помощь выплачивается путем начисления в заработную плату Работника за май текущего года.

3.5. Также материальная помощь в честь Международного дня защиты детей выплачивается детям (каждому ребенку до достижения им 16 лет) Работников АО «АрселорМиттал Темиртау», погибших в результате несчастного случая на производстве, а также получивших инвалидность I и II группы на производстве, в размере средней заработной платы Работника, сложившейся на момент гибели или получения инвалидности, с учетом индексации.

4. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА ЖЕНЩИНАМ, НАХОДЯЩИМСЯ В ОТПУСКЕ ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ ДО 3 ЛЕТ.

4.1. Родителям, находившимся в отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, выплачивается пособие в размере 1,5 минимальной заработной платы по Республике Казахстан на текущий год.

4.2. Родителям, приступившим к работе до истечения отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, оказывается материальная поддержка в виде специальной надбавки. Размер и условия получения специальной надбавки определяются актом Работодателя.

ПРИЛОЖЕНИЕ №21

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке выделения беспроцентной ссуды на приобретение жилья, оплату обучения детей Работников, оплату лечения или операции Работников АО «АрселорМиттал Темиртау» и членов их семей (супруг, супруга, дети)

Настоящее Положение распространяется на Работников стального департамента и угольного департамента АО «АрселорМиттал Темиртау». Беспроцентная ссуда выделяется Работникам, проработавшим в АО «АрселорМиттал Темиртау» не менее 1 года, на основании заявления-обязательства об обеспечении своевременного погашения беспроцентной ссуды, заявления поручителя по обязательству, справки о среднем заработке работника с указанием сумм удержаний, выписки из решения администрации и профкома (цехкома) о выделении беспроцентной ссуды и иных документов (Приложение №1).

Все собранные документы сдаются в Профсоюз. Профсоюз ежемесячно, до 5 числа текущего месяца, подготавливает реестр и инициирует совещание представителей Работодателя и Профсоюза для принятия совместного решения. Решение о выдаче беспроцентной ссуды принимается совместным решением администрации и Профсоюза.

После принятия решения Работодатель зачисляет выделенную сумму на карт-счета Работников не позднее 20 числа текущего месяца.

Для учета операций по беспроцентной ссуде открывается лицевой счет «Беспроцентная ссуда» на имя получателя с указанием начала и окончания погашения ссуды.

Беспроцентная ссуда на лечение или операцию детей Работника выделяется в том случае, если дети находятся на иждивении родителей; являются учащимися средних, специальных или студентами высших учебных заведений; инвалиды детства.

Работодатель ежемесячно выделяет средства в размере 0,6% от планового фонда заработной платы членов Профсоюза на соответствующий период (месяц, квартал, год) по каждому департаменту. Размер выделяемой суммы в денежном выражении ежеквартально определяется бюро по планированию и отчетности службы персонала. При этом остаток к погашению на конец месяца не должен превышать:

- 75 000 000 тенге для стального департамента;
 - 85 000 000 тенге для угольного департамента.
- Беспроцентная ссуда выделяется из расчета:
- на приобретение жилья - не более 1 000 000 тенге;
 - на обучение, согласно справкам организаций образования о стоимости обучения на текущий год с первого года обучения на дневном отделении, но не более 800 000 тенге.
 - на лечение, согласно документам лечебных заведений о стоимости лечения, но не более 800 000 тенге.

Срок погашения беспроцентной ссуды - до 3-х лет. Беспроцентная ссуда выделяется при условии, что размер годовой заработной платы обеспечивает погашение ссуды в срок не более 3-х лет. При решении вопроса о выделении беспроцентной ссуды администрация и Профком учитывают размер заработной платы Работника, его семейное положение, стаж работы на предприятии, отсутствие нарушений трудовой и производственной дисциплины.

Беспроцентная ссуда выделяется только одному из супругов, работающих на АО «АрселорМиттал Темиртау».

Беспроцентная ссуда не выделяется: Работникам, работающим по трудовому договору, заключенному на определенный срок; Работникам, проработавшим менее 1 года; имеющим нарушение трудовой или производственной дисциплины; погашающим иные ссуды или кредиты, у которых производятся удержания из заработной платы по решению (постановлению) судебных или иных органов (возмещение ущерба, привлечение к административной ответственности); имеющим долги перед АО «АрселорМиттал Темиртау».

Беспроцентная ссуда имеет целевое назначение и должна быть использована со дня ее выделения для оплаты обучения в течение одного месяца. Беспроцентная ссуда, выделенная на приобретение жилья, на оплату лечения или операции Работника или членов его семьи, должна быть использована не позднее 6 месяцев со дня ее выделения. После использования беспроцентной ссуды Работнику необходимо сдать подтверждающие документы о целевом использовании ссуды в профсоюзный комитет.

Средства, выделяемые для беспроцентной ссуды, являются возвратными под гарантию Профсоюза и используются для новой беспроцентной ссуды Работникам АО «АрселорМиттал Темиртау». При расторжении трудового договора по инициативе Работодателя с Работником, получившим беспроцентную ссуду, поручительство с Профсоюзов снимается.

Первое удержание по беспроцентной ссуде производится в месяц выдачи ссуды.

Погашение беспроцентной ссуды производится путем ежемесячных удержаний из заработной платы работника.

В случае нецелевого использования выделенной Работнику беспроцентной ссуды предоставление этому работнику в последующем беспроцентной ссуды не производится.

Приложение №1
к Положению о порядке выделения беспроцентной ссуды

Перечень документов для оформления ссуды на покупку квартиры:

1. заявление-обязательство получателя беспроцентной ссуды на имя финансового директора (Приложение № 2);
2. заявление поручителя, заверенное профкомом/цехкомом структурного подразделения (поручитель - работник комбината) (Приложение № 3);
3. адресная справка из ЦОНа на каждого члена семьи;
4. копии свидетельств о рождении детей;
5. справка о средней заработной плате получателя беспроцентной ссуды с указанием видов удержаний;
6. выписка из решения администрации и профкома/цехкома структурного подразделения о выделении беспроцентной ссуды;
7. справка из ЦОНа об отсутствии собственного жилья, зарегистрированного на получателя беспроцентной ссуды. В случае наличия доли в общей жилплощади предоставляется свидетельство о браке.

Перечень документов для оформления ссуды на оплату обучения:

1. заявление-обязательство получателя беспроцентной ссуды на имя финансового директора (Приложение №2);
2. заявление поручителя, заверенное профкомом/цехкомом структурного подразделения (поручитель - работник комбината) (Приложение №3);
3. справка о средней заработной плате получателя беспроцентной ссуды с указанием видов удержаний;
4. копия договора на обучение в вузе или техникуме;
5. справка из учебного заведения с указанием суммы оплаты за обучение на текущий учебный год;
6. копия свидетельства о рождении ребенка или решение об усыновлении, удочерении, установлении попечительства;
7. выписка из решения администрации и профкома/цехкома структурного подразделения о выделении беспроцентной ссуды.

Перечень документов для оформления ссуды на оплату лечения (операции):

1. заявление-обязательство получателя беспроцентной ссуды на имя финансового директора (Приложение №2);
2. заявление поручителя, заверенное профкомом/цехкомом структурного подразделения (поручитель - Работник АО «АрселорМиттал Темиртау») (Приложение №3);
3. справка о средней заработной плате получателя беспроцентной ссуды с указанием видов удержаний;
4. выписка из решения ВКК или медицинского заключения о необходимости проведения лечения или операции, ее стоимости;
5. копия документа, подтверждающего родство;
6. копия документа, подтверждающего инвалидность;
7. выписка из решения администрации и профкома/цехкома структурного подразделения о выделении беспроцентной ссуды.

Приложение №2
к Положению о порядке выделения беспроцентной ссуды

Финансовому директору
АО «АрселорМиттал Темиртау»
г-ну _____
от _____
(Ф.И.О., полностью, цех, должность)

таб. № _____
проживающего по адресу: _____

ЗАЯВЛЕНИЕ-ОБЯЗАТЕЛЬСТВО

Прошу Вас выдать мне беспроцентную ссуду в сумме (цифрами) _____ (прописью) тенге на _____ месяцев согласно Положению о беспроцентной ссуде.

Я обязуюсь:

1. полученную беспроцентную ссуду использовать по назначению;
2. беспроцентную ссуду погашать ежемесячно, начиная с месяца выдачи ссуды до полного погашения;
3. ежемесячный платеж по ссуде устанавливается в сумме (сумма платежа) _____ тенге.

Обязуюсь предоставить полный отчет после использования беспроцентной ссуды в течение:

1. на обучение – 1 месяца;
2. на оплату лечения или операции, приобретение жилья – 6 месяцев.

В случае непредоставления отчета по выделенной беспроцентной ссуде прошу удержать из зарплаты ссуду в полном объеме в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

« ____ » _____ 20 ____ год
(подпись)

Пишется собственноручно.

Приложение №3

к Положению о порядке выделения беспроцентной ссуды

Центр единой службы отдела заработной платы

От _____
(Ф.И.О. полностью)

Должность _____

Цех _____

Таб. № _____

Адрес: _____

ЗАЯВЛЕНИЕ-ПОРУЧИТЕЛЬСТВО

Я, _____ являюсь поручилем
(Ф.И.О. полностью, должность)

Работника _____
(Ф.И.О., должность, цех)

В случае невыполнения гражданином _____ своего обязательства по своевременному возврату беспроцентной ссуды в размере _____ (указывается сумма цифрами и прописью), прошу удерживать оставшуюся сумму из моей заработной платы согласно графику, через расчетный отдел предприятия.

Указывается документ поручителя

Дата, подпись
Заверяется подписью и печатью
председателя профкома / цехкома.

Пишется собственноручно

ПРИЛОЖЕНИЕ №22

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке оказания материальной помощи

Настоящее Положение распространяется на Работников стального и угольного департаментов АО «АрселорМиттал Темиртау».

1. Работодатель ежеквартально планирует на оказание материальной помощи 0,3% от фактически сложившегося фонда заработной платы членов Профсоюза АО «АрселорМиттал Темиртау» по каждому департаменту.
- 1.1 Материальная помощь Работнику может быть оказана один раз в год.
- 1.2 Материальная помощь оказывается в случаях:
 - проведения платных операций (кроме косметологических), а также длительного лечения, требующего дорогостоящих лекарств;
 - смерти близких родственников Работника (отец, мать, супруг, супруга, дети, брат, сестра);
 - при рождении ребенка (усыновлении/удочерении);
 - в других исключительных случаях.
- 1.3 Для получения материальной помощи Работником предоставляется: личное заявление, где указывается причина обращения за помощью, а также, при необходимости, подтверждающие документы, которые направляются руководителю структурного подразделения для рассмотрения.
- 1.4 Решение о выдаче материальной помощи Работникам принимается совместной комиссией в составе представителей Работодателя и представителей Профсоюза на основании ходатайства руководителя структурного подразделения по согласованию с цехкомом/профкомом.
- 1.5 Руководитель структурного подразделения, по согласованию с цехкомом / профкомом, ходатайствует перед совместной комиссией об оказании материальной помощи, на основании личного заявления Работника по форме (Приложение №1).
- 1.6 Прием и регистрация заявлений из структурных подразделений АО «АрселорМиттал Темиртау» осуществляется в бюро по социальным вопросам соответствующего департамента.
- 1.7. Зарегистрированные заявления передаются на рассмотрение совместной комиссии, которая собирается 1 раз в месяц, до 20 числа текущего месяца.
- 1.8. Согласованная комиссией сумма к выплате утверждается председателем комиссии, оформляется протоколом заседания совместной комиссии (Приложение №2) и выпиской из протокола (Приложение №3). Все документы передаются в службу персонала до 22 числа текущего месяца для начисления материальной помощи в заработную плату.

2. Материальная помощь, которая выдается:
 - на погребение (вид оплаты 3451);
 - проведение платных медицинских услуг (кроме косметологических операций) (вид оплаты 3453);
 - рождение ребенка (вид оплаты 3452).
- Подтверждается документально и не облагается подоходным и социальным налогами, не удерживается взнос в пенсионный фонд в пределах 8-кратной минимальной заработной платы, установленной на соответствующий финансовый год, по каждому виду выплат, согласно Налоговому Кодексу РК.
- Материальная помощь, выданная по другим причинам, облагается подоходным и социальным налогами, а также удерживается взнос в пенсионный фонд (вид оплаты 3454).
- В исключительных случаях материальная помощь может быть оказана два раза в год.
- Неиспользованная сумма лимитов структурных подразделений может быть перераспределена в другие структурные подразделения, на усмотрение комиссии.

Приложение №1

к Положению об оказании материальной помощи

В совместную комиссию АО «АрселорМиттал Темиртау» и Профсоюза по оказанию материальной помощи

От _____
(должность, структурное подразделение, фамилия, имя, отчество - полностью)

_____ таб.№ _____

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу оказать материальную помощь в связи _____

Состав семьи _____ человек.

Общий заработок семьи _____ тенге
« _____ » _____ 20 ____ г. _____
(подпись)

Ходатайство руководителя структурного подразделения,

« _____ » _____ 20 ____ г. _____
(фамилия, подпись)

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома/цехкома: _____
(фамилия, подпись)

Приложение №2

к Положению об оказании материальной помощи

Место проведения: _____

Дата: _____ 20 ____ г.

Время: _____ час.

ПРОТОКОЛ № _____

заседания совместной комиссии

по оказанию материальной помощи

Работникам АО «АрселорМиттал Темиртау»

На заседании присутствовали:

От АО «АрселорМиттал Темиртау»:

1. _____

2. _____

От Профсоюза:

1. _____

2. _____

Повестка дня:

1 Рассмотрение заявлений на оказание материальной помощи от Работников АО «АрселорМиттал Темиртау».

Совместная комиссия решила:

1. _____

2. _____

Председатель комиссии _____

Члены комиссии:

ПРИЛОЖЕНИЕ №23

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий на получение защитных кремов

№ п/п	Наименование профессии	Наименование работ, производственных факторов	Вид защитного крема
1	Аппаратчик перегонки (дистилляции)	воздействие смолы, фенолов, антраценового масла	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
2	Прессовщик нафталина	воздействие нафталина, фенола	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
3	Аппаратчик гранулирования пека	воздействие смолистых веществ, пек	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
4	Аппаратчик получения высокотемпературного пека	воздействие смолистых веществ, пек	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия

№ п/п	Наименование профессии	Наименование работ, производственных факторов	Вид защитного крема
5	Аппаратчик кристаллизации	воздействие нафталина, фенола	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
6	Горновой	воздействие леточной массы	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
7	Изолировщик	воздействие ароматических углеводородов	крем для защиты рук универсального комбинированного действия
8	Обмотчик элементов эл.машин	воздействие ароматических углеводородов	крем для защиты рук универсального комбинированного действия
9	Машинист моечных машин	воздействие смазочно- охлаждающих жидкостей	крем для защиты рук универсального комбинированного действия
10	Пропитчик эл.изделий	воздействие лаков, ароматических углеводородов	крем для защиты рук универсального комбинированного действия
11	Асфальтобетоно- варильщик	воздействие дегтя, смолы	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
12	Дорожный рабочий	воздействие пониженных температур, ветра	крем для защиты кожи лица и рук от низких температур и ветра
13	Бурильщик шпуров	воздействие пониженных температур, ветра	крем для защиты кожи лица и рук от низких температур и ветра
14	Лаборант хим. анализа	воздействие кислот, щелочи	крем для защиты рук универсального комбинированного действия
15	Кислотоупорщик- гумировщик	воздействие СОЖ (бензин)	крем для защиты рук универсального комбинированного действия
16	Монтер пути	воздействие пониженных температур, ветра	крем для защиты кожи лица и рук от низких температур и ветра
17	Аккумуляторщик	воздействие кислот, щелочи	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
18	Слесарь-ремонтник на ремонте и обслуживании химических цехов КХП, в том числе, деж.слесарь-ремонтник на участках склада химреактивов	воздействие смолы, фенолов, антраценового масла, серной кислоты, ароматических углеводородов	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
19	Аппаратчик конденсации	воздействие смолистых веществ, ароматических углеводородов	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
20	Аппаратчик получения сульфата аммония	воздействие серной кислоты	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
21	Аппаратчик центрифугирования	воздействие серной кислоты	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
22	Чистильщик	воздействие смолистых веществ, ароматических углеводородов	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
23	Бункеровщик (переработка фусов)	воздействие смолистых веществ, ароматических углеводородов	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия

№ п/п	Наименование профессии	Наименование работ, производственных факторов	Вид защитного крема
24	Аппаратчик получения сырого бензола	воздействие смолистых веществ, ароматических углеводородов	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
25	Аппаратчик регенерации	воздействие соляной кислоты	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
26	Аппаратчик нейтрализации	воздействие кислоты, едкой щелочи	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
27	Аппаратчик приготовления эмульсий	воздействие масла	крем для защиты рук универсального комбинированного действия
28	Травильщик НТА-1,2 (оператор постов управления агрегатами(НТА))	воздействие соляной кислоты	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
29	Аппаратчик электролитического обезжиривания	воздействие едкой щелочи, кислоты	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
30	Плакировщик полимерных материалов	воздействие краски, лаков	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действи
31	Приготовитель лаков, красок и левкаса	воздействие лаков, краски	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
32	Корректировщик ванн	воздействие серной кислоты	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
33	Штукатур-маляр	воздействие лаков, краски, строительной смеси	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
34	Аппаратчик очистки сточных вод	воздействие масла	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
35	Слесарь-ремонтник БХУ	воздействие кислоты, едкой щелочи	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
36	Слесарь - ремонтник травильного отделения	воздействие кислоты, едкой щелочи	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
37	Машинист насосных установок	воздействие масла, эмульсии, шлама	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
38	Грузчик нафталина	воздействие нафталина, бензола, аммиака, серной кислоты, толуола, сульфата аммония	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия

ПРИЛОЖЕНИЕ №24

ПОЛОЖЕНИЕ
о Производственном совете по безопасности и охране труда
АО «АрселорМиттал Темиртау»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о Производственном совете по безопасности и охране труда (далее – Положение) разработано в соответствии со статьей 203 Трудового кодекса Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414- V, Типового положения о производственном совете по безопасности, разработанного Федерацией профсоюзов Республики Казахстан.

1.2. Производственный совет по безопасности и охране труда (далее – Совет) – это коллегиальный орган, образуемый на паритетной основе из числа представителей Работодателя и Работников, включая технических инспекторов охраны труда, для осуществления совместных действий Работодателя и Работников по обеспечению требований безопасности и охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

1.3. В своей деятельности Совет руководствуется трудовым законодательством Республики Казахстан, коллективным договором и настоящим Положением.

1.4. АО «АрселорМиттал Темиртау» создает условия, обеспечивающие деятельность Совета, в том числе, предоставляет Совету имеющуюся у него информацию, касающуюся деятельности Совета, не представляющую коммерческой тайны.

2. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ И РЕГЛАМЕНТ РАБОТЫ СОВЕТА

2.1. Состав Совета определяется совместным решением Работодателя и Профсоюза. Список членов Совета пересматривается ежегодно.

2.2. Кандидатуры технических инспекторов предлагаются Профсоюзом и утверждаются решением Совета.

2.3. Статус, права и обязанности технических инспекторов, а также порядок осуществления ими контроля определяются Положением о техническом инспекторе. Положение о техническом инспекторе разрабатывается профсоюзной организацией и согласовывается с АО «АрселорМиттал Темиртау».

2.4. Члены Совета по решению Работодателя в период исполнения обязанностей, предусмотренных настоящим Положением, и прохождения обучения по охране труда, освобождаются от выполнения основной работы с сохранением заработной платы.

2.5. Председатель Совета организует работу Совета, определяет сроки проведения заседаний, порядок организации работы и функции каждого из членов Совета, запрашивает у Работодателя информацию, необходимую для осуществления деятельности Совета.

2.6. Заседания Совета проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал.

На заседания Совета могут приглашаться: руководитель организации и его заместители, руководители структурных подразделений (цехов), иные заинтересованные лица.

По рассматриваемым вопросам Совет принимает решения, которые являются обязательными для Работодателя, Профсоюза и Работников. Решение Совета оформляется протоколом. Форма протокола производственного совета в Приложении №1.

В своей работе Совет взаимодействует с уполномоченным государственным органом по труду, другими государственными органами надзора и контроля, службой безопасности и охраны труда АО «АрселорМиттал Темиртау».

3. ПОЛНОМОЧИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО СОВЕТА

3.1. Согласует действия Работодателя и Работников для принятия мер по обеспечению безопасного производства работ и развития совместной деятельности в области безопасности и охраны труда.

3.2. Рассматривает вопросы охраны труда, предложения Работников, технических инспекторов, вопросы координации и взаимодействия между представителями Работодателя, Профсоюзом и Работниками в области охраны труда.

3.3. Разрабатывает на основе предложений трудового коллектива программы совместных действий Работодателя и Работников по обеспечению требований безопасности и охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

3.4. Организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах техническими инспекторами труда.

3.5. Принимает соответствующие решения по итогам заседания Совета и направляет информацию Работодателю, Профсоюзу и Работникам о состоянии безопасности и охраны труда на рабочих местах.

3.6. Рассматривает предложения по разработке организационно-технических и санитарно-оздоровительных мероприятий по безопасности и охране труда для подготовки проекта соответствующего раздела коллективного договора.

3.7. Проводит анализ состояния и причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний в организации, эффективности проводимых мероприятий по условиям и охране труда.

3.8. Осуществляет анализ, обобщение и представление Работодателю предложений по вопросам совершенствования работы по охране труда и сохранению здоровья, морального и материального поощрения Работников, соблюдающих требования охраны труда.

3.9. Заслушивает на заседаниях Совета информацию представителей АО «АрселорМиттал Темиртау», руководителей и других Работников структурных подразделений организации о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, наличии опасных и вредных производственных факторов и мерах по защите от них, а также о выполнении ими обязанностей по обеспечению безопасных условий, охраны труда на рабочих местах и соблюдению гарантий прав Работников на охрану труда.

3.10. Содействует разрешению трудовых споров в области безопасности и охраны труда.

4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1. Протокол с принятыми решениями в течение пяти рабочих дней со дня подписания передается на рассмотрение руководству АО «АрселорМиттал Темиртау» и Профсоюзу.

4.2. Руководитель АО «АрселорМиттал Темиртау» и Профсоюз рассматривают решения, принятые Советом, в течение месяца и письменно уведомляют Совет о результатах их рассмотрения и принятых мерах по их реализации.

4.3. Контроль над выполнением мероприятий по принятым решениям Совета возлагается на УОТ, ТБ и ПБ.

ПРИЛОЖЕНИЕ №25

ПОЛОЖЕНИЕ

о техническом инспекторе по охране труда
АО «АрселорМиттал Темиртау»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о техническом инспекторе по охране труда АО «АрселорМиттал Темиртау» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан и Типовым положением о техническом инспекторе по охране труда горно-металлургической отрасли и смежных с ней отраслей.

1.2. Положение распространяется на все структурные подразделения, профкомы и цеховые комитеты АО «АрселорМиттал Темиртау».

1.3. Технический инспектор по охране труда (далее – технический инспектор) является представителем работников, осуществляющим внутренний контроль по безопасности и охране труда, созданию здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний Работников предприятия, структурных подразделений и осуществляет свою деятельность под управлением профсоюзной организации предприятия и Производственного совета по безопасности и охране труда АО «АрселорМиттал Темиртау» (далее – Производственный совет).

1.4. Количество технических инспекторов на предприятии определяется профсоюзной организацией, в зависимости от производственной структуры и условий производства, и согласовывается с руководителем структурного подразделения АО «АрселорМиттал Темиртау».

1.5. Технические инспекторы избираются профсоюзной организацией из числа работников – членов Профсоюза, в том числе, служащих, на срок полномочий профсоюзного органа подразделения.

1.6. Из числа избранных технических инспекторов профсоюзная организация предлагает кандидатуры для включения в состав Производственного совета. Кандидатуры технических инспекторов для работы в составе Производственного совета утверждаются Производственным советом.

1.7. Вновь избранные технические инспекторы в течение года проходят обучение по вопросам безопасности и охраны труда. В дальнейшем раз в три года технические инспекторы проходят периодическое обучение по программе, утвержденной УОТ, ТБ и ПБ АО «АрселорМиттал Темиртау».

1.8. Технический инспектор при выполнении своих функциональных обязанностей работает в тесном контакте с руководителями производственных структур предприятия и со службой охраны труда предприятия.

2. ФУНКЦИИ ТЕХНИЧЕСКОГО ИНСПЕКТОРА ПО ОХРАНЕ ТРУДА

1.9. Оказание содействия производственному совету в его работе.

1.10. Участие в разработке и внесение предложений в соглашения и коллективные договоры в части безопасности и охраны труда.

1.11. Осуществление внутреннего контроля над соблюдением требований безопасности и охраны труда, экологии на предприятии, в структурном подразделении, на рабочих местах. Создание условий для безопасного труда.

1.12. Участие в работе специальной комиссии по расследованию несчастных случаев, профессиональных заболеваний на производстве и разработке мероприятий по безопасности и охране труда в организации.

1.13. Участие в работе комиссий по аттестации производственных объектов по условиям труда.

1.14. Контроль над состоянием и использованием по назначению санитарно-бытовых помещений, устройств, средств коллективной и индивидуальной защиты.

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ТЕХНИЧЕСКОГО ИНСПЕКТОРА

3.1 Технический инспектор имеет право:

- беспрепятственно проводить проверку условий безопасности и охраны труда, состояния экологии на рабочих местах, выполнения Работниками и должностными лицами актов Работодателя и условий коллективного договора по охране труда на предприятии, вносить предложения об устранении выявленных нарушений в порядке, установленном действующей в организации системой управления охраной труда, с учетом специфики производства и согласованного порядка допуска к рабочим местам;

- принимать участие в организации мониторинга и оценки рисков в сфере безопасности и охраны труда;

- получать информацию и разъяснения, в том числе, в письменном виде, от Работодателя и иных должностных лиц предприятия о состоянии условий безопасности и охраны труда;

- принимать участие в разработке нормативных правовых актов по вопросам безопасности и охраны труда, вносить свои предложения;

- на обучение по вопросам безопасности и охраны труда за счет предприятия;

- на время для осуществления функций контроля;

- обращаться в профсоюзную организацию и Производственный совет с требованиями о привлечении к ответственности должностных лиц предприятия, которые виновны в нарушении законодательства Республики Казахстан, положений, соглашений и коллективного договора в части безопасности и охраны труда, сокрытии несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- требовать от должностных лиц немедленного устранения нарушений по безопасности и охране труда, экологии, угрожающих жизни и здоровью Работников, а в случаях непосредственной угрозы их жизни и здоровью - приостановления работ до устранения нарушений;

- выносить на заседания Производственного совета и Профсоюза вопросы, связанные с безопасностью и охраной труда предприятия;

- принимать участие в аудитах, проверках, аттестации рабочих мест, инициированных руководством его структурного подразделения, Производственным советом или Профсоюзом его структурного подразделения;

3.2 Технический инспектор обязан:

- осуществлять контроль над своевременностью проведения инструктажей, ознакомления Работников с правилами и инструкциями по безопасности и охране труда и промышленной санитарии, обучения их безопасным приемам работы;

- контролировать соблюдение требований, норм и правил безопасности и охраны труда при эксплуатации транспортных средств, грузоподъемного, технологического и другого оборудования. При обнаружении недостатков сообщать о них представителям Работодателя (Работодателю);

- проверять проведение работ на соответствие требованиям технической и технологической документации на своем рабочем месте;

- требовать своевременной уборки рабочего места, содержания в порядке проходов около станков и агрегатов, следить за чистотой и порядком на производственном участке, экологией;

- осуществлять контроль над своевременным обеспечением и применением по назначению Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты, специальной одежды, специальной обуви, моющих и дезинфицирующих средств.

- контролировать соответствие действующим нормативным актам предоставление медицинской аптечки, молока или равноценных пищевых продуктов, и (или) специализированных продуктов для диетического (лечебного и профилактического) питания, организацию питьевого режима на производстве;

4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ТЕХНИЧЕСКОГО ИНСПЕКТОРА ПО ОХРАНЕ ТРУДА

- Инспектор несет ответственность за:
- 4.1 объективность и достоверность информации по выявленным нарушениям в охране труда, безопасности и экологии;
 - 4.2 качество и эффективность подаваемых предложений;
 - 4.3 своевременное доведение до руководителя подразделения сведений о выявленных нарушениях по охране труда, техники безопасности и экологии для принятия корректирующих и предупреждающих действий;
 - 4.4 неразглашение сведений, составляющих служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением своих обязанностей;
 - 4.5 качественное выполнение функций, возложенных на него настоящим Положением.

5. МАТЕРИАЛЬНОЕ И МОРАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ РАБОТЫ ТЕХНИЧЕСКИХ ИНСПЕКТОРОВ

- 5.1 За активную и добросовестную работу по контролю над состоянием безопасности и охраны труда на производстве, по предупреждению несчастных случаев технические инспекторы поощряются Работодателем и Профсоюзом всеми видами морального и материального стимулирования (благодарности, премии, дополнительный оплачиваемый отпуск от одного до трех дней, почетные грамоты, ценные подарки и др.). Поощрение технических инспекторов производится ко «Дню охраны здоровья и безопасности труда», а также в течение года на основании совместного постановления Правления и Профсоюза, по представлению руководителей структурных подразделений и профкомов/цехомов.
- 5.2 Дополнительный оплачиваемый отпуск присоединяется к ежегодному трудовому отпуску, используется в текущем году и переносу на следующий год не подлежит.
- 5.3 В случае использования техническим инспектором трудового отпуска до выхода совместного «Постановления о поощрении технических инспекторов по итогам прошедшего года дополнительными днями отпуска», технический инспектор имеет право использовать дополнительные дни оплачиваемого отпуска в текущем году по согласованию с руководством подразделения/цеха.

ПРИЛОЖЕНИЕ №26

ПОЛОЖЕНИЕ

о статусе работников
ОО «Профсоюз металлургов «Жактау»
АО «АрселорМиттал Темиртау»,
ОО «Профсоюз угольщиков «Қорғау»,
ОО «Профсоюз работников
АО «АрселорМиттал Темиртау» «Бірлік»

- 1. К категории работников Профсоюзов относятся выборные и штатные работники общественного объединения «Профсоюз металлургов «Жактау» АО «АрселорМиттал Темиртау», общественного объединения профсоюз угольщиков «Қорғау», общественного объединения «Профсоюз работников АО «АрселорМиттал Темиртау» «Бірлік».
 - 1.1. Выборные работники Профсоюзов – освобожденные председатели профсоюзных комитетов цехов, управлений, производств, отделов, шахт, избранные на профсоюзной конференции (собрании) цеха, отдела, управления, производства, должности которых предусмотрены в штатном расписании Профсоюзов.
 - 1.2. Штатные работники Профсоюзов – это работники, принятые на работу в Профсоюзы по трудовому договору, должности которых предусмотрены штатным расписанием Профсоюзов.
 - 2. На выборных работников вышеперечисленных Профсоюзов распространяется действие настоящего коллективного договора в части:
 - разовой выплаты в виде годовой премии по итогам года на условиях, аналогичных условиям разовой выплаты для работников – членов профсоюзов;
 - предоставления льготных путевок в детские оздоровительные лагеря;
 - предоставления путевок, в том числе, санаторно-курортных, по маршруту выходного дня в д/о «Шахтер», санаторий-профилакторий «Самал», санаторий «Жартас»;
 - выплаты единовременного пособия на погребение;
 - выплаты единовременного пособия при выходе на пенсию;
 - обеспечения спецодежды и спецобувью;
 - выделения новогодних подарков для детей;
 - бесплатного проезда в трамваях;
 - пропусков согласно утвержденным Работодателем спискам.
 - 3. На штатных работников вышеперечисленных Профсоюзов распространяется действие настоящего коллективного договора в части:
 - предоставления льготных путевок в детские оздоровительные лагеря;
 - предоставления путевок, в том числе, санаторно-курортных, по маршруту выходного дня в д/о «Шахтер», санаторий-профилакторий «Самал», санаторий «Жартас»;
 - выплаты единовременного пособия на погребение;
 - выделения новогодних подарков для детей;
 - бесплатного проезда в трамваях.
 - 4. Выборные работники Профсоюза премируются в соответствии с Положением о премировании и депремировании для Работников стального и угольного департаментов из средств АО «АрселорМиттал Темиртау».
 - 5. Работники Профсоюзов обязаны соблюдать инструкцию «Об объектовом режиме АО «АрселорМиттал Темиртау».
 - 6. Профсоюзы обязаны соблюдать сроки предоставления, рассмотрения и согласования документов и отчетов.
- В случае несоблюдения сроков предоставления, рассмотрения и согласования документов и отчетов производственная премия уменьшается на 5%.

ПРИЛОЖЕНИЕ №27

ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по контролю за работой предприятия, оказывающего услуги по обеспечению питанием Работников АО «АрселорМиттал Темиртау»

- Комиссия создается для организации и контроля над ассортиментным минимумом, качеством питания и ценообразованием на приготавливаемые блюда.
- В состав комиссии входят представители трудовых коллективов АО «АрселорМиттал Темиртау».

Комиссия вправе:

- 1. знакомиться с документами и материалами, связанными с закупом продуктов питания, в отношении качества, срока годности, наличия соответствующих документов, подтверждающих качество и состав продуктов и т.д., за исключением документов о финансовой деятельности предприятия, обеспечивающего питание Работников АО «АрселорМиттал Темиртау»;
- 2. запрашивать объяснения (включая письменные) у руководителей этого предприятия по вопросам ценообразования, ассортимента блюд и качества питания в столовых АО «АрселорМиттал Темиртау»;
- 3. проверять соблюдение норм и правил выдачи Работникам молока и лечебно-профилактического питания за счет Работодателя согласно приказу Министерства здравоохранения Республики Казахстан;
- 4. проверять санитарное состояние всех помещений столовых, буфетов, а также оборудования, посуды и инвентаря. Проверять соблюдение правил хранения продуктов и полуфабрикатов на поддонах, в шкафах, в холодильных камерах, холодильниках, морозильных ларях, витринах и пр.;
- 5. проверять в столовых и буфетах ассортиментный минимум блюд, соответствие количества блюд в меню и на раздаче, проверять меню на соответствие калорий, проводить контрольные закупки, изымать образцы блюд для экспертизы и лабораторного анализа;
- 6. проверять соблюдение температурного режима подачи блюд, технологии приготовления, качество приготовления, правильность расчетов с покупателями и культуру обслуживания, правильность отпуска блюд в соответствии с меню-раскладкой, ведение книг жалоб и предложений;
- 7. проводить письменный или устный опрос посетителей столовых и буфетов о качестве предоставляемых услуг по организации питания в столовой, буфете;
- 8. члены комиссии по контролю над работой предприятия, оказывающего услуги по организации питания Работников АО «АрселорМиттал Темиртау», не должны иметь специальных документов санитарных служб, при этом обязуясь выполнять требования личной гигиены.
- 9. составлять письменный акт проверки с полным перечнем замечаний и претензий (в случае нарушения условий выполнения договора по организации питания), а также предложений по их устранению.
- 10. на своих заседаниях проводить разбор выявленных нарушений в организации питания, освещать результаты проверок.

ПРИЛОЖЕНИЕ №28

ПОЛОЖЕНИЕ

о двусторонней комиссии
по коллективному договору

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Двусторонняя комиссия по коллективному договору (далее - Комиссия) создается на паритетных началах из равного числа представителей Профсоюзов и Работодателя – по семь представителей с каждой стороны.
- 1.2. Представители Сторон коллективного договора в составе Комиссии назначаются: со стороны работодателя приказом генерального директора АО «АрселорМиттал Темиртау», со стороны Профсоюза – постановлением соответствующего профсоюза.
- 1.3. Каждая из сторон имеет право производить ротацию членов Комиссии в любое время.
- 1.4. Члены Комиссии имеют право делегировать свои полномочия лицам, замещающим их в установленном порядке в периоды отпуска, болезни и отсутствия по другим уважительным причинам.
- 1.5. Решения Комиссии являются обязательными для исполнения Сторонами коллективного договора.

2. ЗАДАЧИ И ПОЛНОМОЧИЯ КОМИССИИ

- 2.1. Рассматривает и готовит предложения по внесению дополнений и изменений в действующий коллективный договор, проекту нового (продлонгации действующего) коллективного договора и приложений к нему.
- 2.2. Рассматривает, принимает решения и дает разъяснения по поступившим обращениям Сторон, структурных подразделений и Работников по вопросам исполнения и применения условий коллективного договора и приложений к нему.
- 2.3. Осуществляет контроль над выполнением коллективного договора.
- 2.4. Принимает меры по урегулированию разногласий, возникающих между Сторонами в вопросах социально-трудовых отношений и исполнения коллективного договора.

3. ПОРЯДОК РАБОТЫ КОМИССИИ.

- 3.1. Комиссия правомочна проводить заседание в присутствии на заседании не менее двух третей членов Комиссии от каждой стороны.
- 3.2. Заседания Комиссии проводятся по утвержденному графику или по взаимной договоренности. Протоколы заседания и решения Комиссии направляются Сторонам для исполнения.
- 3.3. Комиссия вправе пригласить для участия в заседании Работников и специалистов компании, а также независимых экспертов.
- 3.4. Решения Комиссии оформляются протоколом.
- 3.5. Внесение дополнений или изменений в действующий коллективный договор оформляется документально, подписывается членами Комиссии и утверждается генеральным директором АО «АрселорМиттал Темиртау» и первыми руководителями Профсоюзов, подписавших коллективный договор.