

От Работодателя:

Управляющий директор  
ООО «Участок «Коксовый»

01 февраля 2022 года  
В.В.Перекрестов

От Работников:

Председатель  
Совета трудового коллектива  
ООО «Участок «Коксовый»

01 февраля 2022 года  
О.П.Крикунов

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Общества с ограниченной ответственностью  
«Участок «Коксовый»  
на 2022-2025 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
Регистрационный номер 291 от 01 февраля 2022 года

## **I. Общие положения**

**1.1.** Настоящий коллективный договор (далее по тексту – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ООО «Участок «Коксовый», и заключается в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**1.2.** Сторонами Договора являются:

Работодатель, представленный в лице управляющего директора Перекрестова Владимира Вадимовича, действующего на основании доверенности №349 от 04.06.2021 года, именуемый далее Работодатель, и работники предприятия, представляемые Советом трудового коллектива ООО «Участок «Коксовый», (далее по тексту – СТК), в лице председателя Совета трудового коллектива Крикунова Олега Петровича, действующего на основании Положения о СТК, уполномоченного на подписание Договора решением собрания Совета трудового коллектива ООО «Участок «Коксовый» № 23 от 09.07.2021 года.

**1.3.** Настоящий Договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Конституцией РФ и иными федеральными законами.

**1.4.** Проект Договора разработан комиссией, созданной на паритетной основе из представителей Работодателя и СТК.

Коллективный договор заключается на конференции работников предприятия.

Изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия осуществляются только по взаимному согласию сторон и принимаются на конференциях (собраниях) или совместных заседаниях СТК и представителей, уполномоченных работодателем.

## **II. Порядок вступления в силу и срок действия Договора**

**2.1.** Договор заключен на срок не более трех лет и вступает в силу с 01 февраля 2022 года. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет.

**2.2.** Любая из сторон вправе вносить в период действия Договора предложения об изменениях или дополнениях, не создавая препятствий для выполнения уже принятых сторонами обязательств.

**2.3.** Сторона, получившая письменное уведомление об изменениях или дополнениях к Договору, в семидневный срок вступает в переговоры.

**2.4.** Достигнутые договоренности принимаются на конференции (собраниях) или на совместных заседаниях СТК и представителей Работодателя и оформляются соглашением о внесении изменений (дополнений) к Договору и имеют равную с Договором юридическую силу.

## **III. Обязательства сторон, ответственность и контроль за исполнением Договора**

**3.1.** Стороны обязуются совместно добиваться решения следующих вопросов:

- обеспечение стабильной работы предприятия;
- создание экономических условий для производства конкурентоспособной продукции;
- обеспечение повышения реальной заработной платы по мере роста производительности труда;
- недопущение возникновения задолженности по текущим выплатам в течение действия Договора;
- создание безопасных и здоровых условий труда на предприятии;

- реализация программ социальной защиты работников.
- совершенствование системы отпусков, режима труда и отдыха работников;
- развитие социального партнерства, содействие разрешению коллективных трудовых споров;
- повышение квалификации работников.

3.2. Стороны обеспечивают принятие упреждающих мер по предотвращению конфликтных ситуаций на предприятии, а также принимают оперативные меры по рассмотрению возникших коллективных споров.

3.3. Работодатель несет ответственность за соблюдение действующего законодательства, Договора.

3.4. Контроль за выполнением Договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Один раз в три года, на конференциях работников предприятия, собраниях или совместных заседаниях администрации предприятия и представителей СТК с отчетом выступают руководители сторон, подписавшие Договор, либо их уполномоченные представители.

3.5. Осуществляя постоянный контроль за выполнением Договора, Стороны обязуются, в случае необходимости разрабатывать и осуществлять организационные мероприятия по выполнению Договора.

3.6. Стороны, в равной мере несут ответственность в соответствии с действующим законодательством за выполнение обязательств по Договору. Не допускается односторонний отказ от исполнения обязательств и одностороннее изменение условий Договора.

3.7. СТК вправе требовать от Работодателя принять меры, предусмотренные трудовым законодательством РФ, к должностному лицу, по вине которого нарушаются или не выполняются условия Договора.

3.8. Действие Договора распространяется на работодателя и работников предприятия.

#### **IV. Трудовые отношения**

4.1. Трудовые отношения между Работодателем и работниками регулируются в соответствии с действующим законодательством РФ, Договором и оформляются в письменной форме в виде трудовых договоров.

4.2. Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя.

Приём на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключённого трудового договора.

4.3. В целях осуществления постоянного повышения квалификации кадров Работодатель организует разработку и выполнение мероприятий по повышению квалификации (переподготовки) работников, осуществляет финансирование указанных мероприятий в соответствии с Договором.

4.4. Инвалиды, получившие инвалидность вследствие производственной травмы или профзаболевания (независимо от перерыва в работе, связанного с восстановлением

необходимой трудоспособности) имеют преимущественное право при приеме на работу при наличии вакансий и при наличии соответствующего медицинского заключения.

**4.5.** Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст.59 Трудового кодекса РФ. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

**4.6.** Изменение существенных условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда по инициативе Работодателя, допускается при продолжении работником работы без изменения трудовой функции. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до введения.

**4.7.** Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

**4.8.** Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 Трудового кодекса РФ.

**4.9.** При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки соответствия поручаемой работе.

**4.10.** За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применить следующие взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

**4.11.** Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

**4.12.** Каждому работнику (прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень, по заключению квалификационной комиссии и в соответствии с выданными образовательным учреждением документами), предоставляется право по включению его кандидатуры в кадровый резерв.

## **V. Режим труда и отдыха**

**5.1.** Продолжительность рабочего дня работников предприятия включает в себя время работы (смены) и время, связанное с производством.

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

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

**5.2.** Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю; для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю; для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю; для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в абз.5 ч.1 ст.92 ТК РФ (для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда – не более 36 часов в неделю), может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены в *Положении по оплате труда и премировании работников ООО «Участок «Коксовый» за результаты производственной деятельности (Приложение №2)*.

Продолжительность рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

**5.3.** Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать: при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов; при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

При наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной ч. 2 ст. 94 ТК РФ (8 часов - при 36-часовой рабочей неделе, 6 часов - при 30-часовой рабочей неделе и менее), для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с ч. 1 - 3 ст. 92 ТК РФ: при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов; при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

**5.4.** В подразделениях предприятия, приостановка работы в которых невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели.

**5.5.** Режим рабочего времени устанавливается *Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1)*, утверждается приказом по предприятию с учетом мнения СТК.

**5.6.** Привлечение работников к сверхурочным работам производится в соответствии с действующим законодательством РФ. Сверхурочная работа может производиться только с письменного согласия работника в порядке, предусмотренном законодательством. Для каждого работника продолжительность сверхурочной работы не должна превышать 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

**5.7.** Женщинам, имеющим детей до 16 лет, предоставляется право на ежемесячный дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

**5.8.** Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия согласно ст.113 Трудового кодекса РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается только в случаях, прямо указанных в ст.113 Трудового кодекса РФ. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час согласно законодательству.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

**5.9.** Последнее воскресенье августа – профессиональный праздник "День шахтера" – нерабочий день (работы по проведению горных выработок, вскрышных работ и работ по добыче угля приостанавливаются).

С целью минимизации затрат труда Работодатель совместно с соответствующим органом СТК разрабатывают конкретный порядок привлечения Работников к работе в этот день.

## **VI. Оплата труда**

**6.1.** С целью осуществления скоординированной политики по вопросам организации и оплаты труда работников Работодатель обеспечивает единый порядок организации оплаты труда. Вид системы оплаты труда регулируются *Положением по оплате труда и премировании работников ООО «Участок «Коксовый» за результаты производственной деятельности (Приложение №2)*.

**6.2.** Под оплатой труда, в соответствии со статьей 129 ТК РФ, понимается система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, Положением, трудовыми договорами.

**6.3.** В систему организации оплаты труда работников в соответствии с Положением входят основные элементы:

- тарифная система;
- доплаты, надбавки в соответствии с ТК РФ;
- формы и системы оплаты труда;
- стимулирующие выплаты – премии.

**6.4.** Работникам гарантируется оплата труда по конечным результатам работы, но не ниже минимального размера заработной платы при выполнении работником трудовых обязанностей, производственных норм и соблюдении установленной продолжительности рабочего времени. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже полуторакратной величины прожиточного минимума трудоспособного населения по Кемеровской области, определенной в установленном законом порядке

**6.5.** Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производится с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов.

Месячные (должностные) оклады работникам, тарифные ставки устанавливаются согласно штатному расписанию, утвержденному приказом по предприятию.

**6.6.** Оклады руководителей, специалистов и рабочих устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утвержденным приказом по предприятию, по соглашению сторон работника и работодателя в трудовом договоре.

**6.7.** К тарифным ставкам и окладам устанавливаются доплаты и надбавки, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Работникам общества, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, размер повышения оплаты труда составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

**6.8.** Рабочим общества выплачивается вознаграждение за выслугу лет согласно *Положению о выплате вознаграждения за выслугу лет (Приложение №3)*.

**6.9.** Стороны обязуются совместно добиваться обеспечения роста реальной заработной платы и совершенствования её структуры.

**6.10.** СМК в течение 5 рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта обязан рассмотреть предложения Работодателя. Если СМК возражает против изменения условий и норм труда, им следует предоставить обоснованные замечания и возражения.

**6.11.** При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине Работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

В случае допущения брака по вине работника, оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы, соответствующей требованиям технических паспортов и иных нормативов, забракованная часть работ оплате не подлежит вплоть до устранения замечаний, отраженных в акте приемки-браковки работ.

**6.12.** Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм труда. К таким условиям, в частности, относятся:

- исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;
- своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;
- надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;
- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

**6.13.** Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада). Время простоя по вине работника не оплачивается.

**6.14.** В случае необеспечения работника по вине Работодателя в установленные сроки спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты он вправе отказаться от выполнения работ, что не может служить основанием для применения к нему дисциплинарного взыскания.

**6.15.** Выплата заработной платы производится в следующем порядке:

- за первую половину месяца – 25 числа каждого отчетного месяца, исходя из установленного оклада (месячной тарифной ставки) с учетом районного коэффициента за фактически отработанное время;
- выплата оставшейся части заработной платы – 10 числа месяца, следующего за отчетным.

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

Работодатель по заявлению работника может производить внеочередную выплату.

**6.16.** При выплате заработной платы Работодатель извещает в письменной форме (расчетный листок) каждого работника о составных частях заработной платы,

причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Выдача Работникам расчетных листов производится не позднее 10 числа каждого месяца.

**6.17.** Оплата работникам за работу в ночное время производится в повышенном размере - 40% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время. В соответствии со ст.96 ТК РФ ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

**6.18.** Оплата, за работу в сверхурочное время, производится за первые два часа в полуторном размере, а за последующие часы – в двойном размере, в соответствии со ст.152 ТК РФ.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Для работников с суммированным учетом рабочего времени сверхурочные часы оплачиваются отдельно от тарифной ставки (оклада) за фактически отработанное время.

Для работников с поденным (понедельным) учетом рабочего времени в повышенном размере оплачиваются сверхурочные часы сверх нормальной продолжительности рабочего дня.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, применяется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом, равным 3 месяца. Работодатель обязан обеспечить отработку Работником нормы часов за учетный период.

**6.19.** Оплата, за работу в выходные, нерабочие праздничные дни, производится в двойном размере в соответствии со ст.153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

**6.20.** Оплата или предоставление дополнительного времени отдыха должны быть произведены в месячный срок с момента проведения работ.

**6.21.** Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника допускается с согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего дня, если это экономически целесообразно и не ведёт к ухудшению качества выполняемых работ.

**6.22.** Оплата отпуска согласно ст.136 Трудового кодекса РФ производится не позднее, чем за три дня до его начала.

**6.23.** При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производится в день увольнения работника.

**6.24.** В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, за исключением случаев, когда такое приостановление не допускается в соответствии со ст.142 Трудового кодекса РФ.

**6.25.** При каждой выплате заработной платы общий размер всех удержаний не может превышать 20 %, а в случаях, предусмотренных законодательством – 50 % заработной платы. Данное ограничение не распространяется на случаи взыскания

алиментов на несовершеннолетних детей и иные случаи, установленные ст.138 Трудового кодекса РФ, когда размер удержания не может превышать 70 %.

**6.26.** При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки.

**6.27.** Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за каждый нерабочий праздничный день, в который они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение в размере 1/21 МРОТ (минимального размера оплаты труда, установленного по Российской Федерации), с начислением на него районного коэффициента, определенного за предыдущий квартал.

Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад.

Дополнительное вознаграждение не начисляется:

- работникам, которым установлен сменный режим работы с предоставлением выходных дней по скользящему графику, не предусматривающему прекращения производства работ в праздничные дни;
- работникам, у которых праздничные дни пришлись на период учебного отпуска, отпуска без сохранения заработной платы и других дополнительных отпусков, простоя, отсутствия по причине временной нетрудоспособности, отсутствия по другим (в том числе невыясненным) причинам.

**6.28.** На время приостановки работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен Работодателем на другую работу с оплатой по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

## **VII. Отпуска**

**7.1.** Порядок предоставления отпусков установлен в *Положении об отпусках (Приложение №4)*.

Ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка предоставляются всем работникам с учетом требований производственного процесса и пожеланий работников по графику, утвержденному Работодателем. Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска 28 календарных дней. График отпусков утверждается и согласовывается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

**7.2.** Работодатель предоставляет и оплачивает дополнительные отпуска в соответствии с действующим законодательством.

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

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях, составляет 7 календарных дней.

Общая продолжительность и порядок суммирования дополнительного отпуска с ежегодным определяются в соответствии с законодательством.

**7.3.** Утвержденный график отпусков может быть изменен только по соглашению сторон.

**7.4.** Работодатель предоставляет работникам, совмещающим работу с обучением в общеобразовательных учреждениях, при получении образования соответствующего уровня впервые гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством, в том числе предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации;
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов.

**7.5.** По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работодатель обязан предоставить работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях и размерах (в календарных днях):

- свадьбы работника – до 5 дней;
- рождения ребенка – до 5 дней;
- участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году;
- смерти одного из супругов, члена семьи (дети, родители, родные братья, сестры, дедушка, бабушка) – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;

По желанию работника в вышеуказанных случаях он может взять отпуск в счет ежегодного оплачиваемого отпуска.

**7.6.** Отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней ежегодно предоставляются:

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида до достижения им возраста 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери.

Указанный отпуск предоставляется по заявлению работника в удобное для него время и может быть присоединен к ежегодному отпуску (перенесение указанного отпуска на следующий год не допускается).

**7.7.** Работодатель обязан предоставить работникам, имеющим детей-инвалидов с детства, ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

**7.8.** Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы на предприятии. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен: женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, работнику в возрасте до 18 лет и работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев, лицам, работающим по совместительству, мужьям в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам, супругам военнослужащих, в других случаях, предусмотренных федеральными законами, а также по согласованию с администрацией.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной на предприятии.

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

7.10. Дополнительные оплачиваемые выходные дни предоставляются:

- одному из родителей для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дня в месяц, условия и порядок оплаты устанавливаются в соответствии с федеральным законодательством;
- работникам, сдавшим кровь, после каждого дня сдачи крови – один день. Кроме того, они освобождаются от работы в день сдачи крови.

7.11. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (ст.117 ТК РФ), за исключением:

- выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении;
- часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, *установленного Постановлением Совмина СССР и ВЦСПС от 02.07.1990 N 647 "Об увеличении продолжительности отпусков работникам угольной, сланцевой, горнорудной промышленности и отдельных базовых отраслей народного хозяйства"*, превышающая минимальный размер дополнительного отпуска (7 дней).

Денежная компенсация, предусмотренная абз.3 настоящего пункта, предоставляется на основании письменного заявления Работника и в исключительных случаях, в размере не менее среднего дневного заработка, исчисленного в соответствии со ст.139 ТК РФ за каждый день отпуска, подлежащего замене денежной компенсацией.

Выплата данной компенсацией является правом Работодателя, а не обязанностью.

Приказ о начислении компенсации издается на основании заявления Работника. В заявлении указывается за какой период предоставляется отпуск, количество дней (всех или в части), за которые Работник хочет получить компенсационную выплату. Выплаты производятся в течение 14 дней с даты подачи заявления Работником.

Если Работник увольняется, ему сразу начисляется компенсация за период отдыха, который он не успел использовать. Заявление не оформляется.

## **VIII. Гарантии и компенсации**

8.1. Стороны договорились предусмотреть блок конкретных социальных гарантий и компенсаций работникам, иным категориям лиц (пенсионерам; инвалидам; работникам, уволенным с предприятия в связи с сокращением численности или штата работников и состоящим на учете в службе занятости; членам семей погибших или умерших работников).

8.2. В целях достижения максимальной финансовой устойчивости, повышения экономической результативности Организации, закрепления высококвалифицированных кадров, мотивации наиболее профессиональной части персонала к продолжению работы для выполнения производственных планов, программ, повышения производительности труда и, как результат, обеспечения стабильной и эффективной работы Работодатель обеспечивает Работникам, имеющим стаж работы у Работодателя (в том числе Работодателя-правопреемника с учетом стажа у правопреемников) не менее 5 лет, получившим право на пенсионное обеспечение (право выхода на пенсию в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации), при стаже работы в угольной

промышленности не менее 10 лет, выплату единовременного вознаграждения в размере 15% среднемесячного заработка за каждый полный год работы в угольной промышленности Российской Федерации (с учетом стажа работы в угольной промышленности СССР).

В случае, если Работник получивший право на пенсионное обеспечение (право выхода на пенсию в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации), имея стаж работы в угольной промышленности не менее 10 лет, отработал у Работодателя (с учетом непрерывного стажа у правопреемников) менее 5 лет, то наступление права на получение единовременного вознаграждения наступает после соблюдения данного условия.

В случае, если Работник не воспользовался вышеуказанным правом, Работодатель обеспечивает выплату вознаграждения работающему пенсионеру, имеющему стаж работы у Работодателя (в том числе Работодателя-правопреемника с учетом стажа у правопреемников) не менее 5 лет и не менее 10 лет в угольной промышленности (с учетом стажа работы в угольной промышленности СССР) при прекращении трудовых отношений с Работодателем в связи с выходом на пенсию.

Выплата единовременного вознаграждения в размере 15% среднемесячного заработка за каждый полный год работы в угольной промышленности Российской Федерации (с учетом стажа работы в угольной промышленности СССР) в соответствии с настоящим пунктом осуществляется:

- один раз за весь период работы в угольной промышленности;
- на основании письменного заявления Работника;
- в сроки и порядке, определенном в соответствии с *Положением об условиях и порядке выплаты работникам ООО «Участок «Коксовый» единовременного вознаграждения в размере 15% среднемесячного заработка за каждый год работы в угольной промышленности Российской Федерации (с учетом стажа работы в угольной промышленности СССР) (Приложение №5).*

8.3. В случае установления впервые Работнику, утраты профессиональной трудоспособности вследствие производственной травмы или профессионального заболевания Работодатель в счет компенсации морального вреда Работнику осуществляет единовременную выплату из расчета не менее 20% среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности (с учетом суммы единовременной страховой выплаты, выплачиваемой из Фонда социального страхования Российской Федерации) на основании заявления Работника с учетом приложенного документа о сумме фактической выплаты ФСС РФ.

В случае, когда ответственность за причинение вреда здоровью Работника в виде профессионального заболевания возложена на несколько организаций, Работодатель несет долевую ответственность, которая определяется пропорционально степени вины работодателей.

В случае установления вины Работника размер единовременной компенсации, выплачиваемой Работодателем, уменьшается пропорционально степени вины Работника. Степень вины Работника устанавливается комиссией, проводившей расследование несчастного случая на производстве, в процентах и указывается в акте о несчастном случае на производстве.

Единовременная выплата в счет компенсации морального вреда осуществляется на основании письменного заявления Работника в сроки и порядке, определенные в соответствии с *Положением об условиях и порядке выплаты в счет компенсации морального вреда единовременной выплаты из расчета не менее 20% среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности (с*

*учетом суммы единовременной страховой выплаты, выплачиваемой из Фонда социального страхования Российской Федерации) (Приложение №6).*

**8.4.** В случае гибели Работника в результате несчастного случая на производстве, смерти инвалида, которая наступила вследствие трудового увечья, по заявлению одного из членов семьи умершего Работника, Работодатель обеспечивает сверх установленного действующим законодательством Российской Федерации размера возмещения вреда:

- оплату всех расходов на погребение;
- единовременную выплату семье погибшего (умершего вследствие трудового увечья), проживавшей совместно с ним, в размере не менее трехкратного среднемесячного заработка в счет возмещения морального вреда;
- единовременную выплату каждому члену семьи погибшего (умершего), находившемуся на его иждивении, в размере средней годовой заработной платы, исчисленной из заработной платы за последние три года, но не менее чем в размере, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

*В целях осуществления выплат в связи с гибелью Работника к членам семьи погибшего относятся:*

- супруга (супруг);
- дети (в том числе усыновленные, удочеренные) в возрасте до 18 лет (в случае обучения по очной форме в учебных заведениях - до 23 лет);
- дети-инвалиды, находившиеся на его иждивении;
- родители (неработающие, или получающие пенсии и (или) пособия в общем размере ниже прожиточного минимума для населения соответствующей территории);
- нетрудоспособные совершеннолетние дети, либо иные члены семьи, требующие постоянного постороннего ухода, помощи других лиц по медицинским показаниям, постоянно проживавшие с ним, если они не могут получить содержание от своих трудоспособных совершеннолетних детей, супругов (бывших супругов) или родителей.

Если в обществе действует договор дополнительного страхования от несчастных случаев, заключенный на средства Работодателя, в случае гибели Работника при обстоятельствах, подпадающих под действие этого договора, членам семьи погибшего страховой компанией выплачивается сумма в виде страхового возмещения. В этом случае, выплаты, предусмотренные абзацами 3-4 пункта 8.4., не производятся.

В случае, когда сумма, причитающаяся к возмещению членам семьи погибшего, рассчитанная в соответствии с абзацами 3 - 4 настоящего пункта, превышает сумму страхового возмещения, Работодатель производит доплату до расчетной суммы сверх суммы страхового возмещения.

**8.5.** В случае гибели Работника в Организации по добыче угля в результате несчастного случая на производстве при техногенной аварии помимо выплат, установленных действующим законодательством Российской Федерации и Соглашением, осуществляется единовременная выплата семье погибшего, проживавшей совместно с ним, в счет возмещения морального вреда, в размере одного миллиона рублей.

Если территориальным соглашением и/или иным соглашением о социальном сотрудничестве с органом исполнительной власти и/или органом местного самоуправления субъекта Российской Федерации, предусмотрены дополнительные выплаты в случае гибели Работника на уровне равном или выше установленных настоящим пунктом, то выплаты, предусмотренные абзацем 1 настоящего пункта, не производятся.

В случае, когда сумма, причитающаяся по территориальному соглашению и/или иному соглашению о социальном сотрудничестве с органом исполнительной власти и/или органом местного самоуправления субъекта Российской Федерации, ниже суммы,

указанной в абзаце 1 настоящего пункта, Работодатель производит доплату до суммы, предусмотренной в абзаце 1 настоящего пункта

В целях применения данного пункта к членам семьи погибшего относятся лица, перечисленные в пункте 8.4.

**8.6.** В случае смерти Работника, наступившей по причине, не связанной с исполнением им трудовых обязанностей, семье умершего, проживавшей совместно с ним, выплачивается единовременная материальная помощь в размере не менее среднемесячной заработной платы умершего.

Исключением являются случаи, когда:

- единственной причиной смерти Работника по заключению медицинской организации явилось его алкогольное, наркотическое или иное токсическое опьянение (отравление), не связанное с нарушением технологического процесса, в котором используются технические спирты, ароматические, наркотические и иные токсические вещества;

- смерть наступила при совершении действий, квалифицированных правоохранительными органами как уголовно наказуемое деяние.

**8.7.** В случае естественной смерти Работника, наступившей при исполнении им трудовых обязанностей, Работодатель:

- оплачивает семье умершего расходы, связанные с погребением, в размере, не превышающем 100 000 рублей;

- выплачивает семье умершего, проживавшей совместно с ним, единовременную материальную помощь в размере не менее его трехкратного среднемесячного заработка.

**8.8.** В случае временной нетрудоспособности работника Работодатель оплачивает первые три дня нетрудоспособности из расчета не ниже размера, установленного порядком оплаты дней нетрудоспособности.

**8.9.** Работодатель, при наличии средств, имеет право оказать материальную помощь работнику, оказавшемуся в тяжелом материальном положении по независящим от него причинам, (пожар, наводнение и т.д.). Выплата производится на основании личного заявления работника.

**8.10.** Доставка работников на работу и обратно осуществляется служебным транспортом, если жилье работника находится на расстоянии более 3 км от предприятия и отсутствует общественный транспорт.

**8.11.** В случае недоставки Работников к месту работы транспортом, предоставляемым Работодателем, по причине его неисправности, оплата за неотработанную смену производится в размере 1/21 от МРОТ, с начислением на него районного коэффициента.

**8.12.** Стороны считают необходимым в целях сохранения и укрепления физического и психологического здоровья каждого Работника в обществе разработать и реализовать программы, предусматривающие выделение денежных средств, которые определяются социальной политикой общества:

- для приобретения путевок на санаторно-курортное лечение, оздоровление;

- для оздоровления работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством;

- для оздоровления работающих пенсионеров;

- для оздоровления работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами (по результатам проведенного периодического медицинского осмотра (обследования));

- для оздоровления детей Работников общества, детей Работников, погибших или получивших инвалидность на производстве;

- на проведение новогодних праздников, профессионального праздника «День шахтера»;
- на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.
- на проведение культурных, спортивных мероприятий среди молодежи, на функционирование Совета молодежи.

**8.13.** В целях организации отдыха детей работников, в соответствии с Законом Кемеровской области от 26.12.2009 N 136-ОЗ «Об организации и обеспечении отдыха и оздоровления детей», Работодатель выделяет денежные средства на приобретение путевок в соответствии с утвержденным финансовым планом.

Оплата стоимости путевок отдыха и оздоровления детей работников общества производится следующим образом:

- 85% стоимости путевки оплачивает Работодатель – при среднемесечном доходе работника от 50 001 рубля и выше, 15% – Работник;
- 90% стоимости путевки оплачивает Работодатель – при среднемесечном доходе работника до 50 000 рублей, 10% – Работник;
- 100% стоимости путевки оплачивает Работодатель – семьям погибших работников или получивших инвалидность на производстве, многодетным семьям (три и более детей), не полным семьям (мать – одиночка, одинокий отец), либо работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком от 1,5 до 3 лет.

За среднемесечный доход работника принимается средняя заработная плата за предшествующий год на дату подачи заявления.

Оплата стоимости путевки производится родителями путем удержания средств из заработной платы, на основании личного заявления работника.

**8.14.** Оплата стоимости путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников общества производится в размере 70% Работодателем и 30% Работником

Распределение путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление, осуществляется на основании заключения комиссии по социальному страхованию, в пределах средств, запланированных бюджетом на текущий год.

**8.15.** Работодатель выделяет денежные средства на приобретение новогодних подарков для детей работников в возрасте до 18 лет.

**8.16.** Работодатель производит компенсацию расходов на оплату стоимости проезда Работникам общества и членам их семей один раз в три года к месту использования ежегодного отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта (кроме такси), в том числе личным легковым.

Правом на компенсацию расходов стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации за счет средств общества Работники могут воспользоваться, начиная с третьего года работы (т.е. по истечении первых 24 месяцев работы). В дальнейшем у Работника возникает право на компенсацию расходов за четвертый, пятый и шестой годы непрерывной работы - начиная с четвертого года работы и т.д.

Компенсация расходов является целевой выплатой. Средства, выплачиваемые в качестве компенсации расходов, не суммируются и не выплачиваются в случае, если Работник и члены его семьи своевременно не воспользовались своим правом на компенсацию.

Конкретный размер и порядок выплаты компенсаций по транспортным расходам, а также порядок определения предоставления проезда установлен в *Положении о порядке компенсации оплаты проезда к месту отдыха и обратно (Приложение №7)*.

**8.17.** К членам семьи Работника, имеющим право на компенсацию расходов, относятся неработающий супруг (супруга), фактически проживающие с Работником,

несовершеннолетние дети (в том числе усыновленные, находящиеся под опекой, попечительством), нетрудоспособные совершеннолетние дети, находящиеся на его иждивении, дети до 23-х лет, обучающиеся по дневной форме обучения.

Расходы, подлежащие компенсации, включают в себя оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно к месту жительства из расчета минимальной стоимости билета, действующей на соответствующем направлении:

- при следовании железнодорожным транспортом – не выше стоимости проезда в купейном вагоне;
- при следовании воздушным транспортом – не выше стоимости авиаперелета эконом классом;
- при следовании водным транспортом – в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;
- при следовании автомобильным транспортом – в автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси), при его отсутствии – в автобусах с мягкими откидными сидениями;
- при следовании Работника на личном легковом транспорте, в случае отсутствия на части маршрута автомобильной дороги – не выше стоимости одного места для легковой автомашины на железнодорожной платформе (пароме) или стоимости авиаперелета одного человека на соответствующем участке маршрута.

**8.18.** Компенсация расходов производится исходя из примерной стоимости проезда, на основании представленного Работником заявления перед отъездом в отпуск.

Оплата проезда в отпуск и обратно членам семьи производится независимо от времени использования и места проведения отпуска Работника и членов его семьи в одном календарном году.

В случае проведения отпуска в нескольких местах оплата проезда в отпуск и обратно Работнику и членам его семьи производится до одного, выбранного Работником места проведения отпуска по кратчайшему пути независимо от времени остановок в пути в пунктах по пути следования.

Компенсация расходов Работникам предоставляется только по основному месту работы, совместителям данная льгота не предоставляется.

Выплата компенсации расходов производится в течение 30 дней с даты подачи заявления Работником с приложением подтверждающих документов.

**8.19.** Бесплатный пайковый уголь, предоставляется работникам в соответствии с Федеральным законом № 81-ФЗ от 20.06.1996 года «О государственном регулировании в области добычи и использования угля, об особенностях социальной защиты работников организаций угольной промышленности».

Работодатель частично компенсирует расходы по оплате энергетических ресурсов (отопление) в стоимости коммунальных услуг независимо от ведомственной принадлежности жилого фонда Работникам общества, отработавшим на предприятии один год, постоянно зарегистрированным по месту жительства и проживающим в благоустроенном жилье, в размере из расчета стоимости 2,6 тн пайкового угля в год.

Лица, не обратившиеся без уважительных причин за получением компенсации в указанные сроки, теряют право на получение компенсации за соответствующий период.

Выплата компенсации, осуществляется за период один календарный год и применяется только по одному основанию по выбору Работника и осуществляется в порядке, предусмотренном *Положением о порядке выплаты частичной денежной компенсации расходов по оплате энергетических ресурсов (отопление), о выдаче*

*бесплатного пайкового угля и выплате денежной компенсации за пайковый уголь (Приложение №8).*

## **IX. Защита интересов работников в условиях реструктуризации угольной промышленности**

**9.1.** Работодатель считает целесообразным разрабатывать совместно с соответствующими органами СТК программы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией Предприятия, с необходимым финансированием мероприятий по переобучению, переподготовке работников и созданию новых рабочих мест.

**9.2.** В случае ликвидации предприятия трудоустройство и меры социальной поддержки высвобождаемых работников осуществляются совместно Работодателем, органами государственной власти и местного самоуправления и соответствующими органами СТК в пределах своей компетенции.

**9.3.** Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией предприятия, осуществляется лишь при условии предварительного (не менее чем за два месяца) уведомления в письменной форме соответствующих органов СТК, а также предоставления в органы службы занятости (в указанные сроки) информации о возможных массовых увольнениях трудящихся, числе и категории работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

**9.4.** Работодатели обеспечивают соблюдение норм действующего законодательства РФ по своевременному извещению работников, СТК и служб занятости о предстоящем высвобождении работников с представлением необходимых документов. Предельными критериями массового увольнения работников по инициативе Работодателя считаются следующие:

- 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
- 500 и более человек в течение 90 календарных дней;

**9.5.** О предстоящем высвобождении работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за 2 месяца, и им предоставляется в этот период время для самостоятельного поиска новой работы, в порядке и на условиях, утверждаемых Работодателем по согласованию с СТК. После принятия решения о ликвидации предприятия и издания соответствующего приказа работники увольняются в связи с ликвидацией с предоставлением всех социальных гарантий и компенсаций.

**9.6.** Увольнение беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 16 лет, допускается только в случае полной ликвидации предприятия и в других случаях, прямо предусмотренных ст. 261 Трудового кодекса РФ.

**9.7.** Преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией, производительностью труда и продолжительностью работы на предприятии.

**9.8.** В случае массового сокращения Работодатель разрабатывает в каждом конкретном случае согласованную с СТК программу социальной защиты высвобождаемых работников.

Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, компетенцией, а при отсутствии таких мест – все другие вакантные места, имеющиеся на предприятии.

**9.9.** Не подлежат увольнению одновременно с предприятия в связи с сокращением численности или штата работников два или более работников, являющихся членами одной семьи, кроме полной ликвидации.

**9.10.** Помимо категорий работников, предусмотренных действующим законодательством РФ, предпочтение в оставлении на работе отдается одиноким матерям (отцам), имеющим детей до 16-летнего возраста (ребенка-инвалида до 18 лет), а также опекунам и попечителям.

## **Х. Охрана труда**

**10.1.** Создание здоровых и безопасных условий труда для работников, а также проведение профилактических мероприятий по сохранению их жизни и здоровья является одним из приоритетных направлений деятельности Работодателя и СТК.

**10.2.** Финансирование мероприятий по улучшению условий труда осуществляется Работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Работодатель обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

**10.3.** Работодатель обязан в сроки, определенные требованиями нормативных правовых актов проводить специальную оценку условий труда. Внеплановая специальная оценка условий труда проводится в соответствии с действующим законодательством.

**10.4.** О результатах специальной оценки условий труда Работодатель обязан ознакомить работников не позднее чем за 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

**10.5.** По результатам специальной оценки условий труда разрабатываются мероприятия по улучшению и оздоровлению условий труда в соответствии с действующим законодательством РФ, регламентирующим условия и охрану труда, а также разрабатываются обоснования предоставления льгот и компенсаций работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда.

**10.6.** Работодатель обязан обеспечить функционирование здравпунктов в соответствии с нормативными документами.

**10.7.** Работодатель за счет собственных средств проводит обязательные предварительные и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников на основании соответствующих медицинских заключений (направлений), с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных осмотров (обследований).

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

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором.

В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

При этом работнику может быть предоставлена другая работа согласно его квалификации, при выполнении которой не обязательно прохождение медицинских осмотров, с оплатой труда по фактически выполняемой работе.

**10.9.** Работодатель обязан создать на предприятии службу охраны труда и укомплектовать ее специалистами в соответствии с Типовым положением о единой системе управления промышленной безопасностью и охраной труда для организаций по добыче (переработке) угля (горючих сланцев).

**10.10.** Уполномоченные лица по охране труда осуществляют контроль в организации (структурном подразделении) за соблюдением требований инструкций, правил и норм по охране труда, локальных нормативных актов, выполнением мероприятий, предусмотренных коллективным договором, соглашениями, а также по результатам расследования несчастных случаев.

**10.11.** Работодатель организует профессиональное обучение рабочих смежных специальностей, стажировку, переподготовку, повышение квалификации и инструктажи по охране труда всех работников согласно действующим нормативным правовым актам. Работодатель обеспечивает обучение по охране труда и промышленной безопасности работников, а также аттестацию руководителей и специалистов по этим вопросам в соответствующих учреждениях.

Работодатель организует обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку знания ими требований охраны труда и промышленной безопасности.

Работники, не прошедшие в установленном порядке указанные обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда и промышленной безопасности, к работе не допускаются.

**10.12.** При необеспечении безопасных условий труда на рабочем месте работник вправе отказаться от выполнения работ на данном рабочем месте. Отказ работника от выполнения работ при необеспечении безопасных условий труда на рабочем месте должен быть оформлен в письменной форме на имя непосредственного руководителя (начальника участка, цеха) по окончании смены.

**10.13.** При необеспечении безопасных условий труда допускается проведение работ только по устранению выявленных нарушений требований охраны труда.

**10.14.** Работы, связанные с ликвидацией аварии и созданием безопасных условий труда, проводимые в условиях, когда имеется угроза здоровью и жизни работников, осуществляются на основании специальных договоров между Работодателем и работником, в связи с чем, режим работы по продолжительности не может быть более установленной продолжительности рабочей смены.

На производство указанных работ должны выдаваться наряды-допуски, работы должны производиться под руководством ИТР. Основные положения таких договоров, включая оплату труда, вид и размер компенсаций, режим работы, порядок их заключения и действия согласовываются с СТК.

**10.15.** Работнику обеспечивается сохранение места работы и средней заработной платы за время приостановки работ вследствие нарушений нормативных правовых актов по охране труда не по его вине. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда не может служить основанием для применения дисциплинарного взыскания, за исключением случаев, связанных с работами по устранению нарушений требований безопасности и

аварийных ситуаций и оговоренных паспортами, проектами и инструкциями по ведению работ.

**10.16.** Для расследования несчастного случая работодатель незамедлительно образует комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представители СТК, уполномоченный по охране труда.

Комиссию возглавляет работодатель (его представитель), а в случаях, предусмотренных законодательством, - должностное лицо соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности. в обязательном порядке включается.

**10.17.** В состав комиссий по приемке в эксплуатацию объектов производственного и социально-бытового назначения, а также промышленным испытаниям машин, механизмов и другой горной техники включаются (по согласованию) представители СТК.

**10.18.** Работодатель обязан выдавать молоко или равноценные продукты категориям Работников, занятым на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, либо заменить выдачу молока или равноценных продуктов денежной компенсацией.

Работодатель имеет право заменить выдачу молока по письменным заявлениям работников, занятых на работах с вредными условиями труда, компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока. Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 2,5% в розничной торговле по Кемеровской области.

Компенсационная выплата производится с выплатой заработной платы в месяце следующим за отчетным. Индексация компенсационной выплаты производится ежемесячно, пропорционально росту цен на молоко в розничной торговле по Кемеровской области на основе данных Госкомстата.

Служба по ПК и ОТ предоставляет *Перечень профессий рабочих с вредными для здоровья условиями труда, которым полагается бесплатная выдача молока или других равноценных продуктов (Приложение №9).*

Ответственные – за предоставление списков работников, занятых на работах с вредными условиями труда – начальники участков (руководители структурных подразделений), экономическая служба – за предоставление цен на молоко.

**10.19.** Стороны считают необходимым сформировать в обществе врачебно-инженерную комиссию (ВИК), работа которой должна быть организована приказом в соответствии с действующим законодательством и *Положением о врачебно-инженерной комиссии (Приложение №12).*

## **XI. Средства индивидуальной защиты, инструмент**

**11.1.** Работодатель обязан бесплатно обеспечить работников сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с утвержденными в установленном порядке типовыми отраслевыми нормами, смывающими и обезвреживающими средствами по установленным нормам, а также за счет собственных средств обеспечить хранение, стирку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты.

Стороны считают необходимым, с учетом финансово-экономического положения предприятия, устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды,

специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнений. Конкретный перечень спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, в том числе выдаваемых сверх установленных норм, а также срок их носки и условия выдачи, определяются в каждом конкретном случае в зависимости от условий труда и профессиональной принадлежности работника в соответствии с *Нормами выдачи спецодежды и спецобуви по профессиям в ООО «Участок «Коксовый» (Приложение №10)*.

**11.2.** В случае несвоевременного обеспечения работников спецодеждой по вине Работодателя нормативный срок носки вновь выданной спецодежды исчисляется с полагающегося срока получения. Средства личной гигиены выдаются работникам на основании нормативов и результатов специальной оценки условий труда в соответствии с *Нормами выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих, очищающих и регенерирующих средств на месяц (Приложение №11)*.

**11.3.** Рабочий инструмент и приспособления, приборы, необходимые в процессе труда, выдаются работнику бесплатно. Работник несет ответственность за сохранность выдаваемого ему рабочего инструмента, приспособлений, приборов и средств индивидуальной защиты в соответствии с законодательством РФ.

**11.4.** Запрещается работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.

**11.5.** При невозможности обеспечения работника инструментом в полагающемся по технологии комплекте, спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в установленные нормативные сроки, работнику предоставляется право приобретения вышеуказанного за свой счёт. Работодатель обязан компенсировать работнику произведенные затраты в течение месяца.

## **ХII. Страхование**

**12.1.** Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование всех работников предприятия в соответствии с законодательством РФ:

- от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- социальное страхование;
- пенсионное страхование.

**12.2.** Наряду со страховым обеспечением по обязательному социальному страхованию Стороны считают целесообразным осуществлять дополнительное добровольное страхование Работников Организаций, включая следующие виды такого страхования:

- страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- медицинское страхование.

## **ХIII. Молодежная политика**

К молодежи относятся работники в возрасте до 35 лет включительно.

**13.1.** Стороны считают приоритетным направлением совместную деятельность по закреплению молодых работников на предприятии. В целях усиления социальной защищенности молодых работников:

- реализовываются комплексные программы работы с молодежью;

- обеспечивается возможность первоочередного трудоустройства на работы выпускников высших и средних учебных заведений, успешно прошедших производственную и преддипломную практику на базе ООО «Участок «Коксовый», которые по своим личностным и профессиональным качествам удовлетворяют предъявленным требованиям;
- сохраняется преимущественное право в приеме на работу на предприятие лиц, возвращающихся после прохождения ими военной службы по призыву, при наличии вакансий;
- создаются условия для сочетания трудовых обязанностей молодых работников с возможностью продолжения образования, повышения квалификации и профессионального развития.

#### **XIV. Права и гарантии деятельности СТК.**

**14.1.** СТК имеет право на осуществление контроля за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий Договора, соглашений.

**14.2.** Работодатель обязан в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в СТК о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

**14.3.** Работодатель принимает решения с учетом мнения СТК в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.

**14.4.** Работодатель в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Договором, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган СТК, представляющий интересы всех или большинства работников.

**14.5.** Выборный орган СТК не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если мотивированное мнение выборного органа СТК не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом СТК работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

**14.6.** При не достижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего Работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом СТК в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд.

**14.7.** Работодатель предоставляет по заявлению СТК, представляющего работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

Работодатель, безвозмездно предоставляет в пользование СТК оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

#### **XV. Заключительные положения**

15.1. Договор вступает в силу с 01 февраля 2022 года и действует три года. Стороны имеют право продлить действие Договора на срок не более трех лет.

15.2. Текст Договора должен быть доведён до сведения работников в течение 10 календарных дней после его подписания.

15.3. Толкование и разъяснение положений Договора осуществляется Сторонами.

15.4. Контроль за выполнением Договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

15.5. За неисполнение Договора и нарушение его условий, стороны Договора несут ответственность в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

15.6. Договор составлен в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу, один для СТК, два – Работодателю.

15.7. Договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию, в соответствующий орган по труду, в течение семи дней со дня подписания.

15.8. Договор принят на конференции работников предприятия.

#### **Приложения:**

1. *Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение №1),*
2. *Положение по оплате труда и премированию работников ООО «Участок «Коксовый» за результаты производственной деятельности (Приложение №2),*
3. *Положение о выплате вознаграждения за выслугу лет (Приложение №3),*
4. *Положение об отпусках (Приложение №4),*
5. *Положение об условиях и порядке выплаты работникам ООО «Участок «Коксовый» единовременного вознаграждения в размере 15% среднемесячного заработка за каждый год работы в угольной промышленности Российской Федерации (с учетом стажа работы в угольной промышленности СССР) (Приложение №5),*
6. *Положение об условиях и порядке выплаты в счет компенсации морального вреда единовременной выплаты из расчета не менее 20% среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности (с учетом суммы единовременной страховой выплаты, выплачиваемой из Фонда социального страхования Российской Федерации) (Приложение №6),*
7. *Положение о порядке компенсации оплаты проезда к месту отдыха и обратно (Приложение №7),*
8. *Положение о порядке выплаты частичной денежной компенсации расходов по оплате энергетических ресурсов (отопление), о выдаче бесплатного пайкового угля и выплате денежной компенсации за пайковый уголь (Приложение №8),*
9. *Перечень профессий рабочих с вредными для здоровья условиями труда, которым полагается бесплатная выдача молока или других равноценных продуктов (Приложение №9),*
10. *Нормы выдачи спецодежды и спецобуви по профессиям в ООО «Участок «Коксовый» (Приложение №10),*
11. *Нормы выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих, очищающих и регенерирующих средств на месяц (Приложение №11),*
12. *Положение о врачебно-инженерной комиссии (Приложение №12).*

*Договор составлен в 3 экземплярах:*

*1 экз. – находится у Работодателя,*

*2 экз. – находится в СТК,*

*3 экз. – хранится в Министерстве труда и занятости населения Кузбасса.*

## **П Р А В И Л А ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА для работников ООО «Участок «Коксовый»**

### **I. Общие положения**

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Уставом ООО «Участок «Коксовый» (далее – Общество).

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) являются локальным организационно-распорядительным документом ООО «Участок «Коксовый», которые регламентируют трудовые отношения между Работником и Обществом с момента их возникновения, определяют правила внутреннего трудового распорядка Общества, порядок приема, перевода и увольнения Работников, основные обязанности и ответственность Работников и администрации Общества, рабочее время и его использование, поощрения за успехи в работе, взыскания за нарушения трудовой дисциплины, иные вопросы трудовых отношений.

1.3. Правила имеют целью способствовать наиболее эффективной организации и повышению производительности труда, а также соблюдению трудовой дисциплины.

1.4. Основные термины и определения:

1.4.1. Работник – физическое лицо (гражданин), состоящий в трудовых отношениях с Работодателем.

1.4.2. Кандидат – физическое лицо (гражданин), претендующий на занятие вакантной должности у Работодателя.

1.4.3. Работодатель – Общество в лице управляющего директора.

1.4.4. Администрация – должностные лица, уполномоченные представители Работодателя, выполняющие от его имени функции управления, в частности в сфере трудовых отношений.

1.4.5. Дисциплина труда – обязательное для всех Работников подчинение нормам поведения, определенным в соответствии с настоящими Правилами, трудовым договором, должностными инструкциями, другими локальными нормативными актами Общества.

1.5. Работники Общества обязаны соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения Работодателя и Администрации, повышать профессионализм, квалификацию, продуктивность труда, улучшать качество образования, соблюдать требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии.

1.6. Трудовая дисциплина обеспечивается Работодателем и Администрацией созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным выполнением трудовых обязанностей, методами убеждения, воспитания, а также поощрением за добросовестный труд.

1.7. Вопросы, связанные с применением настоящих Правил, решаются Работодателем и Администрацией Общества в пределах, предоставленных им прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, – совместно или по согласованию с Советом трудового коллектива.

1.8. Настоящие Правила, а также все изменения и дополнения к ним утверждаются управляющим директором Общества с учетом мнения представительного органа Работников в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ для принятия локальных нормативных актов.

## II. Порядок приема и увольнения Работников

2.1. Прием на работу в Общество производится на основании заключенного трудового договора.

2.1.1. Дополнительные условия трудового договора не должны ухудшать положения Работника по сравнению с установленными трудовым законодательством Российской Федерации, соглашениями любого уровня.

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора, который объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.4. Фактический допуск Работника к работе осуществляется только после подписания сторонами трудового договора и издания приказа о приеме на работу. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания Работником и Работодателем, если иное не оговорено в трудовом договоре, либо со дня фактического допущения Работника к работе с ведома или по поручению Работодателя или Администрации. При фактическом допущении Работника к работе Работодатель и Администрация обязаны оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3-х рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.5. Работник обязан приступить к исполнению своих трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

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

2.7. Документами, определяющими конкретную трудовую функцию Работника, являются:

- Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий;
- трудовой договор;
- положение о соответствующем структурном подразделении, утвержденное в соответствующем порядке;
- рабочая или должностная инструкция.

2.8. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу в Общество, предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового Кодекса Российской Федерации, далее по тексту ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документы об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел,
- при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

Заключение трудового договора без указанных документов не производится.

В целях более полной оценки профессиональных и деловых качеств кандидата, а также для планирования мероприятий, направленных на адаптацию Работника в новых условиях, Администрация Общества может предложить ему представить краткую письменную характеристику (резюме) выполняемой ранее работы.

2.9. На всех Работников, работающих в Обществе (включая внешних совместителей), Работодатель формирует сведения о трудовой деятельности работника (приемы, переводы, увольнения) в электронном виде, и установленным порядком представляет для хранения в информационных ресурсах Социального фонда РФ (далее по тексту СФР).

2.10. Если работа в Обществе является для работника основной, Работодатель ведет трудовую книжку работника в бумажном носителе и в электронном виде в соответствии с его личным заявлением. На Работников, которые впервые поступают на работу с 1 января 2021 года, Работодатель сразу формирует электронные трудовые книжки в СФР. Бумажная трудовая книжка не оформляется.

2.11. Работодатель должен предоставить Работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в Обществе по его письменному заявлению: на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом; в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью. Сведения о трудовой деятельности предоставляются в период работы не позднее трёх рабочих дней или при увольнении в последний день работы. Работник может подать заявление о выдаче сведений о трудовой деятельности лично в УПР и СВ (далее по тексту Управление по работе с персоналом и социальным вопросам).

2.11. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого Работодателя (внешнее совместительство).

2.10. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем возложения обязанностей или совмещения профессий (должностей).

Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

2.11. По соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, Работник может быть временно переведен на другую работу у того же Работодателя на срок до одного года (а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым, в соответствии с законом, сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу).

2.12. В исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу.

2.13. Перевод на работу более низкой квалификации даже в чрезвычайных условиях допускается только с письменного согласия Работника.

2.14. Администрация Общества может объявить конкурс на замещение вакантной должности. В этом случае издается приказ и утверждается положение о конкурсе, в котором могут быть предусмотрены оценочные процедуры, включая тестирование.

2.15. Администрация Общества может с согласия Работника или Кандидата проверить его персональные данные и собрать информацию от рекомендателей и его бывших работодателей.

2.16. При заключении трудового договора (приеме на работу) Работнику может быть установлено испытание с целью проверки деловых и профессиональных качеств, соответствия его поручаемой работе, кроме лиц, которым, в соответствии с трудовым законодательством, не предусмотрено установление испытания.

2.17. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя Общества и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя – 6 месяцев.

2.18. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства, соглашений, локальных нормативных актов.

2.19. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он отсутствовал на работе.

2.20. В трудовом договоре указываются сведения о Работнике и представителе Работодателя, подписавших трудовой договор. Трудовой договор включает в себя обязательные условия, перечисленные в части 2 ст.57 Трудового кодекса РФ. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленными нормами трудового законодательства.

2.21. При поступлении Работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу Администрация обязана провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда, разъяснить обязанность по сохранению сведений, составляющих коммерческую или служебную тайну, ответственность за ее разглашение. Все принимаемые на работу лица, а также командированные на предприятие работники и работники сторонних организаций, выполняющие работы на выделенном участке, обучающиеся образовательных учреждений соответствующих уровней, проходящие на предприятии производственную практику, и другие лица, участвующие в производственной деятельности предприятия, проходят в установленном порядке вводный инструктаж, который проводит специалист по охране труда или работник, на которого приказом работодателя (или уполномоченного им лица) возложены эти обязанности.

Вводный инструктаж по охране труда проводится по программе вводного инструктажа, утвержденного работодателем (или уполномоченным им лицом).

Кроме вводного инструктажа по охране труда, проводятся первичный инструктаж на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой инструктажи.

Первичный инструктаж на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой инструктажи проводит непосредственный руководитель (производитель) работ (начальник участка, заместитель начальника и так далее), прошедший в установленном порядке обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

Проведение инструктажей по охране труда включает в себя ознакомление работников с имеющимися опасными или вредными производственными факторами, изучение требований охраны труда, содержащихся в локальных нормативных актах организации, инструкциях по

охране труда, технической, эксплуатационной документации, а также применение безопасных методов и приемов выполнения работ.

Инструктаж по охране труда завершается устной проверкой приобретенных работником знаний и навыков безопасных приемов работы лицом, проводившим инструктаж.

Проведение всех видов инструктажей регистрируется в соответствующих журналах проведения инструктажей (в установленных случаях - в наряде-допуске на производство работ) с указанием подписи инструктируемого и подписи инструктирующего, а также даты проведения инструктажа.

2.22. Работодатель проводит обучение и проверку знаний по общим и специальным вопросам охраны труда и промышленной безопасности.

2.23. Работники обязаны проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных трудовым законодательством. Уклонение (отказ Работника без уважительной причины) от прохождения периодических осмотров является нарушением трудовой дисциплины и влечет применение мер дисциплинарной ответственности (ст.ст.212, 214 Трудового Кодекса РФ).

2.24. На время прохождения медицинских осмотров за Работником сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата. Время, место и порядок прохождения осмотров определяется заранее.

2.25. Работодатель обязан отстранить от работы (или не допустить к работе) Работника, не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных законодательством, и при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний к выполнению работы.

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

2.27. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется.

2.28. Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу (вакантную должность), не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе Работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданном в установленном порядке, либо отсутствия в Обществе соответствующей работы (вакантной должности), трудовой договор прекращается на основании п.8 ст.77 Трудового кодекса РФ.

2.29. Порядок проведения аттестации устанавливается локальными нормативными актами предприятия, в соответствии с нормами трудового законодательства. В случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, Работник может быть уволен по п.3 ст.81 Трудового кодекса РФ.

2.30. Увольнение, перевод Работника на другую работу производится только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством РФ.

2.31. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления Работника на увольнение.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении

2.32. Днем прекращения трудового договора (увольнения) во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, сохранялось место работы (должность). В том случае, если последний день срока предупреждения приходится на выходной или праздничный день, то последним считается ближайший за ним рабочий день. По истечении указанного срока предупреждения об увольнении Работник вправе прекратить работу.

2.31. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, с внесенной в нее записью об увольнении, или предоставить сведения о трудовой деятельности работника (статья 66.1 ТК РФ), передать в СФР сведения об увольнении работника в установленном порядке и произвести с работником полный расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой. Работодатель выдает Работнику справку (сведения) о трудовой деятельности за период работы у Работодателя на бумажном носителе, заверенную надлежащим образом. По письменному заявлению Работника справка (сведения) о трудовой деятельности за период работы у Работодателя по форме СТД-Р может быть выдана в форме электронного документа, подписанного усиленной электронной подписью.

2.32. По письменному заявлению Работника, Работодатель обязан выдать Работнику другие заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой на бумажном носителе, или в форме электронного документа, если таковое установлено действующим законодательством.

2.33. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку или сведения о его трудовой деятельности (ст.66.1 ТК РФ) Работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения (в случае отказа работника от получения трудовой книжки работодатель составляет о данном отказе акт), работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на направление работнику по почте заказным письмом с уведомлением трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности за период работы у данного Работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя.

По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

2.34. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя. Запись в трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности об основании и причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ, со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ, с учетом рекомендаций Постановления Минтруда РФ от 10.10.2003г. №69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек» и Постановления Правительства РФ от 16.04.2003 №255.

### **III. Основные права и обязанности Работников.**

#### **3.1. Работник Общества имеет право:**

- требовать от администрации письменного заключения, изменения и расторжения трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- предоставление ему рабочего места, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- принимать решения в соответствии с трудовым договором, положением о структурном подразделении, должностной инструкцией, распределением обязанностей, нарядом, заданием;
- запрашивать и получать в установленном порядке от непосредственных руководителей и из других подразделений Общества необходимые для исполнения должностных обязанностей информацию и документы, материалы и ресурсы;
- получать информацию о системе оплаты, порядке и размерах своего материального вознаграждения, а также предоставляемых компенсациях и льготах, установленных в Обществе;
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы, и в соответствии с действующим в Обществе Положением по оплате труда и стимулированию персонала;
- участвовать в конкурсах (при их проведении) на замещение вакантных, в том числе вышестоящих должностей;
- знакомиться с материалами своего личного дела, результатами оценки, отзывами и другими материалами о своей деятельности;
- требовать проведения служебного расследования для опровержения порочащих его честь и достоинство сведений;
- защищать свои трудовые права и свободы, и законные интересы всеми незапрещенными законом способами;
- на обязательное социальное страхование, в случаях, предусмотренных законом;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, в соответствии с трудовым законодательством;
- на участие в управлении предприятием в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- на полную информацию о своих персональных данных и обработке этих данных;
- на требование об исключении или исправлении неверных, или неполных персональных данных;
- на получение достоверной информации от работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности.

### 3.2. Работники Общества обязаны:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, режим рабочего времени, своевременно и точно исполнять свои должностные обязанности, распоряжения администрации и непосредственного руководителя, повышать производительность труда, использовать рабочее время по назначению, воздерживаться от

действий, отвлекающих от выполнения своих прямых трудовых обязанностей и мешающих другим Работникам выполнять их трудовые обязанности, следовать общепринятым нравственным и этическим нормам, заботиться о деловой репутации Общества, соблюдать пропускной режим;

- качественно и в срок выполнять свои должностные обязанности, норму выработки, производственные задания и поручения;

- улучшать качество работы, соблюдать трудовую дисциплину, постоянно повышать свой профессиональный и культурный уровень;

- соблюдать настоящие Правила и положения других локальных нормативных актов работодателя;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

- проходить обязательные предсменные и послесменные медицинские осмотры и медицинское освидетельствование на установление факта употребления алкоголя, наркотического средства или психотропного вещества;

- соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, работать в выданной спецодежде, спецобуви, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;

- соблюдать порядок хранения и использования взрывчатых материалов;

- соблюдать правила поведения при авариях с учетом плана ликвидации аварии в соответствии со своим рабочим местом, знать сигналы аварийного оповещения;

- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария) и немедленно сообщать о случившемся Администрации, непосредственному руководителю работ, диспетчеру;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

- в случае невыхода на работу в результате заболевания, травмы, ухода за больным членом семьи и т.п., в тот же день сообщить непосредственному руководителю причину и приблизительную продолжительность своего отсутствия, за исключением случаев, когда работник находится в коматозном состоянии, либо при нарушении функции речевого аппарата, которое делает невозможным вербальную коммуникацию. Если у работника нет возможности связаться с непосредственным руководителем лично, это может сделать по его поручению третье лицо (родственник, врач и др.);

- заключать договор о полной материальной ответственности в случае, когда приступает к работе по непосредственному обслуживанию или использованию денежных, товарных ценностей, иного имущества, в случаях и в порядке, установленных федеральным законом;

- содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления и передавать сменяющему Работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать

чистоту в цехе (отделе) и на территории предприятия; соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- беречь собственность Общества, эффективно использовать машины, технику, станки, персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование; бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование Работникам; экономно и рационально расходовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

- не разглашать сведения, определенные локальным нормативным актом как конфиденциальная информация и коммерческая, служебная тайна;

- не разглашать и не использовать для выступлений и публикаций в средствах массовой информации (как в России, так и за рубежом) сведения, полученные в силу служебного положения и определенные специальными документами Общества как конфиденциальная информация и коммерческая, служебная тайна, распространение которой может нанести вред Обществу или его Работникам;

- не разглашать сведения, ставшие известными Работнику в связи с исполнением им должностных обязанностей, затрагивающие частную жизнь, честь и достоинство других Работников;

- своевременно сообщать работодателю об изменении персональных данных (адреса проживания, регистрации, изменении фамилии, паспортных данных, контактных телефонов и т.д.);

- предупреждать непосредственного руководителя о невыходе на работу, подтверждать факт нетрудоспособности предъявлением номера электронного листка нетрудоспособности или другими документами в день выхода на работу;

- информировать об изменении своего семейного положения, рождении (усыновлении, опекунов) детей, предоставляя работодателю соответствующие свидетельства;

- информировать о состоянии своего здоровья и наличии инвалидности, предоставляя работодателю соответствующие свидетельства;

- информировать о наличии определенных трудовых льгот, гарантий и прав (участник боевых действий, мать (отец), воспитывающий ребенка в одиночку, дети-инвалиды и др.)

### 3.3. Работникам общества запрещается:

- курение вне отведенных для этих целей мест;

- пребывание на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- использование электронной почты для пересылки служебных документов со сведениями, составляющими конфиденциальную информацию или коммерческую тайну, без использования специальных средств защиты информации;

- создание и хранение документов, содержащих конфиденциальную информацию или коммерческую тайну, на незащищенных дисках персональных компьютеров или каталогах серверов;

- отвечать на вопросы, давать комментарии, интервью представителям СМИ, касающиеся деятельности Общества без предварительного согласования с непосредственным руководителем;

- приходить на работу позже начала рабочего дня (смены) и уходить с работы до того, как закончится рабочий день (смена), по устной договоренности с непосредственным руководителем. Работник обязан заранее в письменном виде согласовать с непосредственным руководителем время, когда его не будет на работе. Заявление с положительной резолюцией непосредственного руководителя работник обязан передать в отдел кадров;

- запрещается работникам ООО «Участок «Коксовый», выполняющим работы повышенной опасности, а также работы, связанные с подготовкой горных пород к выемке,

погрузкой и транспортированием горной массы, отвалообразованием, использование на рабочих местах мобильных телефонов иных электронных устройств с функциями записи видео, аудио и фото материалов, данных геолокации, функциями передачи данных в информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет», за исключением устройств Общества (касательно списка рабочих мест и специальностей (профессий) работников, выполняющих работы повышенной опасности, а также работы, связанные с подготовкой горных пород к выемке, погрузкой и транспортированием горной массы и отвалообразованием, утвержденного приказом управляющего директора).

*Использование мобильных телефонов разрешается в случаях, связанных с необходимостью предотвращения террористических и иных противоправных действий, передачи информации об аварии, инциденте либо иной нештатной ситуации.*

#### **IV. Основные права и обязанности Работодателя**

##### **4.1. Работодатель имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами РФ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- требовать от Работников надлежащего выполнения трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией, положением о структурном подразделении, распределением обязанностей, нарядами, заданиями;
- требовать от Работников соблюдения трудовой дисциплины, режима рабочего времени и отдыха и соблюдения норм, установленных настоящими Правилами и другими локальными нормативными актами Общества;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- поощрять Работников за добросовестный и эффективный труд;
- взыскивать денежные средства в установленном законодательством РФ порядке с Работников общества за прямой (действительный) ущерб, причиненный Обществу: недостачу, порчу, понижение ценности имущества Общества, либо проведение излишних выплат по вине Работника Общества другому субъекту (физическому или юридическому лицу) и др.;
- требовать от Работника возврата выданных ему для выполнения профессиональных обязанностей технических средств, принадлежащих Обществу на правах собственности, в том числе в судебном порядке;
- требовать от работников бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения настоящих Правил;
- требовать от работников соблюдения правил охраны труда и пожарной безопасности;
- принимать локальные нормативные акты

##### **4.2. Работодатель обязан:**

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, соглашений и трудовых договоров;
- предоставить каждому Работнику работу в соответствии с трудовым договором;
- обеспечить реализацию основных функций и развитие материально-технической базы Общества, в соответствии с его статусом и уставом, определять производственные задачи для коллектива, нести ответственность за работу по подбору, расстановке и воспитанию кадров;

- правильно организовать труд рабочих и сотрудников с учетом специальности и квалификации каждого;
- обеспечить Работника исправным оборудованием, техникой, инструментами, компьютерной и оргтехникой, технической документацией и иными средствами, а также нормативными запасами сырья, материалов и других ресурсов, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- обеспечить производственную и трудовую дисциплину, осуществлять организационную работу, направленную на устранение потерь рабочего времени, применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;
- обеспечить исправное содержание помещений, отопления, освещения, вентиляции, оборудования в зданиях и сооружениях Общества;
- обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний рабочих и служащих; в случаях, предусмотренных законодательством, своевременно предоставлять льготы и компенсации в связи с вредными условиями труда (сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска и др.), обеспечивать в соответствии с действующими нормами и положениями специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, организовать надлежащий уход за этими средствами;
- способствовать Работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков – создавать условия для профессионального и творческого роста, внедрения передового опыта, научной организации труда на каждом рабочем месте;
- способствовать созданию в коллективе деловой творческой обстановки, поддерживать и развивать творческую инициативу сотрудников, своевременно рассматривать критические замечания Работников и сообщать им о принятых мерах;
- своевременно рассматривать и внедрять изобретения и рационализаторские предложения, поддерживать и поощрять новаторов производства, содействовать массовому техническому творчеству;
- улучшать условия труда сотрудников, создавать условия для отдыха во время обеденного перерыва, приема пищи, хранения личной одежды и вещей;
- обеспечивать государственное социальное страхование всех сотрудников и выполнение всех социальных льгот, предусмотренных действующим законодательством РФ;
- внимательно относиться к нуждам и запросам Работников, проявлять заботу об их социально-бытовых нуждах, выполнять социальные гарантии;
- своевременно предоставлять отпуска всем Работникам Общества в соответствии с утвержденными графиками отпусков;
- постоянно совершенствовать организацию оплаты труда, повышать качество нормирования труда; обеспечивать заинтересованность Работников в результатах их личного труда и в общих итогах работы, правильное соотношение между ростом производительности труда и ростом заработной платы, экономное и рациональное расходование фонда заработной платы, фонда материального поощрения и других поощрительных фондов; правильно применять действующие условия оплаты и нормирования труда, выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в сроки, установленные трудовым законодательством, локальными нормативными актами Обществами, трудовым договором;
- на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда обеспечивать ограничение применения труда женщин и запрет на применение труда лиц моложе 18 лет, а также лиц, которым указанные работы противопоказаны по состоянию здоровья;

- постоянно осуществлять контроль за знанием и соблюдением Работниками всех требований техники безопасности, производственной санитарии и гигиены труда, противопожарной безопасности;

- отстранить от работы (не допускать к работе) работника, который (на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ):

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

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

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в других в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами РФ.

4.3. Администрация исполняет свои обязанности в соответствующих случаях совместно или по согласованию с Советом трудового коллектива Общества, а также с учетом полномочий трудового коллектива.

4.4. Администрация Общества стремится к созданию высокопрофессионального работоспособного коллектива, развитию корпоративных отношений внутри Общества, повышению заинтересованности среди Работников в развитии и укреплении деятельности Общества.

## **V. Рабочее время, время отдыха, отпуска и его использование**

5.1. В соответствии с действующим законодательством РФ, в Обществе предусмотрены: продолжительность рабочей недели – пятидневная с двумя выходными днями – суббота и воскресенье с нормальной продолжительностью рабочего времени равной 40 часам в неделю; рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику; неполная рабочая неделя; работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников.

В ООО «Участок «Коксовый» применяется разъездной характер работы, который устанавливается работникам, регулярно выполняющим должностные обязанности (трудовые функции) за пределами предприятия.

Режимы рабочего времени работников определяется трудовым договором. Для работников устанавливаются следующие режимы работы:

5.1.1. Пятидневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени 40 часов:

- начало рабочего дня — 08.00 часов
- окончание рабочего дня — 16.30 часов;
- перерыв для отдыха и питания — 11.30—12.00 часов;
- выходные дни — суббота и воскресенье.

5.1.2. Рабочая неделя (7 дней) с предоставлением выходных дней по скользящему графику:

- начало рабочего дня — 08.00 часов
- окончание рабочего дня — 20.00 часов;
- перерыв для отдыха и питания — 12.00—12.30 часов;
- выходные дни — по графику.

5.1.3. Рабочая неделя (7 дней) с предоставлением выходных дней по скользящему графику:

- начало рабочего дня — 20.00 часов
- окончание рабочего дня — 08.00 часов;
- перерыв для отдыха и питания — 00.00—00.30 часов;
- выходные дни — по графику.

5.1.4. Рабочая неделя (7 дней) с предоставлением выходных дней по скользящему графику:

- начало рабочего дня — 07.00 часов
- окончание рабочего дня — 18.30 часов;
- перерыв для отдыха и питания — 12.00—12.30 часов;
- выходные дни — по графику.

5.1.5. Рабочая неделя (7 дней) с предоставлением выходных дней по скользящему графику:

- начало рабочего дня — 19.00 часов
- окончание рабочего дня — 07.00 часов;
- перерыв для отдыха и питания — 00.00—00.30 часов;
- выходные дни — по графику.

5.1.6. Рабочая неделя (7 дней) с предоставлением выходных дней по скользящему графику:

- начало рабочего дня — 07.00 часов
- окончание рабочего дня — 19.00 часов;
- перерыв для отдыха и питания — 11.30—12.30 часов;
- выходные дни — по графику.

5.1.7. Рабочая неделя (7 дней) с предоставлением выходных дней по скользящему графику:

- начало рабочего дня — 07.30 часов
- окончание рабочего дня — 19.30 часов;
- перерыв для отдыха и питания — 12.00—12.30 часов;
- выходные дни — по графику.

5.1.8. Рабочая неделя (7 дней) с предоставлением выходных дней по скользящему графику:

- начало рабочего дня — 19.30 часов
- окончание рабочего дня — 07.30 часов;
- перерыв для отдыха и питания — 00.00—00.30 часов;
- выходные дни — по графику.

5.1.9. Рабочая неделя (7 дней) с предоставлением выходных дней по скользящему графику:

- начало рабочего дня — 08.00 часов
- окончание рабочего дня — 20.00 часов;
- перерыв для отдыха и питания — 11.30—12.30 часов;
- выходные дни — по графику.

5.1.10. Рабочая неделя (7 дней) с предоставлением выходных дней по скользящему графику:

- начало рабочего дня — 08.00 часов
- окончание рабочего дня — 20.00 часов;
- перерыв для отдыха и питания — 12.00—13.00 часов;
- выходные дни — по графику.

5.1.11. Рабочая неделя (7 дней) с предоставлением выходных дней по скользящему графику:

- начало рабочего дня — 20.00 часов
- окончание рабочего дня — 08.00 часов;
- перерыв для отдыха и питания — 00.00—01.00 часов;
- выходные дни — по графику.

5.1.12. Пятидневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени 35 часов:

- начало рабочего дня — 08.00 часов
- окончание рабочего дня — 15.30 часов;
- перерыв для отдыха и питания — 11.30—12.00 часов;
- выходные дни — суббота и воскресенье.

5.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет – 24 часа в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы – 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени, или опасным условиям труда, – 36 часов в неделю.

5.3. При приеме на работу или в течение трудовых отношений работникам может устанавливаться неполное рабочее время по соглашению сторон. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Неполное рабочее время устанавливается по требованию: беременной женщины; одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет); лица, осуществляющего уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением. Неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период, пока сохраняются указанные обстоятельства. При этом режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается с учетом пожеланий работника и условий производства.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

5.4. В случае производственной необходимости Работодатель может изменять режим рабочего времени для отдельных категорий Работников в порядке, установленном законодательством РФ, с учетом мнения представительного органа Работников.

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать: при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов.

Коллективным договором предусмотрено увеличение продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй настоящей статьи для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени (часть первая статьи 92 настоящего Кодекса) и гигиенических нормативов условий труда, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Рабочее время, связанное с производством на открытых горных видах работ включает: время на получение наряда (выдача наряда); время на санитарно-бытовое обслуживание (нахождение в АБК для переодевания и мытья, получения и сдачи средств индивидуальной защиты и приборов контроля, питьевой воды, горячего питания, сухого пайка и т.п.); время передвижения к месту работы и обратно; время передвижения к месту работы на разрезах.

5.5. До начала работы, каждый работник, обязан отметить свой приход на работу, а по окончании рабочего дня – уход с работы в порядке, установленном в Обществе. Администрация Общества обязана организовать учет явки на работу и ухода с работы.

5.6. Для Работников может устанавливаться ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым Работники могут по распоряжению руководителя (структурного подразделения, либо вышестоящего руководителя) при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной настоящими Правилами продолжительности рабочего времени.

5.7. Работники Общества могут привлекаться к сверхурочной работе. Сверхурочными считаются работы, производимые Работником по инициативе Работодателя, за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Применение сверхурочных работ Администрацией может производиться в исключительных случаях и в пределах, предусмотренных действующим законодательством РФ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.8. Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

5.9. В Обществе предусмотрена сменная работа в соответствии с графиками сменности для отдельных категорий Работников. Графики сменности утверждаются управляющим директором Общества.

Работники должны быть ознакомлены под роспись с утвержденным графиком сменности не менее чем за месяц до введения его в действие. Если кто-то из работников отказывается от ознакомления, работодатель составляет соответствующий акт.

Если работникам, работающим в обычном режиме, по инициативе работодателя необходимо изменить режим работы (например, при переходе с двухсменного на трехсменный режим), работники уведомляются об этом не менее чем за два месяца. При их согласии работать в измененных условиях с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору.

В случае перевода работника на должность или работы, где предусматривается сменный график, изменение условий не требует уведомления за два месяца. Перевод на другую работу оформляется путем подписания дополнительного соглашения об изменении режима работы; работника необходимо ознакомить с локальным нормативным актом, регламентирующим работу по графику сменности, и непосредственно с графиком.

При составлении графика сменности учитывается наличие категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для которых установлена особая продолжительность рабочего дня (смены), а также работников с сокращенной продолжительностью рабочего времени.

5.10. В течение рабочего дня (смены) Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания при 40-часовой рабочей неделе с 11.30 часов до 12.00 часов, при сменной работе получасовой перерыв, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва для отдыха и питания устанавливается по соглашению между Работником и Работодателем.

Если по условиям работы перерыв для отдыха и питания установить нельзя, то должностным лицам и Работникам должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени.

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузо-разгрузочных работах, в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников.

Иные перерывы рабочего времени устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.11. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, применяется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом, равным 3 месяца. Работодатель обязан обеспечить отработку Работником нормы часов за учетный период.

Когда по условиям производства (работы) в целом и при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов.

5.12. На непрерывных работах запрещается оставлять рабочее место до прихода сменяющего должностного лица или Работника. В случае неявки сменяющего, должностное лицо или Работник докладывает об этом непосредственному начальнику, старшему по работе, который должен незамедлительно принять меры по замене должностного лица или Работника, окончившего дежурство (смену).

Запрещается работа в течение двух смен подряд.

Компенсация должностным лицам и Работникам, исполнявшим должностные обязанности по не зависящим от них обстоятельствам сверх времени, установленного графиком дежурства (сменности), осуществляется согласно действующему законодательству РФ.

5.13. Учет прихода на работу и ухода с нее Работодатель ведет по табелям, а также осуществляет учет неявок на работу и иных отклонений от соблюдения нормального режима рабочего времени.

Учет организуется в централизованном и децентрализованном порядке (в проходной с помощью системы контроля и учета рабочего времени, непосредственно по производственным участкам) и осуществляется путем отметки в таблице всех явившихся, не явившихся, опоздавших, сверхурочных часов и т.д., а также регистрации отклонений (неявок, опозданий, сверхурочных часов и т.д.). Централизованный общий учет ведется табельщиком.

Контроль над своевременным приходом работников на рабочее место и уходом с него, а также над правильным использованием рабочего времени в течение всего рабочего дня (смены) возлагается на руководителя подразделения.

Табельщик ведет учет рабочего времени в виде табеля учета рабочего времени всех структурных подразделений, содержащий сведения о фактически отработанном времени, днях неявок, сверхурочных часах работы, нарушениях трудовой дисциплины и т.д.

Табель учета фактического рабочего времени представляется в финансово-экономическую службу (бухгалтерию) на 1-е число, следующее за расчетным месяцем.

5.14. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.15. Работа на предприятии не производится в праздничные дни, установленные трудовым законодательством РФ:

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

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта – Международный Женский день;

1 мая – Праздник Весны и Труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства.

5.16. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

5.17. День Шахтера (последнее воскресенье августа) является профессиональным праздником.

5.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом производственной необходимости и пожеланий (по возможности) работников.

График отпусков утверждается управляющим директором Общества на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до завершения календарного года в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов, и доводится до сведения всех рабочих и служащих.

График отпусков обязателен как для Работника, так и для Работодателя. О времени начала отпуска работник письменно извещается под подпись не позднее чем за две недели до его начала.

5.19. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех Работников, согласно действующему законодательству РФ, устанавливается не менее 28 календарных дней.

5.20. По соглашению сторон отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.21. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются в соответствии с законодательством РФ. Дополнительный отпуск за вредные условия труда положен работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки рабочих мест признаны вредными (2, 3 или 4 степени) или опасными. Также на предприятии предусмотрено предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в разрезе.

Продолжительность дополнительного отпуска конкретного работника установлена трудовым договором с учетом результатов проведенной специальной оценки на основании документа – Продолжительности ежегодного отпуска руководителей, специалистов и рабочих ООО «Участок «Коксовый».

5.22. Работникам, имеющим инвалидность, полагается удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней. Отпуск такой продолжительности положен всем работникам-инвалидам, независимо от группы инвалидности.

По письменному заявлению работнику, имеющему инвалидность, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в год.

Подтвердить свое право на удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск, а также на дополнительный отпуск без сохранения заработной платы работник-инвалид должен справкой об установлении инвалидности.

5.23. Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы на предприятии. По соглашению сторон такой отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

5.24. Ежегодный оплачиваемый отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, определяемой графиком отпусков.

5.25. Продление и перенос ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в соответствии с действующим трудовым законодательством.

5.26. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.27. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска, должна быть предоставлена по выбору работника в любое удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет и беременных женщин.

5.28. Работнику устанавливается за работу в режиме ненормированного рабочего дня дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого указывается в трудовом договоре. Компенсация за сверхурочную работу производится в соответствии со ст.152 Трудового кодекса РФ.

5.29. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется соглашением сторон. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях предусмотрены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором (при его наличии).

## **VI. Удаленная работа**

6.1. Работники могут выполнять трудовую функцию, определенную трудовым договором, вне места нахождения работодателя, то есть удаленно. При этом стороны могут определить в дополнительном соглашении к трудовому договору конкретный адрес, где работник должен будет работать удаленно.

6.2. Работники могут переводиться на удаленную работу по соглашению сторон, а в экстренных случаях с их согласия на основании приказа работодателя по основной деятельности. К экстренным случаям относятся: катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, землетрясение, эпидемия, эпизоотия, иные случаи, ставящие под угрозу жизнь и здоровье работников.

6.3. Работник, который работает удаленно, должен взаимодействовать с работодателем по телефону, электронной почте, а также с помощью мессенджеров через корпоративный портал.

6.4. Работники должны находиться на связи со своим непосредственным руководителем, а также вышестоящим руководством на протяжении всего рабочего дня по графику работы, установленному настоящими Правилами или трудовым договором работников. В случае если работник не будет выходить на связь в течение рабочего дня, работодатель вправе привлечь за это к дисциплинарной ответственности.

6.5. Если иное не предусмотрено трудовым договором, дополнительным соглашением или приказом о переходе на удаленную работу, работник в конце каждого рабочего дня должен заполнить отчет с описанием работы, проделанной за день, и направить его по рабочей электронной почте своему непосредственному руководителю.

6.6. В течение рабочего дня работникам, которые работают удаленно, запрещено употреблять алкогольные напитки. В случае нарушения данного требования работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

## **VII Диспансеризация**

7.1. Работники, за исключением случаев, предусмотренных п. 7.2 и 7.3 настоящих Правил, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

7.2. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в п. 7.3 настоящих Правил, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.3. Работники, достигшие предпенсионного возраста, и работники – получатели пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.4. Работники освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления на имя управляющего директора, согласованного с непосредственным руководителем или лицом, временно исполняющим его обязанности.

Работник должен подать заявление не позднее, чем за три рабочих дня до диспансеризации. Согласованное заявление подают в УРПиСВ предприятия.

7.5. Если работодатель не согласится с датой освобождения от работы, указанной в заявлении, работнику предлагают выбрать другую дату.

7.6. Дни для прохождения диспансеризации оформляются приказом работодателя с обязательным ознакомлением работника под роспись.

7.7. Дни для прохождения диспансеризации подлежат оплате из расчета среднего заработка.

7.8. Дни диспансеризации работника отмечаются в таблице учета рабочего времени буквами «Дс».

7.9. Работник обязан представить в УРПиСВ справку из медицинской организации, подтверждающую прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения от работы не позднее трех рабочих дней со дня прохождения диспансеризации.

Если работник не представит справку в указанный срок, работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности.

### **VIII Поощрения за успехи в работе**

8.1. За достижение выдающихся результатов в труде, за выполнение особо важных заданий, а также многолетний добросовестный труд в Обществе применяются следующие виды наград и поощрений: объявление благодарности; награждение почетной грамотой; выдача денежной премии; награждение ценным подарком, помещение фотографий на Доску почета, и иные, в соответствии с Положением об оплате труда и премировании работников за результаты производственной деятельности, Положением о награждении (поощрении) работников.

Допускается одновременное применение нескольких поощрений.

8.2. За особые трудовые заслуги, которые по своей общественной значимости выходят за рамки Общества, работники представляются к награждению государственными орденами и медалями, почетными грамотами, к присвоению почетных званий, а также ведомственными наградами и поощрениями Министерства энергетики Российской Федерации, Администрации и Губернатора Кемеровской области, главы Киселевского городского округа Кемеровской области.

8.3. Поощрения объявляются в приказе и доводятся до сведения всего трудового коллектива Общества. Запись о поощрениях и награждениях Работника заносится в его трудовую книжку. При применении мер поощрения обеспечиваются сочетание морального и материального стимулирования труда.

8.4. Общество вправе за счет собственных средств устанавливать поощряемым работникам надбавки к пенсиям, дополнительные дни отпуска, выделять льготные путевки в оздоровительные учреждения, а также применять другие, дополнительные к предусмотренным, льготы.

### **IX. Ответственность за нарушение дисциплины труда**

9.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Общество имеет право применить к нему дисциплинарные взыскания в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и не противоречащими им локальными нормативными актами Общества.

9.2. В случае однократного грубого нарушения Работником своих трудовых обязанностей Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор.

К грубым нарушениям трудовых обязанностей относятся:

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

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

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

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

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

9.3. За совершение дисциплинарного проступка Работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;

- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям.

9.4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка. В этот срок не входят периоды болезни работника, пребывания его в отпуске, командировке, прохождения работником диспансеризации в порядке предусмотренном ст. 185.1 Трудового кодекса, и других периодов отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность) в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

9.5. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами и иными локальными нормативными актами Общества.

9.6. При наложении дисциплинарного взыскания учитываются тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

9.7. Право налагать на Работника дисциплинарное взыскание имеет Работодатель на основании представления руководителя структурного подразделения, согласованного с вышестоящим руководителем Общества, действующим на основании распределения обязанностей.

9.8. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от Работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение Работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Не представленное Работником объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

9.9. Приказ Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия Работника на работе. Если Работник отказывается знакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

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

## **Х. Корпоративная культура и этика.**

10.1. Все работники сотрудничают на основе взаимного уважения, с вниманием относиться к праву на защиту частной жизни и человеческого достоинства.

Уважительные отношения друг к другу, к ценностям и традициям Общества, к его учредителям (участникам), деловым партнерам формируют открытую, справедливую и толерантную рабочую атмосферу.

10.2. Корпоративный имидж Общества складывается, в том числе, из поведения и внешнего вида его работников, поэтому каждый работник должен соблюдать правила делового этикета, носить повседневную одежду, соответствующую обстоятельствам (деловую – в офисе, рабочую спецодежду – на производстве).

Традиционный деловой стиль одежды является обязательным стандартом внешнего вида (дресс-кодом) работника Общества. Главное в деловом стиле – умеренность в деталях, гармоничное сочетание аксессуаров, одежды и обуви.

10.3. Рабочие, а также руководители структурных подразделений, инженерно-технические работники, трудовые функции которых предполагают их местонахождение на производстве, получают специальную одежду.

Для категорий работников, находящихся на производстве, ношение специальной одежды обязательно во все без исключения рабочие дни.

10.4. В структурных подразделениях контроль за соблюдением требований к поведению и внешнему виду его работников возлагается на их руководителей. Руководитель структурного подразделения имеет право тактично напомнить работнику о данных правилах

## **XI. Безопасность работников и контрагентов Общества**

11.1. В целях создания условий для нормального функционирования Общества, на его объектах организуется пропускной режим в соответствии с положением о пропускном режиме на объектах исполнительного аппарата Общества.

11.2. Проход работников на территорию Общества осуществляется по пропускам Общества.

11.3. Проход посетителей на объекты Общества осуществляется исключительно по заявкам руководителей структурных подразделений, имеющих на это право, на основании удостоверения личности, с выпиской разового пропуска.

11.4. Вывоз (вынос) материальных ценностей с территории Общества осуществляется только на основании оформленного в установленном порядке материального пропуска.

11.5. Работникам и посетителям запрещается:

- передавать свое удостоверение (пропуск) другим лицам, оставлять его без контроля на рабочем месте;

- проносить и провозить на территорию объектов Общества взрывчатые, биологически, химически опасные и радиоактивные вещества.

11.6. Подробные требования, регламентирующие условия и порядок осуществления на территории Общества пропускного и внутри объектного режима, изложены в локальных

актах Общества. Нарушение этих требований расценивается как нарушение Правил внутреннего трудового распорядка.

## ХII. Материальная ответственность Работника и Общества

12.1. Одна из сторон трудового договора (Работник или Общество), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами РФ.

12.2. Трудовым договором (дополнительным соглашением) может конкретизироваться материальная ответственность сторон.

12.3. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения сторон этого договора от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами РФ.

## ХIII. Трудовые споры

13.1. Трудовые споры, возникшие между Работником и Обществом, разрешаются посредством переговоров сторон, состоящих в трудовых отношениях, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами РФ.

От Работодателя  
Управляющий директор  
ООО «Участок «Коксовый»

От Работников  
Председатель Совета трудового коллектива  
ООО «Участок «Коксовый»

28.12.2024 года

28.12.2024 года

В.В.Перекрестов

С.В.Казаченко





**Приложение №2**  
к Коллективному договору  
ООО «Участок «Коксовый»,  
заключенному на 2022-2025 годы

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда и премировании**  
**работников ООО «Участок «Коксовый»**  
**за результаты производственной деятельности**

**1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее «Положение об оплате труда и премировании работников ООО «Участок «Коксовый» за результаты производственной деятельности» (далее Положение) вводится с целью обеспечения работодателем оплаты труда работникам за их труд в соответствии с его количеством и качеством, усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности производства, сокращения сроков выполнения работ, проявления инициативы, повышения ответственности за выполнение производственных заданий и направлено на стимулирование роста производительности труда, увеличение объемов добычи и вскрыши, снижение затрат на производство продукции.

1.2. Действие Положения распространяется на работников, находящихся в трудовых отношениях с предприятием.

**2. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

2.1. В систему организации оплаты труда работников предприятия входят основные элементы:

- тарифная система;
- доплаты, надбавки в соответствии с ТК РФ;
- формы и системы оплаты труда;
- стимулирующие выплаты – премии.

**3. ТАРИФНАЯ СИСТЕМА**

3.1. Основу тарифной системы предприятия составляют тарифные ставки и оклады работников.

3.2. Работникам гарантируется оплата труда по конечным результатам работы, но не ниже минимального уровня оплаты труда, установленного федеральным законом, а в случае установления регионального минимального размера оплаты труда - не ниже регионального минимального размера оплаты труда (при соблюдении установленной продолжительности рабочего времени и выполнении работником производственных норм).

3.3. Разряды рабочих должны соответствовать выполняемой работе и требованиям Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС).

3.4. Месячные (должностные) оклады работникам, тарифные ставки, устанавливаются приказом по предприятию, в соответствии со штатным расписанием. Персональные оклады рабочих и служащих устанавливаются по соглашению сторон работника и работодателя в трудовом договоре.

3.5. В случае временного кадрового перемещения работника на другую должность в связи с производственной необходимостью или для исполнения обязанностей временно

отсутствующего работника, работодатель вправе установить оклад в процентном отношении к штатному окладу по этой должности либо персональный оклад по соглашению сторон работника и работодателя в дополнение к трудовому договору.

3.6. На период временного отсутствия работников отделов, служб производится увеличение окладов работников, исполняющих их обязанности, в размере не более 20% от замещаемых должностей. В отдельных случаях допускается установление персонального оклада по соглашению сторон работника и работодателя.

При временном отсутствии работников отделов, служб на срок менее 3 рабочих дней, увеличение окладов работников, исполняющих обязанности отсутствующих работников, не производится.

3.7. Оплата труда работников, находящихся в штате предприятия, внешним и внутренним совместителям, производится за фактически отработанное время в отчетном периоде.

3.8. Размер заработной платы работника определяется исходя из тарифной ставки (оклада) и других условий оплаты труда, предусмотренных данным Положением и действующими нормативными актами. Часовая тарифная ставка определяется путем деления месячной тарифной ставки (оклада) на норму рабочих часов в каждом месяце в зависимости от установленной ТК РФ продолжительности рабочей недели.

3.9. При выплате заработной платы каждый работник извещается о составных частях начисленной заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, удержаниях из нее и общей денежной сумме, подлежащей к выплате, расчетным листком.

3.10. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

3.11. Заработная плата выплачивается работникам путем перечисления через учреждения банка и в отдельных случаях в наличной денежной форме через кассу предприятия.

3.12. Выплата заработной платы производится в следующем порядке:

- за первую половину месяца – **25 числа каждого отчетного месяца**, исходя из установленного оклада (месячной тарифной ставки) с учетом районного коэффициента за фактически отработанное время в первой половине месяца;
- выплата оставшейся части заработной платы – **10 числа месяца, следующего за отчетным.**

3.13. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня, за исключением новогодних праздничных и выходных дней. В случае, если новогодние праздничные и выходные дни приходятся на период с 1 по 10 января, выплата заработной платы производится в первый рабочий день.

3.14. Работодатель по заявлению работника может производить внеочередную выплату..

3.15. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

#### 4. ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ

4.1. Доплата за руководство бригадой устанавливается бригадирам из числа рабочих, не освобожденных от основной работы, в следующих размерах:

При численности бригады 4 человека и выше - бригадирам	В размере 10% от тарифной ставки (оклада)
---	---

4.2. Доплата за руководство бригадой начисляется за фактически отработанное время.

При неудовлетворительной работе (выявление брака, снижение качества выполненных работ, несоблюдение правил безопасности и промышленной санитарии и т.д.) допускается не начисление и невыплата полностью или частично вышеуказанной доплаты по решению управляющего директора с оформлением соответствующего приказа по предприятию.

4.3. Оплата работникам за работу в ночное время производится в повышенном размере - 40% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время. В соответствии со статьей 96 ТК РФ ночными считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

4.4. Для сменных работников, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, применяется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом – **квартал**. Учетный период устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

4.5. При определении нормы рабочего времени для работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, не учитываются те периоды, когда сотрудник фактически не работал. К таким периодам относятся: все виды отпусков, периоды временной нетрудоспособности, выходные дни по уходу за ребенком – инвалидом, дни выполнения государственных и общественных обязанностей, дни сдачи крови и отдыха доноров.

4.6. Оплата за работу в сверхурочное время производится за первые два часа в полуторном размере, а за последующие часы - в двойном размере, в соответствии со статьей 152 ТК РФ. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.7. Для работников с суммированным учетом рабочего времени сверхурочные часы оплачиваются отдельно от тарифной ставки (оклада) за фактически отработанное время.

4.8. Оплата за работу в выходные, нерабочие праздничные дни и сверхурочное время производится в соответствии со статьями 152, 153 ТК РФ. По желанию работника работа в выходной или нерабочий праздничный день, сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха продолжительностью не менее отработанного времени.

4.9. **Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника** без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника допускается с согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего дня, если это экономически целесообразно и не ведёт к ухудшению качества выполняемых работ.

Установление, повышение данных доплат осуществляется по согласованию с работником и оформляется приказом управляющего директора предприятия. Срок действия и размер доплат оговаривается при их установлении.

4.10. **Доплата за проведение стажировки на рабочем месте** производится квалифицированным работникам – инструкторам (наставникам), под руководством которых осуществляется стажировка вновь принимаемых на работу лиц. За время стажировки

рабочему-инструктору (наставнику), за каждого стажируемого, производится доплата к окладу или тарифной ставке в следующих размерах:

- для рабочих, занятых в разрезе – 10%;
- для поверхностных рабочих – 5%.

4.11. Ученикам, заключившим с предприятием ученический договор на профессиональное обучение, оплата производится следующим образом:

-ученикам, не имеющим профессии и обучающимся в учебно – курсовом комбинате, а также ученикам, являющимся учащимися учебных заведений и проходящим производственную практику, оплата устанавливается 80% тарифной ставки (оклада) начального разряда по обучаемой профессии с начислением премии по данному Положению и районного коэффициента, но не менее величины прожиточного минимума по Кемеровской области;

-ученикам, являющимся учащимися учебных заведений и проходящих учебную практику, оплата производится на уровне 65% тарифной ставки начального разряда по обучаемой профессии с начислением премии по данному Положению и районного коэффициента, но не менее величины прожиточного минимума по Кемеровской области;

- ученикам, проходящим переобучение с отрывом от производства, оплата производится из расчета ранее присвоенной тарифной ставки (оклада);

-ученикам, выполняющим работу сдельно, оплата производится по установленным расценкам;

-студентам, являющимся учащимися учебных заведений и впервые проходящим практику в структурных подразделениях (участках, отделах, службах) на инженерно – технических должностях, устанавливается оклад в размере 6 618 рублей с начислением премии по данному Положению и районного коэффициента;

4.12. Оплата труда работникам, проходящим стажировку, производится из расчета ранее установленного оклада (тарифной ставки) по данной профессии.

4.13. Оплата времени привлечения к выполнению государственных обязанностей, оплата труда при выполнении работниками работ разной квалификации и в других случаях, не оговоренных выше, производится в соответствии с ТК РФ.

#### 4.14. *Доплата за профессиональное мастерство и высокую квалификацию*

устанавливается приказом управляющего директора Общества работникам, стабильно обеспечивающим высокое качество выполняемых работ, безаварийную работу машин и механизмов, соблюдающим правила безопасности и промышленной санитарии, освоившим новые профессии и смежные функции. Доплата производится фиксированной суммой либо в процентном отношении к окладу или тарифной ставке по соглашению сторон, но не более 1 % от тарифной части планового фонда заработной платы Общества.

В отдельных случаях доплата за профессиональное мастерство и высокую квалификацию может быть установлена руководителям и специалистам, внесшим значительный вклад в выполнение производственной программы, количественных и качественных показателей работы предприятия, по решению управляющего директора. Размер участия инженерно – технического персонала в общем фонде доплат за профессиональное мастерство и высокую квалификацию не может превышать 20 %.

В случаях выявления брака, снижения качества выполненных работ, несоблюдения правил безопасности и промышленной санитарии указанная доплата за тот месяц, в котором выявлены данные случаи, не выплачивается. При невыполнении плановых заданий, установленных норм трудовых затрат доплата за профессиональное мастерство и высокую квалификацию отменяется полностью.

4.15. *Доплата за вредные условия труда* устанавливается приказом директора предприятия на основании специальной оценки труда.

4.16. За учет горной массы машинистам экскаваторов производится доплата в размере 10% тарифной ставки за фактически отработанное время на погрузке горной массы в автосамосвалы.

4.17. На основании постановления Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны», согласно Правил выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны устанавливается ежемесячная надбавка от должностного оклада за фактически отработанное время по соглашению между работником и работодателем.

При определении размера ежемесячной надбавки учитывается объем сведений, к которым указанные граждане имеют доступ, а также продолжительность срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений.

4.18. С целью привлечения работников на предприятие, обеспечения выполнения производственных планов, сохранения существующего коллектива, а также дополнительной мотивации работников устанавливается доплата в размере 2 000 руб., как стимулирующая выплата за работу в выходные дни за каждый день работы для рабочих, обслуживающих горнотранспортное оборудование.

Список рабочих профессий, для которых устанавливается доплата:

- машинист экскаватора,
- помощник машиниста экскаватора,
- машинист буровой установки,
- водитель автомобиля, занятый на транспортировании горной массы в технологическом процессе,
- водитель БелАЗа- тягач,
- водитель автомобиля, занятый на транспортировании горной массы в технологическом процессе (БелАЗ 7555),
- машинист бульдозера,
- машинист автогрейдера,
- водитель погрузчика (Dresta),
- водитель погрузчика,
- водитель погрузчика, занятый погрузкой горной массы,
- водитель НефАЗ (вахта),
- водитель автомобиля бензовоз НефАЗ АЦЗ.

Начисление районного коэффициента на данную доплату не предусматривается.

## 5. ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

5.1. На предприятии действуют *повременная и сдельная формы оплаты труда*.

5.2. При повременной форме оплаты труда заработок работника начисляется по установленной ставке или окладу за фактически отработанное время. Применяются следующие системы повременной оплаты труда:

повременно - премиальная, при которой работник сверх начисленной за фактически отработанное время заработной платы получает дополнительное поощрение за результативность работы подразделения и работника.

Оплата времени проведения планово- предупредительных ремонтов, технического обслуживания на всей имеющейся технике на предприятии, производится на основании утвержденных графиков ТО и ППР из расчета присвоенной тарифной ставки и премии в размере 75 %. Оплата простоев по причинам организационного характера: переключение, перегоны экскаваторов и буровых установок, время простоя спецтехники при ведении ВР, зарядание и засыпка скважин, заправка топливом, простой на ж/д переезде, дорожные условия (гололед, распутица), климатические условия (туман, сильный снегопад, низкая температура) отсутствие (ожидание погрузки), отсутствие автошин, отсутствие запасных частей, отсутствие фронта работ, очистка кузова, подкачка шин, прогрев двигателя,

хозяйственные работы - производится из расчета присвоенной тарифной ставки и премии в размере 75%. Оплата сверхнормативного времени проведения ремонтов (аварийный ремонт) - производится из расчета присвоенной тарифной ставки/оклада. Если нарушение работником допущено при проведении ремонтных работ, уменьшение премии производится за ремонтные работы.

5.3. При *сдельной форме оплаты труда* основной заработок работника начисляется в зависимости от выполненного физического объема работ и сдельной расценки, установленной на единицу выполняемой работы (погрузка горной массы экскаваторами в автосамосвалы, транспортирование горной массы автосамосвалами, бурение скважин по породе буровыми установками).

На предприятии применяется:

✓ *сдельно - премиальная*, при которой рабочему-сдельщику или бригаде рабочих помимо заработка по прямым сдельным расценкам выплачивается премия за выполнение и перевыполнение установленных количественных и качественных показателей, предусмотренных настоящим Положением.

Для водителей, занятых на транспортировании горной массы установлены расценки с учетом срока службы автомобилей.

Для учета объемов выполненных работ ведется ежесменный учет места работы (экскаватор), расстояние транспортирования, количество рейсов, расход дизельного топлива. Объем горной массы, определенный по статистическим данным, может корректироваться в конце месяца на данные маркшейдерского замера по добыче угля и вскрыше. Для водителей, занятых на транспортировании горной массы первоначальный план может корректироваться по фактическим условиям (изменение графика ТО и ППР, расстояние транспортирования...).

Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачиваются в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада). Время простоя по вине работника не оплачивается.

5.4. В исключительных случаях (ликвидация аварийных ситуаций, сокращение сроков ремонта и пр.) оплата труда может производиться на основе специальных договоров.

5.5. Распределение сдельной заработной платы может производиться с учетом *коэффициента трудового участия (КТУ) - коэффициента корректировки прямой заработной платы, устанавливаемой каждому конкретному работнику по итогам работы за смену, декаду, месяц с учетом его вклада в конечные результаты работы подразделения за соответствующий период.*

Предельные размеры КТУ устанавливаются: верхний предел – 1.3, нижний предел – 0.7.

В конце месяца на заседании совета бригады участка ОГР обсуждаются результаты работы каждого рабочего. Совет бригады включает в себя: руководителя участка, бригадиров (звеньевых), представителя трудового коллектива участка. Материалы заседания совета бригады оформляются протоколом, который является основанием при применении соответствующих коэффициентов при распределении сдельной заработной платы за месяц. Протокол заседания совета бригады подписывается членами Совета бригады, утверждается руководителем участка, в состав которой входит бригада, и представляется вместе с документами на оплату труда. В случае установления КТУ ниже (выше) 1.0 в протоколе указывается причина уменьшения (увеличения).

**Основные условия, при которых у отдельных членов бригады изменяется КТУ:**

в сторону увеличения:

- ✓ перевыполнение норм выработки с высоким качеством работ;
- ✓ проявление инициативы и находчивости при применении прогрессивных методов труда;

- ✓ выполнение определенного объема работ меньшей численностью;
- ✓ выполнение смежных операций или совмещение профессий;
- ✓ выполнение особо важных или срочных и ответственных работ;
- ✓ безаварийная работа машин и механизмов;
- ✓ отличное содержание рабочего места, соблюдение правил безопасности и промышленной санитарии;
- ✓ досрочный и качественный ремонт машин и механизмов;
- ✓ замещение отсутствующего работника, выполнение за него его функций.

в сторону уменьшения:

- ✓ нарушение технологии производства работ;
- ✓ нарушение ТБ, правил технической эксплуатации машин и механизмов;
- ✓ нарушение правил внутреннего трудового распорядка (опоздание на работу, ранний уход с рабочего места, невыполнение наряда);
- ✓ выполнение работ с низким качеством (брак);
- ✓ невыполнение указаний начальника, его заместителей, механика, горного мастера, бригадира.

Решение Совета бригады является правомочным, если на нем присутствовало не менее 3-х членов совета бригады.

С КТУ, помимо сдельного заработка, может также распределяться приработок повременщиков. Общий размер КТУ бригаде не может превышать 1,0.

## 6. ПРЕМИРОВАНИЕ

6.1. Премирование за основные результаты производственной деятельности производится в целях усиления материальной заинтересованности работников в выполнении установленных производственных заданий с требуемым качеством, повышении производительности труда, проявлении инициативы при выполнении производственных заданий, повышении эффективности производства.

6.2. Начисление премии работникам производится при выполнении установленных показателей и условий премирования по результатам работы бригады, участка, за месяц одновременно с начислением основной заработной платы в отчетном месяце.

6.3. Основанием для начисления производственной премии являются данные статистического учета и отчетности, маркшейдерских замеров, актов на приемку выполненных объемов работ.

6.4. При определении процента выполнения показателей премирования к учету принимаются объемы, выполненные в соответствии с техническими условиями. Частично или полностью забракованная работа к учету для определения выполнения показателей премирования не принимается.

6.5. Производственная премия начисляется на тарифные ставки, сдельный заработок и оклады работников, приработок при косвенно-сдельной системе оплаты труда, а также на доплаты и надбавки:

- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и праздничные дни (в одинарном размере);
- за работу в сверхурочное время (в одинарном размере);
- за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- за профессиональное мастерство и высокую квалификацию
- на бригадирские
- на надбавку за вредные условия труда
- за учет горной массы машинистам экскаваторов.

6.6. С целью укрепления трудовой, производственной и технологической дисциплины директор предприятия может снизить размер премии отдельным работникам за допущенные

нарушения в соответствии с действующим на предприятии «Перечнем производственных упущений», являющимся **Приложением № 2** к настоящему Положению.

6.7. Решение о выплате премии работникам принимает управляющий директор. Данное решение оформляется приказом по предприятию.

6.8. Полное или частичное не начисление и невыплата премии работникам оформляется приказом по предприятию с обязательным указанием причины и производится, как правило, за тот расчетный период, в котором имело место упущение в работе. Допустимо не начисление и невыплата премии или снижение ее размеров в том расчетном периоде, в котором обнаружены эти нарушения или поступили сообщения о них. Допустимо полное или частичное не начисление и полная или частичная невыплата премии наряду с дисциплинарным взысканием.

#### **6.9. Премия за выполнение установленных заданий.**

Приказом по предприятию управляющий директор может дополнительно единовременно премировать работников за выполнение особо важного задания и за высокопроизводительный и безопасный труд.

Особо- важным заданием является:

- выполнение работ по внедрению и освоению новой техники и технологии,
- сбережение сырья, материалов, энергии и других материальных ресурсов,
- обеспечение стабильной работы, выполнение срочных работ,
- особые достижения при выполнении годовой производственной программы и иные задания, качественное и своевременное выполнение которых является значимым в текущей деятельности предприятия.

Выполнение задания должно способствовать получению экономического эффекта, улучшению охраны труда.

Размеры единовременного поощрения за выполнение особо важного задания устанавливаются директором в зависимости от значимости, сложности, срока выполняемых работ.

#### **6.10. Премия по случаю юбилейных дат.**

Приказом по предприятию директор может единовременно премировать работников по случаю юбилейных дат за долголетний труд на предприятии. Размер премии устанавливается директором предприятия.

#### **6.11. Вознаграждение за предложение ТОП и премия за содействие в программе внедрения «Предложения ТОП»**

выплачивается авторам предложений ТОП и лицам, содействующим разработке и выявлению технических решений.

Расчет размера вознаграждения и премии производится согласно «Положению об организации системы Тотальной Оптимизации производства в ООО «Участок «Коксовый»».

6.12. Приказом по предприятию управляющий директор дополнительно единовременно премировать работников, ответственных за реализацию неликвидов со склада ООО «Участок «Коксовый» в размере до 10% от суммы реализации неликвидов, учитывая степень участия работников в реализации.

Перечень должностей руководителей и специалистов, ответственных за реализацию неликвидов устанавливается управляющим директором предприятия.

6.13. Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с основным или дополнительным отпуском, призывом на службу в Вооруженные Силы, переводом на другую работу, поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию, увольнением по сокращению штата и по другим уважительным причинам в соответствии с действующим законодательством, выплата премии производится в полном размере за фактически отработанное время в данном учетном периоде.

6.14. Работникам, вновь поступившим на предприятие, премия за отработанное время в первом месяце выплачивается за фактически отработанное время.

6.15. Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с увольнением по собственному желанию, премия не начисляется и не выплачивается.

6.16. Работникам, в отношении которых установлен факт алкогольного опьянения, а также появившимся на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; допустившим прогулы (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности), а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены), совершившим хищение собственности – премия при увольнении по соответствующему основанию не начисляется и не выплачивается.

6.17. В случае происшествий несчастных случаев на производстве, когда комиссией по расследованию несчастных случаев установлена вина должностных лиц, которые в силу своих служебных обязанностей или по распоряжению руководителя организации должны обеспечивать соблюдение правил и норм охраны труда на определенном участке работ, производится снижение размера премии до 100 % при лёгком несчастном случае. При групповом несчастном случае, тяжёлом несчастном случае либо несчастном случае со смертельным исходом, премия вышеуказанным должностным лицам не начисляется и не выплачивается полностью.

## 7. ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ УЧАСТКА ОТКРЫТЫХ ГОРНЫХ РАБОТ

### а) Премирование основных рабочих участка ОГР

7.1 Устанавливаются следующие показатели премирования рабочих участка и размеры премии:

Наименование профессий рабочих	Показатели премирования	Размер премии, %
Машинист экскаватора, помощник машиниста экскаватора	1.Выполнение плана горной массы в натуральном выражении по экскаватору на 100 %	75
	от 101 % и выше (за каждый % перевыполнения плана по горной массе - % премирования увеличивается на 4)	120
Машинист буровой установки	1.Выполнение плана бурения скважин в натуральном выражении по бур.станку на 100 %	75
	от 101% и выше (за каждый % перевыполнения плана по бурению скважин - % премирования увеличивается на 4)	120
Машинист экскаватора (повременно)	1. Выполнение плана добычи	35
	2.Выполнение задач и обязанностей, определенных должностной инструкцией	40

7.1.1 При невыполнении плана горной массы в натуральном выражении по экскаватору, машинистам экскаватора, помощникам машиниста экскаватора премию начислять в размере 40% за выполнение задач и обязанностей, определенных должностной инструкцией при условии соблюдения требований техники безопасности.

7.1.2 При невыполнении плана бурения скважин в натуральном выражении по буровой установке, машинистам буровой установки премию начислять в размере 40% за

выполнение задач и обязанностей, определенных должностной инструкцией при условии соблюдения требований техники безопасности.

**б) Премирование вспомогательных рабочих участка ОГР**

7.2. Устанавливаются следующие показатели и размеры премии для электрослесарей, горнорабочих:

Наименование профессий рабочих	Показатели премирования	Размер премии, %
Электрослесарь (слесарь) дежурный и по ремонту оборудования, горнорабочий	1. Выполнение плана добычи	35
	2. Выполнение задач и обязанностей, определенных должностной инструкцией	40

**в) Премирование руководителей и специалистов участка ОГР**

7.3. Устанавливаются следующие показатели премирования и размеры премии:

Наименование профессий	Размер премии, %		
	Выполнение плана добычи угля (плана по объемным работам), %	Выполнение обязанностей, определенных Трудовым договором и должностной инструкцией, %	Общий размер премии за оба показателя, %
Начальник участка, Заместитель начальника участка, механик, горный мастер, мастер дорожный, занятый в разрезе, карьере и на отвале	35	40	75

При превышении фактической зольности добываемого угля по сравнению с плановой размер премии по производственным показателям снижается на 2% за каждый процент превышения.

Перечень должностей, ответственных за показатели зольности добываемого угля: начальник участка, заместитель начальника участка, горный мастер.

## 8. ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ УЧАСТКА АТУ

### а) Премирование водителей автомобиля, занятых на транспортировании горной массы в технологическом процессе

8.1. Устанавливаются следующие показатели премирования и размеры премии:

Наименование профессий рабочих	Показатели премирования	Размер премии, %
Водитель автомобиля, занятый на транспортировании горной массы в технологическом процессе	1. Выполнение плана вывозки горной массы за месяц в т/км. по экипажу на 100% от 101 и выше	50
	(за каждый % перевыполнения плана по горной массе - % премирования увеличивается на 4)	95
	2. Непревышение расхода топлива относительно норм	25

8.1.1. При невыполнении плана вывозки горной массы за месяц в т/км водителям автомобиля, занятым на транспортировании горной массы в технологическом процессе, премия начисляется в размере 40% за выполнение задач и обязанностей, определенных должностной инструкцией при условии соблюдения требований техники безопасности.

### б) Премирование вспомогательных рабочих Автотранспортного участка (АТУ)

8.2. Устанавливаются следующие показатели и размеры премии для электрослесарей ремонтной группы:

Наименование профессий рабочих	Показатели премирования	Размер премии, %
Слесарь по ремонту автомобилей, слесарь по ремонту автомобилей (автоэлектрик)	1. Выполнение плана вывозки горной массы за месяц в т/км.	35
	2. Выполнение задач и обязанностей, определенных должностной инструкцией	40

8.3. Для работающих на спецтехнике, устанавливаются следующие показатели премирования и размеры премии:

Наименование профессий рабочих	Показатели премирования	Размер премии, %
Водитель автомобиля "БелАЗ-тягач", Водитель автомобиля, занятый на транспорти- ровании горной массы в технологическом процессе (БелАЗ 7555), Машинист крана автомобильного, Водитель автомобиля бензовоз Нефаз АЦЗ	1.Выполнение плана вывозки горной массы за месяц в т/км. 2.Выполнение задач и обязанностей, определенных должностной инструкцией	35 40
Водитель НЕФАЗ (вахта), водитель КамАЗ 55111(самосвал), водитель КамАЗ 65117(бортовой), водитель LandCruiser, водитель автомобиля ToyotaCorolla, водитель автомобиля SkodaOctavia, водитель ВАЗ, водитель КамАЗ 65115 (КО 829Б), водитель УАЗ, водитель-экспедитор автомобиля ГАЗ	1.Выполнение плана добычи 2.Выполнение задач и обязанностей, определенных должностной инструкцией	35 40

Данный размер премии устанавливается при условии соблюдения работником норм расхода топлива. В случае допущения работником перерасхода общий размер премии снижается до 100%.

*в) Премирование руководителей и специалистов участка*

8.4. Для руководителей и специалистов участка устанавливаются следующие показатели и размеры премирования

Наименование должностей	Показатели и размеры премирования		Итоговый размер премии, %
	Выполнение плана вывозки горной массы за месяц в т/км.	Выполнение обязанностей, определенных трудовым договором и должностной инструкцией	
Автотранспортный участок			
Начальник участка, Заместитель начальника участка, Диспетчер автомобильного транспорта, Механик сменный, Механик (хоз. транспорт), Механик (ремонтная группа),	35	40	75

## 9. ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ ВСПОМОГАТЕЛЬНЫХ УЧАСТКОВ, ЦЕХОВ И СЛУЖБ

Для работников вспомогательных участков устанавливаются следующие показатели премирования и размеры премии:

Наименование профессий (должностей)	Показатели премирования	Размер премии, %
<b>Участок тракторно-бульдозерной техники</b>		
Начальник участка, механик	1. Выполнение плана по горной массе за месяц в м <sup>3</sup> .	35
	2. Выполнение задач и обязанностей, определенных должностной инструкцией	40
Машинист бульдозера, Машинист автогрейдера, Машинист катка	1. Выполнение плана по горной массе за месяц в м <sup>3</sup> .	35
	100%	55
	От 101%-110%	80
	(за каждый процент перевыполнения плана -% премирования увеличивается на 2) >110 (за каждый процент перевыполнения плана -% премирования увеличивается на 4)	40
2. Выполнение задач и обязанностей, определенных должностной инструкцией Данный размер премии устанавливается при условии соблюдения работником норм расхода топлива. В случае допущения работником перерасхода общий размер премии снижается до 100%.		
Водитель погрузчика, Водитель погрузчика (Dressta)	1. Выполнение плана по горной массе за месяц в м <sup>3</sup> .	35
	2. Выполнение задач и обязанностей, определенных должностной инструкцией	40
Водитель погрузчика, занятый погрузкой горной массы	1. Выполнение качественного показателя (зольность) отгруженного угля.	35
	2. Выполнение задач и обязанностей, определенных должностной инструкцией	40
<p>Водителям погрузчика, занятым погрузкой горной массы, ответственным за выполнение плана по отгрузке угля потребителю, при условии выполнения объема отгрузки угля и соблюдении графика отгрузки угля, дополнительно выплачивать премию в размере:</p> <p style="margin-left: 40px;">5% - при плане отгрузки 90 т.тн; 10% - при плане отгрузки 95 т.тн; 15% - при плане отгрузки 100 т.тн. 20% - при плане отгрузки свыше 110 т.тн;</p>		

25% - при плане отгрузки свыше 115 т. тн.		
<b>Участок технического контроля</b>		
Начальник участка, мастер контрольный	1.Выполнение плана добычи	35
	2.Выполнение задач и обязанностей, определенных должностной инструкцией	40
Пробоотборщик	1.Выполнение плана добычи	35
	2.Выполнение задач и обязанностей, определенных должностной инструкцией	40
<b>Участок технологического комплекса</b>		
Начальник участка, механик, мастер	1.Выполнение качественного показателя (зольность) отгруженного угля	35
	2.Выполнение задач и обязанностей, определенных должностной инструкцией	40
Машинист конвейера, горнорабочий (погрузка), горнорабочий (учет), электрослесарь (слесарь) дежурный и по ремонту оборудования, Машинист дробильной установки, Электрогазосварщик, занятый на резке и ручной сварке, приемосдатчик	1.Выполнение качественного показателя (зольность) отгруженного угля	35
	2.Выполнение задач и обязанностей, определенных должностной инструкцией	40
<p>Вышеперечисленным работникам, ответственным за выполнение плана по отгрузке угля потребителю, при условии выполнения объема отгрузки угля и соблюдении графика отгрузки угля, дополнительно выплачивать премию в размере:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>5% - при плане отгрузки 90 т.тн;</li> <li>10% - при плане отгрузки 95 т. тн;</li> <li>15% - при плане отгрузки 100 т.тн.</li> <li>20% - при плане отгрузки свыше 110т.тн;</li> <li>25% - при плане отгрузки свыше 115т. тн.</li> </ul>		

Дежурный по поезду, Дежурный стрелочного поста	1.Выполнение плана добычи угля 2.Выполнение задач и обязанностей, определенных должностной инструкцией	35 40
<b>Участок по ремонту, монтажу и демонтажу оборудования</b>		
Начальник участка, механик	1.Выполнение плана добычи 2.Выполнение задач и обязанностей, определенных должностной инструкцией	35 40
Электрослесарь (слесарь) дежурный и по ремонту оборудования, электрогазосварщик, занятый на резке и ручной сварке, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, слесарь-ремонтник, горнорабочий, машинист насосных установок, токарь	1.Выполнение плана добычи 2.Выполнение задач и обязанностей, определенных должностной инструкцией	35 40
<b>Участок Производственная котельная</b>		
Старший мастер - теплотехник	1. Выполнение плана добычи 2.Выполнение задач и обязанностей, определенных должностной инструкцией	35 40
Машинист (кочегар) котельной, слесарь по ремонту оборудования котельных	1. Выполнение плана добычи 2.Выполнение задач и обязанностей, определенных должностной инструкцией	35 40
<b>Административно - бытовой комбинат</b>		
Мастер АБК, уборщик производственных и служебных помещений, слесарь-сантехник, дворник	1. Выполнение плана добычи угля 2.Выполнение задач и обязанностей, определенных должностной инструкцией	35 40
<b>Отдел сопровождения закупок</b>		
Начальник отдела, специалист, заведующий складом, заведующий складом ГСМ	1. Выполнение плана добычи угля 2.Выполнение задач и обязанностей, определенных должностной инструкцией	35 40
Оператор - товарный	1. Выполнение плана добычи угля 2.Выполнение задач и обязанностей, определенных должностной инструкцией	35 40

Кладовщик	1. Выполнение плана добычи угля	35
	2. Выполнение задач и обязанностей, определенных должностной инструкцией	40
Грузчик, грузчик экспедитор	1. Выполнение плана добычи угля	35
	2. Выполнение задач и обязанностей, определенных должностной инструкцией	40
<b>Лаборатория неразрушающего контроля</b>		
Руководитель лаборатории, Специалист по неразрушающему контролю	1. Выполнение плана добычи угля	35
	2. Выполнение задач и обязанностей, определенных должностной инструкцией	40
<b>Служба главного маркшейдера</b>		
Горнорабочий на маркшейдерских работах	1. Выполнение плана добычи	35
	2. Выполнение задач и обязанностей, определенных должностной инструкцией	40

## 10. ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ НЕПРОМЫШЛЕННОЙ ГРУППЫ

Для работников непромышленной группы устанавливаются следующие показатели премирования и размеры премии:

Наименование профессий (должностей)	Показатели премирования	Размер премии, %
<b>Медицинский пункт</b>		
Заведующий медицинским пунктом, фельдшер	1. Выполнение плана добычи	35
	2. Выполнение задач и обязанностей, определенных должностной инструкцией	40

## 11. ПРЕМИРОВАНИЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ АППАРАТА УПРАВЛЕНИЯ

11.1. Для руководителей, специалистов и служащих аппарата управления устанавливаются следующие показатели премирования и размеры премии:

Наименование показателя премирования	
1	Выполнение плана добычи угля.
2	Выполнение плана по вскрышным работам (вывозке горной массы за месяц в т/км для УАТ)

3	Не превышение фактической себестоимости угля в рублях за 1 тонну за предыдущий месяц относительно плановой себестоимости. В случае превышения фактической себестоимости угля за предыдущий месяц относительно плановой, показателем премирования является не превышение фактической себестоимости угля в рублях за 1 тонну за период с начала года по предыдущий месяц относительно плановой себестоимости.
4	Выполнение задач и обязанностей, определенных Трудовым договором и должностной инструкцией.

*Таблица применения показателей премирования к руководителям, специалистам и служащим аппарата управления, %.*

Наименование структурных подразделений, должностей	Действующее предприятие			
	1	2	3	4
Главный инженер	15	10	10	40
Заместители директора по производству	15	10	10	40
Инженер по работе с железной дорогой	15	10	10	40
Секретарь	15	10	10	40
Помощник директора по общим вопросам	15	10	10	40
Табельщик	15	10	10	40
Специалист по контрольно-профилактической работе				75
Оператор системы видеоконтроля				75
Бухгалтерия	15	10	10	40
Управление автотранспортом	15	10	10	40
Финансово-экономическая служба	15	10	10	40
Юридическая служба	15	10	10	40
Отдел АСУ	15	10	10	40
Отдел кадров	15	10	10	40
Техническая служба	15	10	10	40
Служба главного маркшейдера	15	10	10	40
Служба главного геолога	15	10	10	40
Отдел главного энергетика	15	10	10	40
Отдел главного механика	15	10	10	40
Производственная служба	15	10	10	40
Служба по ПК и ОТ	15	10	10	40
Вспомогательная горноспасательная команда	15	10	10	40
Отдел капитального строительства	15	10	10	40
Отдел перспективного развития территорий и землепользования	15	10	10	40

11.2. При превышении фактической зольности добываемого угля по сравнению с плановой размер премии по производственным показателям снижается на 2% за каждый процент превышения.

Инженеру по работе с железной дорогой за выполнение плана по отгрузке угля потребителю, при условии выполнения объёма отгрузки угля и соблюдении графика отгрузки угля, дополнительно выплачивать премию в размере: 5% - при плане отгрузки 90 т.тн;

10% - при плане отгрузки 95 т.тн; 15% - при плане отгрузки 100 т.тн.; 20% - при плане отгрузки свыше 110 т.тн; 25% - при плане отгрузки свыше 115 т. тн.

От Работодателя  
Управляющий директор  
ООО «Участок «Коксовый»

От Работников  
Председатель Совета трудового коллектива  
ООО «Участок «Коксовый»

01 февраля 2022 года

01 февраля 2022 года

 В.В.Перекрёстов

 О.П.Крикунов



**Приложение № 1**  
к Положению об оплате труда  
и премировании работников  
ООО «Участок «Коксовый»  
за результаты производственной  
деятельности

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**производственных упущений, за которые производственная премия**  
**работникам, так и подразделению в целом, полностью или частично не начисляется**  
**и не выплачивается**

1. Нарушение трудовой и производственной дисциплины, установленной Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами предприятия.
2. Невыполнение требований инструкции по охране труда, промышленной и пожарной безопасности, «Правил безопасности в угольных разрезах», в т.ч. нанесение ущерба окружающей среде.
3. Ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, трудовым договором, локальными нормативными актами предприятия, действующим законодательством РФ.
4. Аварии по вине работника, непринятие мер по предотвращению и ликвидации аварий.
5. Нарушение правил технической эксплуатации оборудования.
6. Неудовлетворительный уход за оборудованием, рабочим местом.
7. Брак в работе по вине работника.
8. Небрежное отношение к вверенной технике и имуществу, вывод из строя или порча.
9. Некачественный ремонт оборудования, сдача смены с неисправным оборудованием.
10. Невыполнение наряд - задания, наряд - путевки.
11. Невыполнение указаний, распоряжений, приказов управляющего директора, заданий вышестоящего руководителя в установленные сроки, касающиеся выполнения работ, предусмотренных должностной, производственной инструкциями, иными локальными нормативными актами организации.

От Работодателя  
Управляющий директор  
ООО «Участок «Коксовый»

От Работников  
Председатель Совета трудового коллектива  
ООО «Участок «Коксовый»

01 февраля 2022 года

01 февраля 2022 года

В.В.Перекрестов

О.П.Крикунов



**Приложение №3**  
к Коллективному договору  
ООО «Участок «Коксовый»,  
заключенному на 2022-2025 годы

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о выплате вознаграждения за выслугу лет**

1. Настоящее Положение разработано в целях обеспечения материальной заинтересованности *рабочих* и направлено на планомерное повышение результатов производственно-хозяйственной деятельности предприятия и закрепление кадров.

2. Вознаграждение за выслугу лет выплачивается *рабочим*, состоящим в списочном составе предприятия на последнее календарное число учетного периода, в том числе принятым временно на замещаемые специальности и профессии, за исключением временных (сезонных) *рабочих* и *рабочих*, находящихся в отпуске по уходу за ребенком в течение всего учетного периода. Учетный период – квартал.

3. В стаж работы, дающий право на получение вознаграждения за выслугу лет по итогам квартала, включается время нахождения работника в списочном составе ООО «Участок «Коксовый».

4. В стаж работы, дающий право на выплату вознаграждения за выслугу лет по итогам квартала, включается фактически отработанное время в учетном периоде, а также период ежегодных оплачиваемых отпусков, выходные и нерабочие праздничные дни, командировки, простои по вине работодателя, исполнение государственных обязанностей. Прочие неявки из подсчета стажа работы для выплаты вознаграждения за выслугу лет исключаются.

5. При временном замеществе (на период отпуска, командировки, больничного листа) выплата вознаграждения за выслугу лет производится из установленного месячного оклада (тарифной ставки) по основной работе.

6. Размер вознаграждения за выслугу лет по итогам квартала определяется исходя из установленных месячных окладов с учетом районного коэффициента (без учета премий и иных дополнительных выплат) и тарифных ставок по штатному расписанию на последнее календарное число квартала.

7. Расчет размера вознаграждения за выслугу лет производится в зависимости от стажа работы в ООО «Участок Коксовый» и других предприятиях, контролируемых ООО УК «ПМХ», исходя из следующих коэффициентов:

Стаж работы, лет	Размер квартального вознаграждения за выслугу лет в долях к месячному окладу (тарифной ставке)
от 1 года до 3 лет	0,10
от 3 лет до 5 лет	0,175
от 5 лет до 10 лет	0,20
от 10 лет до 15 лет	0,225
свыше 15 лет	0,25

Максимальный размер вознаграждения за выслугу лет на одного работника за квартал не может превышать **8 250** рублей с учетом районного коэффициента.

**Рабочим**, появившимся на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, допустившим прогулы, хищение собственности, вознаграждение за выслугу лет по итогам квартала не выплачивается.

**Рабочим**, допустившим в течение квартала:

- производственные упущения, нарушения трудовой дисциплины, требований по охране труда, промышленной и пожарной безопасности, вознаграждение за выслугу лет выплачивается с понижающим коэффициентом 0.8;
- в случае однократного грубого нарушения трудовых обязанностей или неоднократного их неисполнения вознаграждение за выслугу лет не выплачивается.

Выплата вознаграждения за выслугу лет по итогам квартала производится согласно представленным спискам на основании приказа по предприятию.

От Работодателя  
Управляющий директор  
ООО «Участок «Коксовый»

От Работников  
Председатель Совета трудового коллектива  
ООО «Участок «Коксовый»

*14 февраля* 2022 года

В.В.Перекрестов

*14 февраля* 2022 года

О.П.Крикунов



## ПОЛОЖЕНИЕ

об условиях и порядке выплаты работникам ООО «Участок «Коксовый»  
единовременного вознаграждения в размере 15% среднемесячного заработка за каждый  
год работы в угольной промышленности Российской Федерации (с учетом стажа работы  
в угольной промышленности СССР)

### 1. ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

1.1. В целях достижения максимально финансовой устойчивости, повышения экономической результативности ООО «Участок «Коксовый» (далее - Общество), закрепления высококвалифицированных кадров, мотивации наиболее профессиональной части персонала на продолжение работы для выполнения производственных планов, программ, повышения производительности труда и, как результат обеспечения стабильной и эффективной работы, на основании п. 5.3 Федерального отраслевого соглашения по угольной промышленности Российской Федерации на 2019-2021 годы работодатель обеспечивает работникам, имеющим стаж работы у работодателя (в том числе работодателя - правопреемника с учетом стажа у правопреемников) не менее 5 лет, получившим право на пенсионное обеспечение (право выхода на пенсию в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации), имеющим стаж в угольной промышленности не менее 10 лет, выплату единовременного вознаграждения в размере 15 % среднемесячного заработка за каждый полный год работы в угольной промышленности Российской Федерации (с учетом стажа работы в угольной промышленности СССР) (далее - вознаграждение).

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок выплаты единовременного вознаграждения в размере 15 % среднемесячного заработка за каждый полный год работы в угольной промышленности Российской Федерации (с учетом стажа работы в угольной промышленности СССР) работникам ООО «Участок «Коксовый».

### 2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1. Выплата единовременного вознаграждения в размере 15% среднемесячного заработка за каждый полный год работы в угольной промышленности Российской Федерации (с учетом стажа работы в угольной промышленности СССР) осуществляется:

- один раз за весь период работы в угольной промышленности;
- на основании письменного заявления работника.

2.2. В случае, если работник получивший право на пенсионное обеспечение (право выхода на пенсию в соответствии с действующим законодательством) Российской Федерации), имея стаж работы в угольной промышленности не менее 10 лет, отработал у работодателя (с учетом непрерывного стажа у правопреемников) менее 5 лет, то наступление права на получение единовременного вознаграждения наступает после соблюдения данного условия.

2.3. В случае, если работник не воспользовался вышеуказанным правом, по заявлению работника работодатель обеспечивает выплату вознаграждения работающему пенсионеру, имеющему стаж работы у работодателя (в том числе работодателя - правопреемника с учетом стажа у правопреемников) не менее 5 лет и не менее 10 лет в угольной промышленности (с учетом стажа работы в угольной промышленности

СССР) при прекращении трудовых отношений с работодателем и в связи с выходом на пенсию.

2.4. Настоящее Положение действует до окончания действия Федерального отраслевого соглашения по угольной промышленности Российской Федерации на 2019 - 2021 годы.

### 3. КОМИССИЯ ПО СОЦИАЛЬНЫМ ВОПРОСАМ

3.1. Реализация выплаты единовременного вознаграждения в размере 15 % среднемесячного заработка за каждый полный год работы в угольной промышленности Российской Федерации (с учетом стажа работы в угольной промышленности СССР) работникам Общества регулируется и осуществляется Комиссией по социальным вопросам Общества, создаваемой приказом по ООО «Участок «Коксовый».

3.2. В состав комиссии включаются представитель Совета трудового коллектива и представители работодателя в следующем составе:

**Председатель комиссии**

- Управляющий

директор. **Члены**

**комиссии:**

- Главный

бухгалтер; --

Главный экономист;

- Начальник юридического отдела;

- Начальник отдела кадров;

- Председатель Совета трудового коллектива ООО «Участок «Коксовый».

3.3. Комиссия рассматривает заявления работников о выплате единовременного вознаграждения в размере 15 % среднемесячного заработка за каждый полный год работы в угольной промышленности с учётом всех представленных работниками документов (в соответствии с пунктом 4.1. настоящего Положения).

3.4. При определении трудового стажа работника в угольной промышленности комиссией по социальным вопросам и возникновении спорных ситуаций по отнесению предыдущих мест работы (работодателей) работника к угольной промышленности (отсутствие ОКВЭД, относящихся к угольной промышленности и т.п.), работник предоставляет справку от предыдущего работодателя о ведении организацией работ в угольной промышленности в период трудоустройства работника, оформленную надлежащим образом, заверенную первым руководителем и печатью организации.

3.5. Решение комиссии оформляется протоколом.

3.6. Заявления работников на выплату единовременного вознаграждения в размере 15 % среднемесячного заработка за каждый полный год работы в угольной промышленности, документы, подтверждающие стаж работы в угольной промышленности и копии протоколов о решении комиссии, передаются главному бухгалтеру (заместителю главного бухгалтера). Оригиналы протокола решения комиссии хранятся в отделе кадров.

3.7. Заседание Комиссии проводится при поступлении заявлений работников на выплату единовременного вознаграждения в размере 15 % среднемесячного заработка за каждый полный год работы в угольной промышленности, но не чаще одного раза в месяц.

### 4. ПОРЯДОК ПОДАЧИ И РАССМОТРЕНИЯ ЗАЯВЛЕНИЯ НА ВЫПЛАТУ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

4.1. Для выплаты единовременного вознаграждения в размере 15 % среднемесячного заработка за каждый полный год работы в угольной промышленности работнику необходимо представить в отдел кадров:

- письменное заявление;
- копию пенсионного удостоверения;

- копию трудовой книжки;
- справка от предыдущего работодателя, подтверждающая что данное вознаграждение работник не получал, заверенную первым руководителем и печатью организации (берется по месту наступления права выхода на пенсию в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации);
- банковские реквизиты;
- справка с ПФ (сведения о стаже), на случай если работник не осуществлял трудовую деятельность после выхода на пенсию;
- прочие документы, подтверждающие стаж работы в угольной промышленности.

4.2. Перечисленный перечень документов не является исчерпывающим и может, по решению комиссии, быть дополнен.

4.3. Рассмотрение заявлений работников производится комиссией по социальным вопросам в срок до 3-х месяцев (при предоставлении всех документов).

## **5. ПОРЯДОК РАСЧЕТА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ**

5.1. Расчет средней заработной платы работника для выплаты единовременного вознаграждения в размере 15% среднемесячного заработка за каждый полный год работы в угольной промышленности производится исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих дате подачи заявления.

5.2. Выплата единовременного вознаграждения в размере 15% среднемесячного заработка за каждый полный год работы в угольной промышленности производится бухгалтерией на основании протокола комиссии по социальным вопросам о принятии решения о подтверждении трудового стажа работника, подавшего заявление, имеющего стаж работы у работодателя (в том числе работодателя - правопреемника с учетом стажа у правопреемников) не менее 5 лет и в угольной промышленности не менее 10 лет, справки-расчета размера единовременного вознаграждения и приказа по Обществу.

5.3. В стаж работы в угольной промышленности РФ (с учетом стажа работы в угольной промышленности СССР) - включаются полные годы работы (без округления) на момент подачи заявления.

5.4. Сумма вознаграждения рассчитывается как произведение среднемесячного заработка, целого числа отработанных лет (согласно п.5.3. настоящего Положения) и 0,15 (15% /100%). Сумма вознаграждения облагается НДФЛ 13%.

## **6. ПОРЯДОК И СРОКИ ВЫПЛАТЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ**

6.1. Сроки выплаты единовременного вознаграждения в размере 15% среднемесячного заработка за каждый полный год работы в угольной промышленности устанавливаются очередностью подачи заявлений работников (по дате подачи заявления).

6.2. Выплата вознаграждения может производиться как разовой выплатой всей суммы вознаграждения, так и частями с указанием ежемесячных сумм и периода, на который производится рассрочка выплаты, в пределах соответствующей статьи утвержденного бюджета затрат по выплатам социального характера. Порядок выплаты вознаграждения устанавливается решением комиссии по социальным вопросам, с занесением данного решения в протокол.

6.3. Выплата вознаграждения производится одновременно с выплатой заработной платы.

6.4. Выплата вознаграждения может производиться непосредственно работодателем или через негосударственные пенсионные фонды и (или) страховые компании.

6.5. Повторное предоставление работнику единовременного вознаграждения, предусмотренного настоящим Положением, не допускается.

6.6. Расчетный отдел (бухгалтерия) предприятия передаёт информацию о выплате вознаграждения в отдел кадров, который производит соответствующую запись в личную карточку работника с ознакомлением работника под роспись.

6.7. Ответственность за правильное исчисление стажа работы в угольной промышленности возлагается на начальника отдела кадров.

6.8. Ответственность за правильное начисление и своевременную выплату единовременного вознаграждения возлагается на главного бухгалтера предприятия.

От Работодателя  
Управляющий директор  
ООО «Участок «Коксовый»

От Работников  
Председатель Совета трудового коллектива  
ООО «Участок «Коксовый»

01 февраля 2022 года  
В.В.Перекрестов

01 февраля 2022 года  
О.П.Крикунов



## **ПОЛОЖЕНИЕ**

об условиях и порядке единовременной выплаты в счет компенсации морального вреда из расчета не менее 20% среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. В случае утраты работником, занятым в организации по добыче и переработке угля, профессиональной трудоспособности вследствие производственной травмы или профессионального заболевания, работодатель выплачивает единовременное пособие из расчета 20% среднемесячного заработка за последний год работы за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности за вычетом суммы единовременного пособия, выплаченного в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в счет уплаты страховых взносов страховщику (далее по тексту Положения – единовременная компенсация морального вреда).

1.2. В случае, когда ответственность за причинение вреда здоровью работника в виде профессионального заболевания возложена на несколько организаций, работодатель несет долевую ответственность, которая определяется пропорционально степени вины работодателей.

1.3. В случае установления вины Работника размер единовременной компенсации, выплачиваемой Работодателем, уменьшается пропорционально степени вины Работника. Степень вины Работника устанавливается комиссией, проводившей расследование несчастного случая на производстве, в процентах и указывается в акте о несчастном случае на производстве.

1.4. Назначение компенсации морального вреда носит заявительный характер, такая компенсация назначается с момента обращения работника, при условии представления всех документов, но не ранее даты возникновения права – установления процента утраты трудоспособности.

### **2. ПОРЯДОК ПОДАЧИ И РАССМОТРЕНИЯ ЗАЯВЛЕНИЯ НА ВЫПЛАТУ**

2.1. Для рассмотрения вопроса о выплате единовременная компенсация морального вреда, работнику необходимо представить в службу ПК и ОТ:

- письменное заявление работника;
- копию паспорта; индивидуальный уникальный страховой номер л/с (СНИЛС); свидетельство ФНС о присвоении ИНН; копию трудовой книжки; банковские реквизиты;
- справку о среднем заработке (о доходах) за период до месяца, в котором установлена степень утраты трудоспособности (в котором произошел несчастный случай);
- справку медико-социальной экспертизы (МСЭ), подтверждающую степень утраты профессиональной трудоспособности в процентах;
- акт по форме Н-1 (при несчастном случае на производстве); акт о случае профессионального заболевания; программу реабилитации;
- извещение лечебно-профилактического учреждения об установлении заключительного диагноза острого или хронического профессионального заболевания;
- заключение центра профессиональной патологии о наличии профессионального заболевания;
- копию приказа регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации о единовременной выплате;

- *прочие документы, подтверждающие определение потребностей работника (бывшего работника) в мерах социальной защиты, включая реабилитацию, на основе оценки ограничений жизнедеятельности, вызванных расстройством функций организма.*

2.2. Перечисленный перечень документов не является исчерпывающим и может, по решению комиссии, быть дополнен.

2.3. Рассмотрение заявлений работников производится комиссией по социальным вопросам в срок до 3-х месяцев (при предоставлении всех документов).

### **3. КОМИССИЯ ПО СОЦИАЛЬНЫМ ВОПРОСАМ**

3.1. Реализация единовременной выплаты в счет компенсации морального вреда из расчета не менее 20% среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности (с учетом суммы единовременной страховой выплаты, выплачиваемой из Фонда социального страхования Российской Федерации) работникам Общества регулируется и осуществляется Комиссией по социальным вопросам Общества, создаваемой приказом по ООО «Участок «Коксовый».

3.2. В состав комиссии включаются представитель Совета трудового коллектива и представители работодателя в следующем составе:

***Председатель комиссии***

- *Управляющий директор;*

***Члены комиссии:***

- *Заместитель директора по ПК и ОТ;*

- *Главный экономист;*

- *Начальник юридического отдела;*

- *Начальник отдела кадров;*

- *Председатель Совета трудового коллектива ООО «Участок «Коксовый».*

3.3. Комиссия рассматривает заявления работников о единовременной выплате в счет компенсации морального вреда с учётом всех представленных работниками документов (определяющих размер утраты трудоспособности по результатам обследования, срок установления степени утраты профессиональной трудоспособности, стаж работы на дату несчастного случая, среднюю заработную плату на дату несчастного случая, иных данных), в соответствии с пунктом 2.1. настоящего Положения).

3.4. Решение комиссии оформляется приказом по предприятию о выплате единовременной компенсации морального вреда.

3.5. Заявления работников о единовременной выплате в счет компенсации морального вреда, с прилагаемыми документами, подтверждающими представленные сведения и оригиналы протоколов решения комиссии, хранятся в службе ПК и ОТ, которая осуществляет контроль по выплатам и поданным заявлениям работников.

3.6. Заседание Комиссии проводится при поступлении заявлений работников на выплату о единовременной выплате в счет компенсации морального вреда, но не чаще одного раза в месяц.

### **4. ПОРЯДОК РАСЧЕТА И ВЫПЛАТЫ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ КОМПЕНСАЦИИ**

4.1. Расчет средней заработной платы работника для выплаты единовременной компенсации морального вреда производится исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих дате установления утраты трудоспособности (несчастного случая на производстве).

4.2. Выплата единовременной компенсации морального вреда производится бухгалтерией на основании приказа о выплате, изданному службой ПК и ОТ, с подтверждающими документами (протокол комиссии по социальным вопросам о принятии

решения о выплате, Справки-расчета размера единовременной компенсации морального вреда, произведенного ФЭС).

4.3. Расчет Суммы единовременной компенсации морального вреда (а также выдача Справки-расчета) производится ФЭС по формуле:

**Сумма руб. = (X руб. x 20% x Y – Z руб.) x P %, где:**

X руб. – среднемесячная заработная плата,

20% – процент, предусмотренный п.5.4 Отраслевого соглашения по угольной промышленности РФ,

Y – размер утраты трудоспособности в результате профессионального заболевания,

Z руб. – размер единовременно страховой выплаты, выплаченной из ФСС РФ,

P % – процент, составляющий стаж работы во вредных условиях в ООО «Участок «Коксовый».

## 5. ПОРЯДОК И СРОКИ ВЫПЛАТЫ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ КОМПЕНСАЦИИ

5.1. Сроки выплаты единовременная компенсация морального вреда устанавливаются очередностью подачи заявлений работников (по дате подачи заявления).

5.2. Выплата единовременной компенсации морального вреда производится разово всей суммой в пределах соответствующей статьи утвержденного бюджета затрат по выплатам социального характера. Порядок выплаты единовременной компенсации морального вреда устанавливается решением комиссии по социальным вопросам, с занесением данного решения в протокол.

5.3. Выплата единовременной компенсации производится одновременно с выплатой заработной платы.

5.4. Повторное предоставление работнику единовременной компенсации морального вреда, предусмотренного настоящим Положением, не допускается.

5.5. Расчетный отдел (бухгалтерия) предприятия передает информацию о выплате единовременной компенсации в службу ПК и ОТ.

5.6. Выплата суммы единовременной компенсации морального вреда производится в безналичной форме путем перечисления денежных средств по банковским реквизитам работника, в течение 30 календарных дней с момента рассмотрения его заявления на выплату. Ответственность возлагается на главного бухгалтера.

5.7. Сумма единовременной компенсации морального вреда (на основании ст.217 НК РФ), компенсационные выплаты физлицу, связанные с возмещением вреда, причиненного увечьем или другим повреждением его здоровья), не подлежит обложению налогом на доходы физических лиц.

5.8. Ответственность за организацию работы по данному направлению возлагается на заместителя директора по ПК и ОТ.

От Работодателя  
Управляющий директор  
ООО «Участок «Коксовый»

От Работников  
Председатель Совета трудового коллектива  
ООО «Участок «Коксовый»

 2022 года

В.В.Перекрестов



 2022 года

О.П.Крикунов

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке выплаты частичной денежной компенсации расходов по оплате энергетических ресурсов (отопление), о выдаче бесплатного пайкового угля и выплате денежной компенсации за пайковый уголь**

### **I. ЧАСТИЧНАЯ КОМПЕНСАЦИЯ РАСХОДОВ ПО ОПЛАТЕ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИХ РЕСУРСОВ**

#### **1.1. Перечень лиц, имеющих право на частичную компенсацию расходов по оплате энергетических ресурсов**

1.1.1. В исполнение п. 8.19. Коллективного договора, Работодатель частично компенсирует расходы по оплате энергетических ресурсов (центральное отопление) в стоимости коммунальных услуг независимо от ведомственной принадлежности жилого фонда следующим категориям лиц, постоянно зарегистрированным по месту жительства и проживающим в благоустроенном жилье:

- 1) работникам ООО «Участок «Коксовый»;
- 2) неработающим пенсионерам, уволенным из ООО «Участок «Коксовый» в связи с выходом на пенсию, пенсии которым назначены в связи с работой в ООО «Участок «Коксовый»;
- 3) неработающим инвалидам труда, инвалидам по общему заболеванию, получившим инвалидность во время работы в ООО «Участок «Коксовый»;
- 4) семьям Работников, погибших (умерших) во время работы в Организации, если проживающие совместно с ними супруга (супруг), родители, дети и (или) другие нетрудоспособные члены семьи получают пенсии по случаю потери кормильца.

1.1.2 Работодатель также частично компенсирует затраты на отопление категориям лиц, указанным в подпунктах 1-4 пункта 1.1.1 настоящего Положения, проживающим в домах частного сектора, отапливаемых альтернативными видами топлива (газ, мазут, дизтопливо).

1.1.3 Работникам, отработавшим в ООО «Участок «Коксовый» менее года, частичная компенсация расходов по оплате энергетических ресурсов не производится за исключением работников, указанных в пункте 2.1.3 настоящего Положения.

1.1.4 Если в жилом помещении зарегистрированы по месту жительства два и более лиц, имеющих право на частичную компенсацию расходов по оплате энергетических ресурсов, то такая компенсация предоставляется одному из них, либо, по желанию работников, распределяется между ними поровну.

#### **1.2. Размер и основания выплаты компенсации**

1.2.1 Частичная компенсация расходов по оплате энергетических ресурсов, в том числе затрат на отопление альтернативными видами топлива (далее – компенсация), производится в размере стоимости 2,6 тонн пайкового угля в год, согласно постановления Региональной энергетической комиссии Кемеровской области «об установлении цен на

топливо твердое, реализуемое гражданам, управляющим организациям, товариществам собственников жилья, жилищным, жилищно-строительным или иным специализированным потребительским кооперативам, созданным в целях удовлетворения потребностей граждан в жилье на территории Кемеровской области» в действующей редакции.

1.2.2 Выплата компенсации производится на основании письменного заявления лица, имеющего право на её получение, и документов, подтверждающих право на эту компенсацию.

1.2.3 Заявление от Работников подается на имя Управляющего директора ООО «Участок «Коксовый» через руководителя структурного подразделения предприятия, заявления от лиц, указанных в подпункте 2-4 пункта 1.1.1 настоящего Положения подаются Работодателю через отдел кадров предприятия с 01 июня по 31 июля текущего года.

Сроки выплаты устанавливаются приказом по организации, но не позднее 01 сентября текущего года.

1.2.4 Лица, не обратившиеся без уважительных причин за получением компенсации в сроки, теряют право на получение компенсации за соответствующий период.

### **1.3. Порядок подачи заявления на частичную компенсацию расходов по оплате энергетических ресурсов**

1.3.1. В заявлении на выплату компенсации должны быть указаны:

- фамилия, имя и отчество заявителя;
- табельный номер (для Работника);
- адрес проживания;
- номер личного телефона для связи (при его наличии);
- просьба произвести частичную компенсацию расходов по оплате энергетических ресурсов в соответствии с Коллективным договором ООО «Участок «Коксовый» на 2022-2025 годы;
- перечень прилагаемых документов.

1.3.2. К заявлению на выплату компенсации лица, имеющие право на её получение, обязаны приложить следующие документы:

- 1) копия паспорта заявителя, содержащая сведения о: его фамилии, имени, отчестве; дате и месте рождения; органе, выдавшем паспорт; дате выдачи паспорта; зарегистрированном месте жительства заявителя;
- 2) копия трудовой книжки – для лиц, указанных в подпункте 2 пункта 1.1.1 настоящего Положения;
- 3) копия справки медико-социальной экспертизы об установлении инвалидности – для лиц, указанных в подпункте 3 пункта 1.1.1 настоящего Положения.
- 4) номер расчетного счета, открытого в отделении банка (первый лист сберегательной книжки) – для лиц, указанных в подпункте 2-4 пункта 1.1.1 настоящего Положения.

### **1.4. Порядок рассмотрения заявления от Работника предприятия**

1.4.1. **Руководитель структурного подразделения:**

- принимает заявление на выплату компенсации и приложенные к нему документы;
- передает в отдел кадров предприятия

**1.4.2. Отдел кадров:**

- проверяет заявление на выплату компенсации и приложенные к нему документы на соответствие их комплектности и содержания требованиям пункта 1.2 настоящего Положения;
- при отсутствии замечаний формирует список лиц для получения денежной компенсации за отопление.

**1.4.2. Финансово-экономическая служба:**

- на основании списка, предоставленного отделом кадров, оформляет приказ с указанием размера денежной компенсации и передает его в бухгалтерию для начисления.

**1.4.3. Бухгалтерия:**

- на основании приказа, оформленного финансово-экономическим отделом, осуществляет начисление и выплату денежной компенсации.

**1.5. Порядок рассмотрения заявления от лиц, указанных в подпункте 2-4 пункта 1.1.1 настоящего Положения****1.5.1. Отдел кадров:**

- проверяет заявление на выплату компенсации и приложенные к нему документы на соответствие их комплектности и содержания требованиям пункта 1.2 настоящего Положения;
- при отсутствии замечаний формирует список лиц для получения денежной компенсации за отопление.

**1.5.2. Финансово-экономическая служба:**

- на основании списка, предоставленного отделом кадров, оформляет приказ с указанием размера денежной компенсации и передает его в бухгалтерию для начисления.

**1.5.3. Бухгалтерия:**

- на основании приказа, оформленного финансово-экономическим отделом, осуществляет начисление и выплату денежной компенсации.

**1.6. Порядок начисления и выплаты компенсации**

1.6.1. Выплата денежной компенсации в пределах норм на бытовые нужды НДФЛ не облагается.

1.6.2. Сроки выплаты устанавливаются приказом по организации, но не позднее 01 сентября текущего года.

**II. ВЫДАЧА БЕСПЛАТНОГО ПАЙКОВОГО УГЛЯ И ВЫПЛАТА ДЕНЕЖНОЙ КОМПЕНСАЦИИ ЗА ПАЙКОВЫЙ УГОЛЬ****2.1. Перечень лиц, имеющих право на получение бесплатного пайкового угля (выплату денежной компенсации за пайковый уголь)**

**2.1.1.** В соответствии с пунктом 2 статьи 21 Федерального закона от 20.06.1996 № 81-ФЗ «О государственном регулировании в области добычи и использования угля, об особенностях социальной защиты работников организаций угольной промышленности», Работодатель за счет собственных средств предоставляет бесплатный пайковый уголь следующим категориям лиц, проживающих в домах с печным отоплением или в домах, кухни в которых оборудованы очагами, растапливаемыми углем:

- 1) работникам ООО «Участок «Коксовый»;

- 2) пенсионерам, пенсии которым назначены в связи с работой в ООО «Участок «Коксовый»;
- 3) инвалидам труда, инвалидам по общему заболеванию, если они пользовались правом получения пайкового угля до наступления инвалидности;
- 4) семьям погибших (умерших) работников общества, если проживающие совместно с ними жена (муж), родители, дети и другие нетрудоспособные члены семьи получают пенсию по случаю потери кормильца;
- 5) вдовам (вдовцам) бывших работников общества.

**2.1.2.** Работникам, отработавшим в ООО «Участок «Коксовый» менее года, выдача бесплатного пайкового угля осуществляется за фактически отработанное время.

**2.1.3.** Работникам, отработавшим в обществе менее года, выплата денежной компенсации производится пропорционально отработанному времени. В случае если работник перевелся или уволился с предприятия подконтрольного ООО УК «ПМХ» и в течение месяца трудоустроился на ООО «Участок «Коксовый», то в данном случае учитывается общий стаж работы на предприятиях группы ООО УК «ПМХ».

**2.1.4.** Если в жилом доме зарегистрированы по месту жительства два и более лиц, имеющих право на получение бесплатного пайкового угля, то бесплатный пайковый уголь предоставляется одному из них, либо, по желанию работников, распределяется между ними поровну.

## **2.2. Нормы выдачи бесплатного пайкового угля**

**2.2.1.** В соответствии с Распоряжением №151 б-р устанавливаются следующие нормы выдачи бесплатного пайкового угля:

- в размере 7,8 тонн в год - лицам, проживающим в домах с печным отоплением;
- в размере 2,6 тонн в год - лицам, проживающим в домах, кухни в которых оборудованы очагами, растапливаемыми углем.

**2.2.2.** Уголь рядовых марок предоставляется категориям лиц, указанных в разделе 2.1.1. настоящего Положения.

## **2.3. Замена выдачи бесплатного пайкового угля денежной компенсацией**

**2.3.1.** В случае невозможности предоставления бесплатного пайкового угля в его натуральном виде лицам, имеющим право на его получение, выплачивается компенсация стоимости угля рядовых марок по нормам, установленным разделом 2.2. данного Положения, и розничным ценам согласно постановления Региональной энергетической комиссии Кемеровской области «об установлении цен на топливо твердое, реализуемое гражданам, управляющим организациям, товариществам собственников жилья, жилищным, жилищно-строительным или иным специализированным потребительским кооперативам, созданным в целях удовлетворения потребностей граждан в жилье на территории Кемеровской области» в действующей редакции.

## **2.4. Порядок подачи заявления на выдачу бесплатного пайкового угля (выплату денежной компенсации за пайковый уголь)**

**2.4.1.** Выдача бесплатного пайкового угля (выплата денежной компенсации за пайковый уголь) лицу, имеющему право на его получение, производится на основании

письменного заявления на имя Управляющего директора ООО «Участок «Коксовый», в котором должны быть указаны:

- фамилия, имя и отчество заявителя;
- табельный номер (для Работника);
- номер личного телефона для связи (при его наличии);
- просьба выдать бесплатный пайковой уголь (выплатить денежную компенсацию за пайковый уголь) в соответствии с Коллективным договором ООО «Участок «Коксовый» на 2022-2025 годы.
- перечень прилагаемых документов.

**2.4.2.** К заявлению на выдачу бесплатного пайкового угля (выплаты денежной компенсации за пайковый уголь) лица, имеющие право на его получение, обязаны приложить следующие документы:

1) копия паспорта заявителя, содержащая сведения о: его фамилии, имени, отчестве; дате и месте рождения; органе, выдавшем паспорт; дате выдачи паспорта; зарегистрированном месте жительства заявителя (оригинал паспорта предоставляется для сверки с копией);

2) копия пенсионного удостоверения, для категорий лиц, указанных в подпункте 2 - 5 пункта 2.1.1 настоящего Положения (оригинал предоставляется для сверки с копией);

3) технический паспорт или справка с БТИ, либо справка с ЖЭКа, поселковой администрации или выданная соответствующим органом, в зависимости от территориальной принадлежности жилого помещения, подтверждающая постоянную регистрацию лица по адресу местонахождения жилого помещения с указанием наличия печного отопления либо кухонного очага;

*Штамп о постоянной регистрации ставится в паспорт. Это даёт право на получение всех льгот, положенных зарегистрированным по данному адресу.*

4) технический паспорт на дом/Справка БТИ, справка жилищно-эксплуатационной организации, поселковой администрации или иного уполномоченного органа, подтверждающая наличие печного отопления или кухонного очага в жилом помещении заявителя – для лиц, проживающих в домах, кухни в которых оборудованы очагами, растапливаемыми углем;

5) справка медико-социальной экспертизы об установлении инвалидности – для лиц, указанных в подпункте 3 пункта 2.1.1 настоящего Положения;

6) справка органа социальной защиты населения, подтверждающая получение пенсии по случаю потери кормильца – для лиц, указанных в подпункте 4 пункта 2.1.1 настоящего Положения;

7) копии свидетельства о заключении брака с работником и свидетельства о смерти работника – для лиц, указанных в подпункте 5 пункта 2.1.1 настоящего Положения (оригиналы свидетельств предоставляются для сверки с копиями).

8) трудовая книжка для лиц, указанных в подпункте 2 пункта 2.1.1 настоящего Положения;

9) Копия трудовой книжки, погибшего (умершего) в период работы в Организации (при наличии);

10) для получения компенсации – номер расчетного счета, открытого в отделении банка (первый лист сберегательной книжки) – для лиц, категории п.п. 2.1.1. – 2.1.5 настоящего Положения.

**2.4.3.** Заявление от Работников Организации подается Работодателю через отдел кадров предприятия, заявления от лиц, указанных в подпункте 2-5 пункта 2.1.1 настоящего Положения подаются Работодателю через бухгалтерию предприятия.

**2.4.4.** Выплата денежной компенсации за пайковый уголь производится один раз в текущем году на основании документально подтвержденных данных о необходимости приобретения топлива для бытовых нужд. Сроки выплаты устанавливаются приказом по организации.

**2.4.5.** Лица, не получившие денежную компенсацию за пайковый уголь без уважительных причин в течение года, теряют право на его получение за данный год.

**2.4.6.** Обеспечение граждан углем (выплата денежной компенсации) не осуществляется в следующих случаях:

- 1) непредставления заявителем необходимых документов в сроки, определённые приказом по организации;
- 2) предоставления необходимых документов не в полном объеме;
- 3) предоставления заявителем документов, по форме или по содержанию не соответствующих требованиям действующего законодательства.

**2.4.7.** Общество оставляет за собой право проведения проверки сведений, предоставленных лицами, указанными в подпунктах 1-5 раздела 2.1.1 настоящего Положения.

**2.4.8.** На основании поданных заявлений, при установлении принадлежности лица к одной из категорий раздела 2.1.1. настоящего Положения и отсутствии фактов злоупотребления, гражданин получает возможность получения пайкового угля либо выплаты денежной компенсации за пайковый уголь.

## **2.5. Порядок рассмотрения заявления от Работника предприятия**

### **2.5.1. Отдел кадров:**

— принимает и проверяет заявление на получение бесплатного пайкового угля и приложенные к нему документы на соответствие их комплектности и содержания требованиям пункта 2.4. настоящего Положения.

### **2.5.2. Специалист по КИР:**

— проводит проверку лиц на предмет наличия печного отопления, с целью выявления и исключения возможных злоупотреблений.

### **2.5.3. Отдел кадров:**

— при отсутствии замечаний формирует список лиц для получения денежной компенсации за пайковый уголь.

### **2.5.4. Финансово-экономическая служба:**

— на основании списка, предоставленного отделом кадров, оформляет приказ с указанием размера денежной компенсации и передает его в бухгалтерию для начисления.

### **2.5.5. Бухгалтерия:**

— на основании приказа, оформленного финансово-экономической службой, осуществляет начисление и выплату денежной компенсации;

— выплата денежной компенсации в пределах норм на бытовые нужды НДФЛ не облагается.

## **2.6. Порядок рассмотрения заявления от лиц, указанных в подпункте 2-5 пункта 2.1.1 настоящего Положения**

### **2.6.1. Бухгалтерия:**

— принимает и проверяет заявление от лиц, льготных категорий, на получение бесплатного пайкового угля и приложенные к нему документы на соответствие их комплектности и содержания требованиям пункта 2.4. настоящего Положения.

**2.6.2. Специалист по КПП:**

— проводит проверку лиц, льготных категорий, на предмет наличия печного отопления, с целью выявления и исключения возможных злоупотреблений.

**2.6.3. Бухгалтерия:**

— при отсутствии замечаний формирует список лиц для получения денежной компенсации за пайковый уголь.

**2.6.4. Финансово-экономическая служба:**

— на основании предоставленного списка оформляет приказ с указанием размера денежной компенсации и передает его в бухгалтерию для начисления.

**2.6.5. Бухгалтерия:**

— на основании приказа, оформленного финансово-экономической службой, осуществляет начисление и выплату денежной компенсации;  
— выплата денежной компенсации в пределах норм на бытовые нужды НДФЛ не облагается.

От Работодателя  
Управляющий директор  
ООО «Участок «Коксовый»

От Работников  
Председатель Совета трудового коллектива  
ООО «Участок «Коксовый»

*В.В.Перекрестов* 2022 года  
\_\_\_\_\_ В.В.Перекрестов

*О.П.Крикунов* 2022 года  
\_\_\_\_\_ О.П.Крикунов



Приложение № 2.1  
к Положению о порядке выплаты  
частичной денежной компенсации  
расходов по оплате энергетических  
ресурсов (отопление) в стоимости  
коммунальных услуг,  
о выдаче бесплатного пайкового  
угля и выплате денежной  
компенсации за пайковый уголь

Управляющему директору  
ООО «Участок «Коксовый»  
В.В. Перекрестову

(Ф.И.О. полностью)

Участок \_\_\_\_\_  
Табельный № \_\_\_\_\_  
Профессия \_\_\_\_\_  
Адрес проживания \_\_\_\_\_  
Телефон (мобильный) \_\_\_\_\_

**ЗАЯВЛЕНИЕ**  
**на получение частичной денежной компенсации расходов по оплате**  
**энергетических ресурсов (отопление)**

Я, проживающий в благоустроенной квартире, и правом на получение пайкового угля не пользуюсь. Прошу компенсировать расходы по оплате энергетических ресурсов (отопление, горячая вода).

*Документы на получение компенсации расходов по оплате энергетических ресурсов прилагаются*

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_г. / \_\_\_\_\_ /  
(личная подпись) / (ФИО)

**Отдел кадров:**

Работает с \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_г. / \_\_\_\_\_ /  
(личная подпись) / (ФИО)

От Работодателя  
Управляющий директор  
ООО «Участок «Коксовый»

От Работников  
Председатель Совета трудового коллектива  
ООО «Участок «Коксовый»

*В.В. Перекрестов* 2022 года  
\_\_\_\_\_

В.В. Перекрестов



*О.П. Крикунов* 2022 года  
\_\_\_\_\_

О.П. Крикунов

Приложение № 2.2  
к Положению о порядке выплаты  
частичной денежной компенсации  
расходов по оплате энергетических  
ресурсов (отопление) в стоимости  
коммунальных услуг,  
о выдаче бесплатного пайкового  
угля и выплате денежной  
компенсации за пайковый уголь

Управляющему директору  
ООО «Участок «Коксовый»  
В.В. Перекрестову

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О. полностью)

Участок \_\_\_\_\_

Табельный № \_\_\_\_\_

Профессия \_\_\_\_\_

Адрес проживания \_\_\_\_\_

Телефон (мобильный) \_\_\_\_\_

### ЗАЯВЛЕНИЕ на получение компенсации за пайковый уголь

Я, \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ являясь (выбранное подчеркнуть):

- работником Организации;
- пенсионером Организации, пенсия которому назначена в связи с работой в Организации;
- инвалидом труда, инвалидом по общему заболеванию, пользовавшимся правом получения пайкового угля до наступления инвалидности;
- членом семьи погибшего (умершего) Работника Организации;
- вдовой (вдовцом) бывшего работника Организации.

проживающий (ая) и зарегистрированный (ая) по адресу:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ в доме с печным отоплением (в доме, где кухня оборудована очагами, растапливаемыми углём) (выбранное подчеркнуть)

В соответствии с п. 8.19 Коллективного договора ООО «Участок «Коксовый» на 2022-2025 годы, прошу выплатить денежную компенсацию за пайковый уголь.

Документы на получение компенсации за пайковый уголь прилагаю:

- 1) Копия паспорта заявителя, содержащая сведения о: его фамилии, имени, отчестве; дате и месте рождения; органе, выдавшем паспорт; дате выдачи паспорта; зарегистрированном месте жительства заявителя (оригинал паспорта предоставляется для сверки с копией);
- 2) Копия пенсионного удостоверения (оригинал предоставляется для сверки с копией);
- 3) Технический паспорт/Справка БТИ, подтверждающие наличие печного отопления по месту регистрации;
- 4) Справка МСЭК, выданная инвалиду труда, инвалиду по общему заболеванию;
- 5) Справка из органа социального страхования, выданная лицу, относящемуся к семье бывшего работника, погибшего (умершего) в период работы в Организации, если жена (муж), родители, дети и другие нетрудоспособные члены семьи получают пенсии по случаю потери кормильца;
- 6) Трудовая книжка для лиц, являющихся пенсионерами Организации, пенсия которым назначена в связи с работой в Организации;
- 7) Копии свидетельства о заключении брака с работником и свидетельства о смерти работника – для лиц, относящихся к категории: вдова (вдовец) бывших работников общества (оригиналы свидетельств предоставляются для сверки с копиями);
- 8) Копия трудовой книжки, погибшего (умершего) в период работы в Организации (при наличии);
- 9) Номер расчетного счета, открытого в отделении банка (первый лист сберегательной книжки) – для лиц, не являющихся работниками общества на момент обращения в Организацию.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_ г. \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
(личная подпись) (ФИО)

**Отдел кадров:**

Отметка о выписке угля \_\_\_\_\_

Работает с \_\_\_\_\_

**Специалист по КТР:**

\_\_\_\_\_

«\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_ г. \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
(личная подпись) (ФИО)

**Бухгалтерия:**

Компенсация получена:

«\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_ г. \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
(личная подпись) (ФИО)

От Работодателя  
 Управляющий директор  
 ООО «Участок «Коксовый»

От Работников  
 Председатель Совета трудового коллектива  
 ООО «Участок «Коксовый»

01 февраля 2022 года

01 февраля 2022 года

\_\_\_\_\_ В.В.Перекрестов

\_\_\_\_\_ О.П.Крикунов



## Приложение №9

к Коллективному договору  
ООО «Участок «Коксовый»  
на период 2022-2025гг

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
профессий рабочих с вредными для здоровья  
условиями труда, которым полагается бесплатная выдача  
молока или других равноценных продуктов

№ п/п	Наименование профессий	Кол-во человек	№ и дата нормативного документа	Вредный фактор, вещество
1	2	3	4	5
<b>Участок открытых горных работ</b>				
1	Электрослесарь (слесарь) дежурный и по ремонту оборудования	5	приказ МЗ РФ №45н от 16.02.2009г.	– углерода пыль
2	Горнорабочий	2	приказ МЗ РФ №45н от 16.02.2009г.	– углерода пыль
<b>Участок «Технологический комплекс»</b>				
3	Машинист конвейера	5	приказ МЗ РФ №45н от 16.02.2009г.	– углерода пыль
4	Электрогазосварщик	1	приказ МЗ РФ №45н от 16.02.2009г.	- углерод оксид; – марганец; - азота оксиды
5	Горнорабочий (погрузка угля в ж/д вагоны)	12	приказ МЗ РФ №45н от 16.02.2009г.	– углерода пыль
<b>Участок по ремонту, монтажу, демонтажу оборудования</b>				
6	Электрогазосварщик	11	приказ МЗ РФ №45н от 16.02.2009г.	- углерод оксид; – марганец; - азота оксиды

От Работодателя  
Управляющий директор  
ООО «Участок «Коксовый»

От Работников  
Председатель Совета трудового коллектива  
ООО «Участок «Коксовый»

01 февраля 2022 года  
В.В.Перекрестов

01 февраля 2022 года  
О.П.Крикунов



**Нормы выдачи дежурных средств защиты  
работникам ООО «Участок «Коксовый»  
(приказ Минтруда России от 29.10.2021 №767н)**

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование рабочего места (объекта)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
1	2	3	4	5	6	7
1	Участок открытых горных работ	Механик	Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт. на 1 год	п.1.5 Прил. №2
			Одежда специальная защитная	Плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	п. 4.9 Прил. №2
2	Участок открытых горных работ	Мастер дорожный, занятый в разрезе, карьере и на отвале, горный мастер	Одежда специальная защитная	Плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	п. 1952 Прил. №1
			Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт. на 1 год	п. 1952 Прил. №1
			Средства защиты слуха	Противошумные наушники и их комплектующие	определяется документами изготовителя	п. 1952 Прил. №1
3	Участок открытых горных работ	Машинист (помощник машиниста) экскаватора ЭКГ 8УС №3, LIEBHERR R 9250 E №12	Средства защиты от вибрации	Антивибрационные коврики	1 шт. на 1 год	п.11.2 Прил.№2
			Обувь специальная диэлектрическая	Боты диэлектрические	определяется документами изготовителя	п.3.1 Прил.№2
				Коврик диэлектрический	определяется документами изготовителя	п.3.1 Прил.№2
			Средства защиты рук диэлектрические	Перчатки диэлектрические свыше 1000В	определяется документами изготовителя	п. 3.1.2 Прил. №2
			Средства защиты глаз	Очки защитные закрытые	1 шт. на 1 год	п.7.1 Прил.№2

			Средства защиты слуха	Противошумные наушники и их комплектующие	определяется документами изготовителя	п. 10.1 Прил. №2
4	Участок открытых горных работ	Машинист экскаватора Hitachi EX-1200-7 №15 Hitachi EX-1200-7 №16 Hitachi EX-1200-7 №17 Hitachi EX-1200-7 №18 Экскаватор Liebherr R9100B №19 Экскаватор Liebherr R9100B №20 Экскаватор Liebherr R9100B №21	Средства защиты от вибрации	Антивибрационные коврики	1 шт. на 1 год	п.11.2 Прил.№2
			Средства защиты глаз	Очки защитные закрытые	1 шт. на 1 год	п.7.1 Прил.№2
			Средства защиты слуха	Противошумные наушники и их комплектующие	определяется документами изготовителя	п. 10.1 Прил. №2
5	Участок открытых горных работ	Машинист буровой установки, помощник машиниста буровой установки Буровой станок D 245 S №3 Буровой станок Zega D480A №4 Буровой станок Zega D480A №5	Средства защиты от вибрации	Антивибрационные коврики	1 шт. на 1 год	п.11.2 Прил.№2
			Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт. на 1 год	п.2019 Прил. №1 п.7.1 Прил. №2
			Средства защиты слуха	Противошумные наушники и их комплектующие	определяется документами изготовителя	п.2019 Прил. №1 п. 10.1 Прил. №2
			Средства защиты органов дыхания	Изолирующий самоспасатель	до износа	п.2019 Прил. №1
6	Участок открытых горных работ	Электрослесарь (слесарь) дежурный и по ремонту оборудования	Одежда специальная защитная	Плащ водоотталкивающий для защиты от термических рисков электрической дуги	1 шт. на 2 года	п. 5333 Прил. №1 п.3.5 Прил.№2
			Средства защиты ног	Боты диэлектрические	определяется документами изготовителя	п. 5333 Прил. №1, п.3.1 Прил. №2
			Средства защиты рук	Перчатки диэлектрические	определяется документами изготовителя	п. 5333 Прил. №1, п.3.1 Прил. №2
			Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт. на 1 год	п. 5333 Прил. №1
			Средства защиты от поражения электротоком	Коврик диэлектрический	определяется документами изготовителя	п.3.1 Прил. №2

			Средства индивидуальной защиты лица от термических рисков электрической дуги	Щиток защитный лицевой с термостойкой окантовкой	1 шт. на 2 года	п.3.5 Прил.№2
			Средства индивидуальной защиты от падения с высоты	Пояс предохранительный, его составные части и комплектующие к нему	определяется документами изготовителя	п.1.2 Прил.№1
7	Участок открытых горных работ	Горнорабочий	Одежда специальная защитная	Плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	п. 961 Прил. №1
			Средства защиты слуха	Противошумные наушники и их комплектующие	определяется документами изготовителя	п. 10.1 Прил. №2
	Участок тракторно-бульдозерной техники	Механик	Одежда специальная защитная	Плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	п. 4.9 Прил. №2
8	Участок тракторно-бульдозерной техники	Машинист бульдозера ТК-25.02 КБ-1№ 7, Liebherr 764 №8, Liebherr 764 №9, Liebherr 764 №12, Liebherr 764 №14, БЕЛАЗ 7823 1 №10, БЕЛАЗ 7823 1 №11	Средства защиты от вибрации	Антивибрационные коврики	1 шт. на 1 год	п.11.2 Прил.№2
			Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт. на 1 год	п. 2015 Прил. №1
			Средства защиты слуха	Противошумные наушники и их комплектующие	определяется документами изготовителя	п. 2015 Прил. №1 п. 10.1 Прил. №2
9	Участок тракторно-бульдозерной техники	Машинист катка	Средства защиты от вибрации	Антивибрационные коврики	1 шт. на 1 год	п.11.2 Прил.№2
			Средства защиты глаз	Очки защитные закрытые	1 шт. на 1 год	п. 7.1 Прил.№2
10	Участок тракторно-бульдозерной техники	Машинист автогрейдера LIUGONG CLG 4260 D №5, NOBAS 240 TA4 № 4	Средства защиты от вибрации	Антивибрационные коврики	1 шт. на 1 год	п.11.2 Прил.№2
			Средства защиты глаз	Очки защитные закрытые	1 шт. на 1 год	п. 7.1 Прил.№2
11	Участок тракторно-бульдозерной техники	Водитель погрузчика Hercules 120.10,	Средства защиты слуха	Противошумные наушники и их комплектующие	определяется документами изготовителя	п. 10.1 Прил. №2

		KOMATSU FD 18T-20, Dresta L-534	Средства защиты глаз	Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт. на 1 год	п. 790 Прил. №1 п. 7.1 Прил.№2
12	Участок тракторно- бульдозерной техники	Водитель погрузчика, занятый погрузкой горной массы LIEBHERR L-566 №25, LIEBHERR L-566 №26, LIEBHERR L-566 №28, SHANTUI SL-60W2 №3, SHANTUI SL-60W2 №4	Средства защиты глаз	Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт. на 1 год	п. 790 Прил. №1 п. 7.1 Прил.№2
13	Автотранспо ртный участок	Механик сменный	Одежда специальная защитная	Плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	п. 4.9 Прил. №2
14	Автотранспо ртный участок	Водитель автомобиля (БелАЗ, БелАЗ – тягач, КАМАЗ (бортовой) КАМАЗ (самосвал), НЕФАЗ, топливозапра вщик)	Одежда специальная защитная	Плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	п. 783 Прил. №1
			Средства защиты глаз	Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт. на 1 год	п. 783 Прил. №1
			Средства защиты от вибрации	Антивибрационные коврики	1 шт. на 1 год	п. 11.2 Прил.№2
15	Автотранспо ртный участок	Водитель автомобиля (УАЗ, ГАЗ, КАМАЗ 65115, КАМАЗ 516, машинист крана автомобильн ого)	Одежда специальная защитная	Плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	п. 783 Прил. №1
			Средства защиты глаз	Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт. на 1 год	п. 783 Прил. №1
16	Автотранспо ртный участок	Слесарь по ремонту автомобилей	Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт. на 1 год	п. 4537 Прил. №1
17	Участок технического контроля	Мастер контрольный	Одежда специальная защитная	Плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	п. 4.9 Прил. №2
18	Участок технического контроля	Прободоотборщ ик	Одежда специальная защитная	Фартук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	до износа	п. 3912 Прил.№1
				Плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	п. 4.9 Прил. №2
			Средства защиты глаз	Очки защитные от механических	1 шт. на 1 год	п. 3912 Прил. №1

				воздействий, в том числе с покрытием от запотевания		
19	Производственная котельная	Машинист (кочегар) котельной	Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт. на 1 год	п. 2120 Прил. №1
20	Производственная котельная	Слесарь по ремонту оборудования котельных	Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт. на 1 год	п. 4546 Прил. №1
21	Участок по обслуживанию и содержанию зданий	Рабочий производственных бань	Средства защиты рук	Нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар на год	п.4033 Прил. №1
22	Участок по обслуживанию и содержанию зданий	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Одежда специальная защитная	Фартук	1 шт. на год	п.2.1 Прил.№2
			Средства защиты от поражения электротоком	Коврик диэлектрический	определяется документами изготовителя	п.3.1 Прил. №2
23	Участок Технологический комплекс	Механик	Средства защиты слуха	Противошумные наушники и их комплектующие	определяется документами изготовителя	п. 10.1 Прил. №2
24	Участок Технологический комплекс	Мастер	Одежда специальная защитная	Плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	п. 4.9 Прил. №2
25	Участок Технологический комплекс	Электрослесарь (слесарь) дежурный и по ремонту оборудования	Одежда специальная защитная	Плащ водоотталкивающий для защиты от термических рисков электрической дуги	1 шт. на 2 года	п. 5333 Прил. №1 п.3.5 Прил.№2
			Средства защиты ног	Боты диэлектрические	определяется документами изготовителя	п. 5333 Прил. №1, п.3.1 Прил. №2
			Средства защиты рук	Перчатки диэлектрические	определяется документами изготовителя	п. 5333 Прил. №1, п.3.1 Прил. №2
			Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт. на 1 год	п. 5333 Прил. №1
			Средства защиты от поражения электротоком	Коврик диэлектрический	определяется документами изготовителя	п.3.1 Прил. №2
			Средства индивидуальной защиты лица от термических рисков электрической дуги	Щиток защитный лицевой с термостойкой окантовкой	1 шт. на 2 года	п.3.5 Прил.№2
26	Участок Технологический комплекс	Горнорабочий (погрузка угля в	Одежда специальная защитная	Плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	п.961 Прил. №1

		железнодорожные вагоны)				
			Средства защиты слуха	Противошумные наушники и их комплектующие	определяется документами изготовителя	п. 10.1 Прил. №2
27	Участок Технологический комплекс	Горнорабочий (учет и сверка вывезенного на склад угля, горнорабочий (учет угля и концентрата)	Одежда специальная защитная	Плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	п.961 Прил. №1
28	Участок Технологический комплекс	Электрогазосварщик, занятый на резке и ручной сварке	Одежда специальная защитная	Фартук для защиты от искр и брызг расплавленного металла, металлической окалины	2 шт. на год	п.5240 Прил. №1
			Средства защиты лица	Щиток защитный лицевой от брызг расплавленного металла и горячих частиц	1 шт. на год	п.5240 Прил. №1
			Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий	определяется документами изготовителя	п. 4.4.2 Прил. №2
29	Участок Технологический комплекс	Машинист дробильной установки	Средства защиты слуха	Противошумные наушники и их комплектующие	определяется документами изготовителя	п.2081 Прил. №1 п. 10.1 Прил. №2
30	Участок Технологический комплекс	Дежурный по поезду	Одежда специальная защитная	Плащ для защиты от воды	1 шт. на 3 года	п.1001 Прил. №1
31	Участок Технологический комплекс	Дежурный стрелочного поста	Одежда специальная защитная	Плащ для защиты от воды	1 шт. на 3 года	п.1002 Прил. №1
32	Участок Технологический комплекс	Приемосдатчик	Одежда специальная защитная	Плащ для защиты от воды	1 шт. на 3 года	п.3876 Прил. №1
33	Участок по ремонту, монтажу и демонтажу оборудования	Механик, механик по водоотливу	Одежда специальная защитная	Плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	п. 4.9 Прил. №2
34	Участок по ремонту, монтажу и демонтажу оборудования	Электрослесарь (слесарь) дежурный и по ремонту оборудования	Одежда специальная защитная	Плащ водоотталкивающий для защиты от термических рисков электрической дуги	1 шт. на 2 года	п. 5333 Прил. №1 п.3.5 Прил.№2
			Средства защиты ног	Боты диэлектрические	определяется документами изготовителя	п. 5333 Прил. №1, п.3.1 Прил. №2
			Средства защиты рук	Перчатки диэлектрические	определяется документами изготовителя	п. 5333 Прил. №1, п.3.1 Прил. №2
			Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт. на 1 год	п. 5333 Прил. №1

			Средства защиты от поражения электротоком	Коврик диэлектрический	определяется документами изготовителя	п.3.1 Прил. №2
			Средства индивидуальной защиты лица от термических рисков электрической дуги	Щиток защитный лицевой с термостойкой окантовкой	1 шт. на 2 года	п.3.5 Прил.№2
			Средства индивидуальной защиты от падения с высоты	Пояс предохранительный, его составные части и комплектующие к нему	определяется документами изготовителя	п. 1.2 Прил.№1
35	Участок по ремонту, монтажу и демонтажу оборудования	Электрогазосварщик, занятый на резке и ручной сварке	Одежда специальная защитная	Фартук для защиты от искр и брызг расплавленного металла, металлической окалины	2 шт. на год	п. 5240 Прил. №1
			Средства защиты лица	Щиток защитный лицевой от брызг расплавленного металла и горячих частиц	1 шт. на год	п. 5240 Прил. №1
			Средства защиты слуха	Противошумные наушники и их комплектующие	определяется документами изготовителя	п. 10.1 Прил. №2
			Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий	определяется документами изготовителя	п. 4.4.2 Прил. №2
36	Участок по ремонту, монтажу и демонтажу оборудования	Машинист насосных установок	Одежда специальная защитная	Плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	п. 4.9 Прил. №2
			Средства защиты слуха	Противошумные наушники и их комплектующие	определяется документами изготовителя	п. 10.1 Прил. №2
37	Участок по ремонту, монтажу и демонтажу оборудования	Токарь	Средства защиты слуха	Противошумные наушники и их комплектующие	определяется документами изготовителя	п.10.1 Прил. №2
			Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт. на 1 год	п. 4872 Прил. №1
38	Участок по техническому обслуживанию и ремонтам	Механик по ТО	Одежда специальная защитная	Плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	п.4.9 Прил. №2
39	Участок по техническому обслуживанию и ремонтам	Слесарь по обслуживанию и ремонту оборудования	Одежда специальная защитная	Плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	п.4.9 Прил. №2
			Средства защиты глаз	Очки защитные закрытые	1 шт. на 1 год	п.7.1 Прил.№2
40	Медицинский пункт	Заведующий медицинским пунктом, фельдшер,	Одежда специальная защитная	Костюм (куртка, брюки) для защиты от общих производственных загрязнений	1шт. на 3 года	п.2.1 Прил. №2

		санитарка	Средства защиты ног	Сапоги (ботинки) для защиты от общих производственных загрязнений скольжения и механических воздействий (ударов в носочной части (Мун200), проколов, порезов)	1 пара на 3 года	п.2.1 Прил. №2
			Одежда специальная для защиты от пониженных температур	Костюм (куртка, полукombineзон) 3,4 класса защиты	1 шт. на 2 года (с учетом сезонности)	п.4.7 Прил. №2
			Обувь специальная для защиты от пониженных температур	Сапоги	1 пара на 1,5 года (с учетом сезонности)	п.4.7 Прил. №2
			Средства индивидуальной защиты головы: головной убор для защиты от пониженных температур	Шапка	1 шт. на 2 года (с учетом сезонности)	п.4.7 Прил. №2
			Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт. на 1 год	п. 4982 Прил. №1
41	Углехимическая лаборатория	Старший лаборант, лаборант	Средства защиты глаз	Очки защитные от химических факторов	1 шт. на 1 год	п. 1864 Прил. №1
42	Углехимическая лаборатория	Пробоотборщик	Одежда специальная защитная	Фартук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	до износа	п. 3912 Прил. №1
				Плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	п.4.9 Прил. №2
			Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт. на 1 год	п. 3912 Прил. №1
43	Участок погрузки угля и концентрата	Мастер	Одежда специальная защитная	Плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	п. 4.9 Прил. №2
			Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт на 1 год	п. 1952 Прил. №1
			Средства защиты слуха	Противошумные наушники и их комплектующие	определяется документами изготовителя	п. 1952 Прил. №1
44	Участок погрузки угля и концентрата	Слесарь по обслуживанию и ремонту оборудования	Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1шт на 1 год	п. 7.1 Прил. №23

45	Участок погрузки угля и концентрата	Электрогазосварщик, занятый на резке и ручной сварке	Одежда специальная защитная	Фартук для защиты от искр и брызг расплавленного металла, металлической окалины	2 шт. на год	п. 5240 Прил. №1		
			Средства защиты лица	Щиток защитный лицевой от брызг расплавленного металла и горячих частиц	1 шт. на год	п. 5240 Прил. №1		
			Средства защиты слуха	Противошумные наушники и их комплектующие	определяется документами изготовителя	п. 10.1 Прил. №2		
			Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий	определяется документами изготовителя	п. 4.4.2 Прил. №2		
46	Участок погрузки угля и концентрата	Горнорабочий (погрузка угля в железнодорожные вагоны), горнорабочий (учет угля и концентрата)	Одежда специальная защитная	Плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	п.961 прил.№1		
			Средства защиты слуха	Противошумные наушники и их комплектующие	определяется документами изготовителя	п. 10.1 Прил. №2		
47	Служба главного маркшейдера	Главный маркшейдер, заместитель главного маркшейдера, маркшейдер	Одежда специальная защитная	Плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	п. 4.9 Прил. №2		
48	Служба главного маркшейдера	Горнорабочий на маркшейдерских работах	Одежда специальная защитная	Плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	п.956 Прил.№1		
49	Столовая	Повар	Средства защиты от поражения электротоком	Коврик диэлектрический	определяется документами изготовителя	п.3.1 Прил. №2		
50	Все структурные подразделения	Руководители, специалисты, инженерно – технические работники, периодически посещающие производственные площадки (помещения): ведущий специалист по работе с железной дорогой и автотранспортом, специалист по работе с железной	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости (2 класс защиты)	1 шт. на 1 год	п.18.1 Прил. №2		
				Костюм (куртка, брюки) для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 3 года	п.2.1 Прил. №2		
			Средства защиты головы	Каска защитная от механических воздействий	1 шт. на 3 года	п.1.9 Прил. №2		
			<b>зимой дополнительно</b>					
			Одежда специальная для защиты от пониженных температур	Костюм (куртка, полукombineзон) 3,4 класса защиты	1 шт. на 2 года (с учетом сезонности)	п.4.7 Прил. №2		

		дорогой и автотранспортом, бухгалтер по учету материалов, ведущий инженер (инженер) по капитальному строительству и другие				
51	Все структурные подразделения	Студенты, практиканты, представители и контролирующих органов	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости (2 класс защиты)	1 шт. на 1 год	п.18.1 Прил. №2
				Костюм (куртка, брюки) для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 3 года	п.2.1 Прил. №2
			Средства защиты головы	Каска защитная от механических воздействий	1 шт. на 3 года	п.1.9 Прил. №2
			<b>зимой дополнительно</b>			
		Одежда специальная для защиты от пониженных температур	Костюм (куртка, полукомбинезон) 3,4 класса защиты	1 шт. на 2 года (с учетом сезонности)	п.4.7 Прил. №2	

От Работодателя  
Управляющий директор  
ООО «Участок «Коксовый»»

От Работников  
Председатель Совета трудового коллектива  
ООО «Участок «Коксовый»»

28 декабря 2024 года

28 декабря 2024 года

В.В.Перекрестов

С.В.Казаченко



**Нормы выдачи работникам  
 дерматологических средств индивидуальной защиты на один месяц**

№ п/п	Наименование должности, профессии	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа, мл.		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства. мл.		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего, (восстанавливающего) типа, мл.	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа, мл			
		средства гидрофильного действия	средства гидрофобного действия	средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр	средства для очищения от устойчивых загрязнений		средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): бактерий (средства с антибактериальным (бактерицидным) действием)	средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	средства для защиты при негативном влиянии окружающей среды: от воздействия ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С
<b>Аппарат управления при руководстве</b>										
1	Главный инженер	-	-	250/200	-	100	-	-	-	-
2	Зам. директора по производству	-	-	250/200	-	100	-	-	-	-
<b>Управление по обогащению, качеству и реализации угля</b>										
3	Зам. директора по обогащению	-	-	250/200	-	100	-	-	-	-
4	Главный технолог по обогащению	-	-	250/200	-	100	-	-	-	-

5	Технолог по обогащению	-	-	250/200	-	100	-	-	-	-
<b>Техническая служба</b>										
6	Главный технолог	-	-	250/200	-	100	-	-	-	-
7	Зам. главного технолога	-	-	250/200	-	100	-	-	-	-
8	Зам. гл. инженера по БВР	-	-	250/200	-	100	-	-	-	-
9	Технолог по БВР	-	-	250/200	-	100	-	-	-	-
<b>Служба главного маркшейдера</b>										
10	Главный маркшейдер	-	-	250/200	-	100	-	-	-	-
11	Зам. главного маркшейдера	-	-	250/200	-	100	-	-	-	-
12	Маркшейдер	-	-	250/200	-	100	-	-	-	-
13	Горнорабочий на маркшейдерских работах	-	-	250/200	-	100	-	-	-	-
<b>Служба главного геолога</b>										
14	Главный геолог	-	-	250/200	-	100	-	-	-	-
15	Геолог	-	-	250/200	-	100	-	-	-	-
<b>Отдел главного энергетика</b>										
16	Главный энергетик	-	-	250/200	-	100	-	-	-	-
17	Энергетик	-	-	250/200	-	100	-	-	-	-
<b>Отдел главного механика</b>										
18	Главный механик	-	-	250/200	-	100	-	-	-	-
19	Старший механик	-	-	250/200	-	100	-	-	-	-
<b>Производственная служба</b>										
20	Начальник смены	-	-	250/200	-	100	-	100	-	-
<b>Служба по ПК и ОТ</b>										
21	Зам. директора по ПК и ОТ	-	-	250/200	-	100	-	-	-	-
22	Инженер по БДД	-	-	250/200	-	100	-	-	-	-
23	Специалист по ОТ	-	-	250/200	-	100	-	-	-	-
24	Инженер по ПК	-	-	250/200	-	100	-	-	-	-
25	Инженер по ПК (на участке ПУ и К)	-	-	250/200	-	100	-	-	-	-
26	Инженер по ГО и ЧС, ПБ	-	-	250/200	-	100	-	-	-	-
<b>Служба безопасности</b>										

27	Техник по наладке и испытанию систем видеонаблюдения	-	-	250/200	-	100	-	-	-	-
<b>Участок открытых горных работ</b>										
28	Начальник участка	-	-	250/200	-	100	-	-	-	-
29	Заместитель начальника участка	-	-	250/200	-	100	-	-	-	-
30	Заместитель начальника участка по строительству и контролю дорог	-	-	250/200	-	100	-	-	-	-
31	Механик	100	-	250/200	200	100	-	100	-	-
32	Горный мастер	100	-	250/200	200	100	-	100	-	-
33	Мастер дорожный	100	-	250/200	200	100	-	100	-	-
34	Машинист экскаватора	100	-	250/200	200	100	100	100	-	-
35	Помощник машиниста экскаватора	100	-	250/200	200	100	100	100	-	-
36	Машинист буровой установки	100	-	250/200	200	100	100	100	-	-
37	Помощник машиниста буровой установки	100	-	250/200	200	100	100	100	-	-
38	Эл. слесарь(слесарь) дежурный и по ремонту оборудования	100	-	250/200	200	100	-	100	-	-
39	Горнорабочий	100	-	250/200	200	100	-	100	-	-
<b>Участок технологического комплекса</b>										
40	Начальник участка	-	-	250/200	-	100	-	-	-	-
41	Механик	100	-	250/200	200	100	-	100	-	-
42	Мастер	100	-	250/200	200	100	-	100	-	-
43	Машинист конвейера	100	-	250/200	200	100	-	100	-	-
44	Горнорабочий (погрузка угля в ж/д вагоны)	100	-	250/200	200	100	-	100	-	-
45	Горнорабочий (учет и сверка угля)	100	-	250/200	200	100	-	100	-	-
46	Горнорабочий (учет угля и концентрата)	100	-	250/200	200	100	-	100	-	-

47	Эл. слесарь(слесарь) дежурный и по ремонту оборудования	100	-	250/200	200	100	-	100	-	-
48	Электрогазосварщик, занятый на резке и ручной сварке	100	-	250/200	200	100	-	100	-	100
49	Машинист дробильной установки	100	-	250/200	200	100	-	100	-	-
50	Дежурный по поезду	-	-	250/200	-	100	-	100	-	-
51	Приемосдатчик	-	-	250/200	-	100	-	100	-	-
52	Дежурный стрелочного поста	-	-	250/200	-	100	-	100	-	-
<b>Участок погрузки угля и концентрата</b>										
53	Начальник участка	-	-	250/200	-	100	-	-	-	-
54	Механик	100	-	250/200	200	100	-	100	-	-
55	Мастер	100	-	250/200	200	100	-	100	-	-
56	Слесарь по обслуживанию и ремонту оборудования	100	-	250/200	200	100	-	100	-	-
57	Электрогазосварщик, занятый на резке и ручной сварке	100	-	250/200	200	100	-	100	-	100
58	Горнорабочий (учет угля и концентрата)	100	-	250/200	200	100	-	100	-	-
59	Горнорабочий (погрузка угля в ж/д вагоны)	100	-	250/200	200	100	-	100	-	-
<b>Участок по ремонту, монтажу и демонтажу оборудования</b>										
60	Начальник участка	-	-	250/200	-	100	-	-	-	-
61	Механик	-	-	250/200	-	100	-	100	-	-
62	Механик по водоотливу	-	-	250/200	-	100	-	100	-	-
63	Эл. слесарь(слесарь) дежурный и по ремонту оборудования	100	-	250/200	200	100	-	100	-	-
64	Электрогазосварщик, занятый на резке и ручной сварке	100	-	250/200	200	100	-	100	-	100
65	Машинист насосных установок	100	-	250/200	200	100	-	100	-	-
66	Токарь	100	-	250/200	200	100	-	100	-	-

<b>Участок Производственная котельная</b>										
67	Старший мастер - теплотехник	-	-	250/200	-	100	-	-	-	-
68	Машинист (кочегар) котельной	100	-	250/200	200	100	-	100	-	-
69	Слесарь по ремонту оборудования котельных	100	-	250/200	200	100	-	100	-	-
<b>Участок по обслуживанию и содержанию зданий</b>										
70	Начальник участка	-	-	250/200	-	100	-	-	-	-
71	Мастер участка	-	-	250/200	-	100	-	-	-	-
72	Уборщик служебных и производственных помещений	-	100	250/200	-	100	-	-	-	-
73	Уборщик служебных и производственных помещений (на участке ПУ и К)	-	100	250/200	-	100	-	-	-	-
74	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	-	100	250/200	-	100	-	-	-	-
75	Рабочий производственных бань	-	100	250/200	-	100	-	-	-	-
76	Дворник	100	-	250/200	-	100	-	100	-	-
77	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	100	-	250/200	-	100	-	100	-	-
<b>Лаборатория неразрушающего контроля</b>										
78	Руководитель ЛНК	-	-	250/200	-	100	-	-	-	-
79	Специалист по неразрушающему контролю	-	-	250/200	-	100	-	-	-	-
<b>Отдел сопровождения закупок и складского хозяйства</b>										
80	Руководитель складского хозяйства	-	-	250/200	-	100	-	-	-	-
81	Механик	-	-	250/200	-	100	-	-	-	-
82	Слесарь по ремонту и обслуживанию оборудования	100	-	250/200	200	100	-	100	-	-
83	Оператор товарный	-	-	250/200	-	100	-	100	-	-

84	Водитель погрузчика (склад)	100	-	250/200	200	100	-	100	-	-
85	Грузчик	-	-	250/200	-	100	-	100	-	-
86	Кладовщик	-	-	250/200	-	100	-	100	-	-
87	Грузчик- экспедитор	-	-	250/200	-	100	-	100	-	-
<b>Автотранспортный участок</b>										
88	Начальник участка	-	-	250/200	-	100	-	-	-	-
89	Зам. начальника участка	-	-	250/200	-	100	-	-	-	-
90	Механик	-	-	250/200	-	100	-	-	-	-
91	Механик ремонтной группы)	-	-	250/200	-	100	-	-	-	-
92	Механик сменный	-	-	250/200	-	100	-	100	-	-
93	Водитель автомобиля БелАЗ (БелАЗ – Тягач)	100	-	250/200	200	100	-	100	-	-
94	Водитель автомобиля КАМАЗ	100	-	250/200	200	100	-	100	-	-
95	Водитель автомобиля УАЗ	100	-	250/200	-	100	-	-	-	-
96	Водитель автомобиля ТЗ АТМЗ	100	-	250/200	200	100	-	100	-	-
97	Водитель автомобиля ВАЗ 2123	100	-	250/200	-	100	-	-	-	-
98	Водитель автомобиля Geely	100	-	250/200	-	100	-	-	-	-
99	Водитель автомобиля Land Cruiser	100	-	250/200	-	100	-	-	-	-
100	Водитель автомобиля Skoda Octavia	100	-	250/200	-	100	-	-	-	-
101	Водитель автомобиля НЕФАЗ (вахта)	100	-	250/200	200	100	-	100	-	-
102	Машинист крана автомобильного	100	-	250/200	200	100	-	100	-	-
103	Водитель – экспедитор	100	-	250/200	-	100	-	-	-	-
104	Водитель автомобиля	100	-	250/200	-	100	-	100	-	-
105	Слесарь по ремонту автомобилей	100	-	250/200	200	100	-	100	-	-
<b>Участок тракторно – бульдозерной техники</b>										
106	Начальник участка	-	-	250/200	-	100	-	-	-	-
107	Механик	100	-	250/200	200	100	-	100	-	-

108	Машинист бульдозера	100	-	250/200	200	100	100	100	-	-
109	Машинист катка	100	-	250/200	200	100	100	100	-	-
110	Машинист автогрейдера	100	-	250/200	200	100	100	100	-	-
111	Водитель погрузчика	100	-	250/200	200	100	-	100	-	-
112	Водитель погрузчика, занятый погрузкой горной массы	100	-	250/200	200	100	-	100	-	-
<b>Участок по техническому обслуживанию и ремонтам</b>										
113	Начальник участка	-	-	250/200	-	100	-	-	-	-
114	Механик	100	-	250/200	200	100	-	100	-	-
115	Слесарь по обслуживанию и ремонту оборудования	100	-	250/200	200	100	-	100	-	-
<b>Участок технического контроля</b>										
116	Начальник участка	-	-	250/200	-	100	-	-	-	-
117	Мастер контрольный	100	-	250/200	200	100	-	100	-	-
118	Пробоотборщик	100	-	250/200	200	100	-	100	-	-
<b>Углекислотная лаборатория</b>										
119	Начальник лаборатории	-	-	250/200	-	100	-	-	-	-
120	Старший лаборант	-	100	250/200	-	100	-	-	-	-
121	Лаборант	-	100	250/200	-	100	-	-	-	-
122	Пробоотборщик	-	100	250/200	200	100	-	100	-	-
<b>Вспомогательная горноспасательная команда</b>										
123	Руководитель ВГК	-	-	250/200	-	100	-	-	-	-
<b>Медицинский пункт</b>										
124	Зав. медпунктом	-	100	250/200	-	100	-	-	100	-
125	Фельдшер	-	100	250/200	-	100	-	-	100	-
126	Санитарка	-	100	250/200	-	100	-	-	100	-
<b>Финансово - экономическая служба</b>										
127	Ведущий экономист по труду	-	-	250/200	-	100	-	-	-	-
128	Инженер по организации и нормированию труда	-	-	250/200	-	100	-	-	-	-
<b>Столовая</b>										
129	Заведующий столовой	-	100	250/200	-	100	100	-	-	-
130	Повар	-	100	250/200	-	100	100	-	-	-
131	Повар- кассир	-	100	250/200	-	100	100	-	-	-

132	Кухонный рабочий	-	100	250/200	-	100	100	-	-	-
<b>Конструкторский отдел</b>										
133	Начальник отдела – главный конструктор	-	-	250/200	-	100	-	-	-	-
134	Ведущий инженер - конструктор	-	-	250/200	-	100	-	-	-	-
<b>Управление информационных технологий</b>										
135	Главный специалист АСУ	-	-	250/200	200	100	-	-	-	-
136	Ведущий инженер АСУ	-	-	250/200	200	100	-	-	-	-
137	Инженер АСУ	-	-	250/200	200	100	-	-	-	-

От Работодателя  
Управляющий директор  
ООО «Участок «Коксовый»

28 декабря 2024 года

В.В.Перекрестов



От Работников  
Председатель Совета трудового коллектива  
ООО «Участок «Коксовый»

28 декабря 2024 года

С.В.Казаченко

**Дополнительное соглашение N 1  
к коллективному договору на 2022-2025 годы  
о внесении изменений**

**г.Киселевск**

**08.04.2022 года**

**ООО «Участок «Коксовый»**, в лице управляющего директора Перекрестова Владимира Вадимовича, действующего на основании доверенности №349 от 04.06.2021 года (далее - Работодатель), с одной стороны и

**Работники**, представляемые Советом трудового коллектива ООО «Участок «Коксовый» (далее по тексту – СТК), в лице **Казаченко Сергея Викторовича**, действующего на основании решения трудового коллектива (Протокол общего собрания работников от 22.09.2021г. N 29, Протокол общего собрания трудового коллектива от 06.12.2021 № 30).

с другой стороны, совместно именуемые "Стороны", в соответствии с ч.2 ст.43, ст.44 Трудового кодекса Российской Федерации и пункта 1.4. Коллективного договора от 01.02.2022г. рег. №291, заключили настоящее Дополнительное соглашение о нижеследующем:

**1. Внести изменения в пункт 7.11. Коллективного договора, изложив его в следующей редакции:**

*«По письменному заявлению работника, и с согласия Работодателя, часть основного ежегодного отпуска превышающая 28 календарных дней, и часть дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, превышающая минимальное количество дней определенное в пункте 2 статьи 117 Трудового кодекса Российской Федерации, а также дополнительный оплачиваемый отпуск определенный на основании Постановления Совмина СССР и ВЦСПС от 02.07.1990 года №647 «Об увеличении продолжительности отпусков работникам угольной сланцевой, горнорудной промышленности и отдельных базовых отраслей народного хозяйства» и статьи 116 Трудового кодекса Российской Федерации, подлежит замене денежной компенсацией в размере не менее среднего дневного заработка, исчисленного в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации за каждый день отпуска, подлежащего замене денежной компенсацией.*

*Количество дней дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда определяется Работодателем в соответствии с результатами оценки условий труда.*

*Выплата денежной компенсации производится на основании Приказа Работодателя в течение 14 календарных дней с даты получения от Работника письменного заявления».*

**2. Внести изменения в п.1.5. Положения о порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда к месту использования ежегодного отпуска и обратно, Приложение №7 к Коллективному договору, изложив его в следующей редакции:**

*«К членам семьи Работника, имеющим право на компенсацию расходов, относятся неработающий супруг (супруга), фактически проживающие с Работником, несовершеннолетние дети (в том числе усыновленные, находящиеся под опекой, попечительством), нетрудоспособные совершеннолетние дети, находящиеся на его иждивении, дети до 23-х лет, обучающиеся по дневной форме обучения».*

**3. Внести изменения в Таблицу на стр.31 в Раздел «Ученики» Нормы выдачи спецодежды и спецобуви по профессиям в ООО «Участок «Коксовый», Приложение №10 к Коллективному договору, наименование графы Профессии «Ученики работников**

рабочих профессий (при продолжительности производственной практики от 3 месяцев и больше)» изменить на:

*«Ученики (при продолжительности производственной практики от 3 месяцев и больше)».*

**4. Внести изменения в абзац 2 п.7. Приложение №3 Положение о выплате вознаграждения за выслугу лет, изложив его в следующей редакции:**

*«Максимальный размер вознаграждения за выслугу лет на одного работника за квартал устанавливается приказом работодателя».*

**5. Внести изменения в пункт 4.9. Положения об оплате труда и премировании работников ООО «Участок «Коксовый» за результаты производственной деятельности, Приложения №2 к Коллективному договору, изложив его в следующей редакции:**

*«Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются приказом директора Общества и производится в суммарном выражении или в процентном отношении к тарифной ставке (должностному окладу) по основному месту работы за фактически отработанное время.*

*Работодатель в соответствии со статьями 60.2, 151 ТК РФ имеет право:*

- *вводить для работников доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ без ограничения перечней совмещаемых профессий (должностей) и размеров доплат за счет и в пределах фонда оплаты труда, образующейся по должностным окладам, месячным тарифным ставкам высвобожденных работников;*

- *устанавливать руководителям, специалистам и служащим доплаты за выполнение наряду со своей основной работой обязанности временно отсутствующего работника;*

*При установлении доплат, следует иметь в виду, что:*

- *под совмещением должностей понимается выполнение работником с его письменного согласия дополнительной работы по такой же или иной профессии (должности) наряду со своей основной работой у одного и того же работодателя. Поручение работнику дополнительной работы на условиях совмещения должностей (по двум или нескольким профессиям, специальностям или должностям) может быть определено сторонами как при заключении трудового договора в качестве условия о трудовой функции, так и впоследствии путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору. Если условие о выполнении дополнительной работы включено в трудовой договор, то получение согласия работника не требуется;*

- *под расширением зон обслуживания и увеличения объема выполняемых работ понимается постоянное выполнение работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного, конкретно определённого объема работ по одной и той же профессии или должности, когда общая численность по соответствующей профессии или должности снижается по сравнению с плановой, предусмотренной на работе;*

- *под выполнением обязанностей временно отсутствующего работника понимается временное исполнение работником, наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, конкретно оговоренных обязанностей другого работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда в соответствии с действующим законодательством за ним сохраняется рабочее место, должность;*

- *обязанности временно отсутствующих или высвобождаемых работников могут возлагаться на любое количество трудящихся с соответствующим распределением доплат.*

*Совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника допускается с согласия работника в течение установленной*

продолжительности рабочего дня, если это экономически целесообразно и не ведёт к ухудшению качества выполняемых работ.

Установление, повышение данных доплат осуществляется по согласованию с работником и оформляется приказом директора Общества. Срок действия и размер доплат оговаривается при их установлении».

**6. Внести изменения в пункт 4.4.10. Положения об отпусках, Приложения №4 к Коллективному договору, изложив его в следующей редакции:**

«Перечень профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск» создается в соответствии:

– с картами специальной оценки условий труда;

– с постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

**7. Исключить из текста Коллективного договора пункт 10.19. Положение о врачебно-инженерной комиссии (Приложение №12) – отменить.**

**8. Настоящее дополнительное соглашение имеет обратную силу, и применимо к отношениям сторон начиная с 02.02.2022 года.**

**9. Настоящее Дополнительное соглашение является неотъемлемой частью Коллективного договора ООО «Участок «Коксовый» на 2022-2025 годы.**

**10. Настоящее Дополнительное соглашение подлежит направлению Работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.**

Работодатель:

Перекрестов Владимир Вадимович

/Управляющий директор /

Работники:

Казаченко Сергей Викторович

/Председатель Совета трудового коллектива/

Уведомительная регистрация в Министерстве труда и занятости населения Кузбасса  
Регистрационный номер 629 от 14 апреля 2022 года

**Дополнительное соглашение N 2  
к коллективному договору на 2022-2025 годы  
о внесении изменений**

г.Киселевск

28.12.2024 года

**ООО «Участок «Коксовый»**, в лице управляющего директора Перекрестова Владимира Вадимовича, действующего на основании доверенности №470 от 03.06.2024 года (далее - Работодатель), с одной стороны, и

**Работники**, представляемые Советом трудового коллектива ООО «Участок «Коксовый» (далее по тексту – СТК), в лице **Казаченко Сергея Викторовича**, действующего на основании решения трудового коллектива (Протокол общего собрания работников от 26.09.2024 N 6, Протокол общего собрания Совета трудового коллектива от 26.12.2024 № 9), с другой стороны,

совместно именуемые «Стороны», руководствуясь ч.2 ст.43, ст.44 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктами 1.4., 15.1. Коллективного договора от 01.02.2022г. (рег.№291), заключили настоящее Дополнительное соглашение о внесении в Коллективный договор с 01.01.2025 следующих изменений:

**1. Ввести в текст Коллективного договора пункты 4.13. – 4.14., следующего содержания:**

«4.13. С целью формирования открытой, справедливой и толерантной рабочей атмосферы, все работники сотрудничают на основе взаимного уважения друг к другу, к ценностям и традициям Общества, к его учредителям (участникам), деловым партнерам.

Со вниманием относятся к праву каждого человека на защиту частной жизни и человеческого достоинства.

4.14. Рабочие, а также руководители структурных подразделений, инженерно-технические работники, трудовые функции которых предполагают их местонахождение на производстве, получают специальную одежду.

Для категорий работников, находящихся на производстве, ношение специальной одежды обязательно во все без исключения рабочие дни».

**2. Внести изменения в пункт 6.4, добавив абзацы, следующего содержания:**

«Размер районного коэффициента к заработной плате работников общества устанавливается в размере 1,3 (п. 1 Постановления Совмина СССР, ВЦСПС от 01.08.1989 N 601). Районный коэффициент начисляется на фактический заработок без ограничения его предельного размера и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

Для работников, занятых на работах с особо тяжелыми, опасными и особо вредными условиями труда, согласно «Перечней тяжелых работ и работ с опасными и (или) вредными условиями труда по добыче угля...», в соответствии с Приложением №3 к ФОС по угольной промышленности РФ, устанавливается доплата к тарифным ставкам согласно Положению об оплате труда общества.

Работы на глубине 150 метров и более.

Для рабочих, занятых на работах с особо тяжелыми, опасными и особо вредными условиями труда – на глубине 150 метров и более, тарифные ставки повышаются:

- по I группе на десять процентов;
- по II группе на двадцать процентов.

Минимальные должностные оклады руководителей и специалистов, занятых на работах с особо тяжелыми, опасными и особо вредными условиями труда – на глубине 150 метров и более, повышаются на десять процентов.

Вышеперечисленные повышения являются компенсациями за условия труда на глубине 150 метров и более".

**3. Пункт 6.7. Коллективного договора изложить в следующей редакции:**

«К тарифным ставкам и окладам устанавливаются доплаты и надбавки, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Работникам общества, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, размер повышения оплаты труда составляет 7 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда».

**4. Внести изменения в пункт 6.16 Коллективного договора, изложив его в следующей редакции:**

*«При выплате заработной платы Работодатель извещает в письменной форме (расчетный листок) каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.*

*Выдача Работникам расчетных листков производится не позднее 10 числа каждого месяца.*

*Возможны следующие способы выдачи расчетных листков:*

- личное вручение (без заявления работника);
- направление по электронной почте и (или) с помощью мессенджеров (по заявлению работника)».

**5. Пункт 6.18 Коллективного договора принять в следующей редакции:**

«Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со ст.152 ТК РФ».

**6. Пункт 6.26. Коллективного договора принять в следующей редакции:**

«При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя».

**7. Абзац первый пункта 6.27. Коллективного договора принять в следующей редакции:**

«Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за каждый нерабочий праздничный день, в который они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение в размере 1/21 МРОТ (минимального размера оплаты труда, установленного по Российской Федерации), с начислением на него районного коэффициента».

**8. Добавить в пункт 7.6. Коллективного договора абзац, следующего содержания:**

« - работнику, ухаживающему за членом семьи или иным родственником – инвалидом I группы».

**9. Пункт 7.7. Коллективного договора принять в следующей редакции:**

«Отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными ФЗ, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы на предприятии;

- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет (до достижения младшим из них 14 лет);

- работники, отозванные из ежегодного оплачиваемого отпуска

- женщины - перед отпуском по беременности и родам или сразу после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;

- несовершеннолетние (работники в возрасте до 18-ти лет);

- один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- работники, награжденные знаком «Почетный донор России», «Почетный донор СССР»;

- работники – ветераны боевых действий;

- работники - супруги военнослужащих (во время отпуска супруга – военнослужащего);

- работники, которые получили или перенесли лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или при работах по ликвидации ее последствий, инвалиды вследствие такой катастрофы;

- работники, участвующие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

- работники при усыновлении ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- работники – Герои социалистического Труда, Герои труда Российской Федерации, полные кавалеры ордена Трудовой славы;

- работники – Герои Советского союза, Герои Российской Федерации и полные кавалеры ордена Славы;

- работники-совместители;

- работники, которые вернулись на предприятие после мобилизации;

- работники, имеющие детей-инвалидов с детства».

**10. Первый абзац пункта 8.5 Коллективного договора, изменить, принять в следующей редакции:**

«В случае гибели работника при выполнении работ в рамках производственного цикла по добыче и переработке угля в результате несчастного случая на производстве при отсутствии виновных действий работника, с учетом положений части 6 статьи 229.2 Трудового кодекса Российской Федерации помимо выплат, установленных действующим законодательством Российской Федерации и Соглашением, осуществляется единовременная выплата семье погибшего, проживавшей совместно с ним, в счет возмещения морального вреда, в размере 5 000 000 (Пять миллионов) рублей».

**11. Ввести в текст Коллективного договора пункт 8.20., следующего содержания:**

«Работодатель имеет право оказать материальную помощь неработающим пенсионерам предприятия, прекратившим трудовую деятельность в связи с достижением пенсионного возраста.

Неработающими пенсионерами предприятия считаются:

- женщины, имеющие стаж работы на предприятии не менее 7,5 лет, вышедшие на пенсию, работая на предприятии

- мужчины, имеющие стаж работы на предприятии не менее 10 лет, вышедшие на пенсию, работая на предприятии

Выплата производится на основании личного заявления неработающего пенсионера».

**12. Ввести в текст Коллективного договора пункт 8.21., следующего содержания:**

«Ежегодно Работодатель обеспечивает проведение торжественного празднования профессионального праздника – «День шахтера».

**13. Внести изменения в пункт 9.4 Коллективного договора, принять в следующей редакции:**

«Работодатель обеспечивает соблюдение норм действующего законодательства РФ по своевременному извещению работников, СТК и служб занятости о предстоящем высвобождении работников с представлением необходимых документов. Предельными критериями массового увольнения работников по инициативе Работодателя считаются следующие:

Списочная численность работников	30 дней	60 дней	90 дней
1 – 200 чел.	30 чел.	60 чел.	120 чел.
201 – 500 чел.	40 чел.	80 чел.	160 чел.
501 – 1000 чел.	50 чел.	100 чел.	200 чел.

**14. Ввести в текст Коллективного договора пункт 9.11. Гарантии и компенсации высвобождаемым работникам, следующего содержания:**

« - Предоставление Работникам, уволенным с предприятия, преимущественного права приема на работу на предприятие в течение 6 месяцев с момента увольнения (при наличии вакансий с учетом их квалификации и компетенции).

- Выплата увольняемым Работникам выходного пособия в размере среднего месячного заработка, а также сохранение среднего месячного заработка на период трудоустройства согласно действующему законодательству Российской Федерации.

- Выплата Работникам предпенсионного возраста (за два года до выхода на пенсию в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации), увольняемым с предприятия в связи с его ликвидацией, сокращением численности или штата работников (имеющим на день увольнения стаж работы в угольной промышленности Российской Федерации не менее 10 лет с учетом стажа работы в угольной промышленности СССР), единовременного вознаграждения в размере 15% среднемесячного заработка.

- Обеспечивать при наличии вакансий профессиональную переподготовку высвобождаемых Работников с целью их дальнейшего перевода на вакантные рабочие места по новой специальности (профессии).

- При принятии Работодателем решения о сокращении численности уменьшать численность Работников в первую очередь за счет внутренних мероприятий: естественного оттока кадров и принятия решения об ограничении приема; применения временной и сезонной занятости; применения режима неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели, отпусков без сохранения заработной платы и т.п.) в соответствии с действующим трудовым законодательством.

- При намечившемся росте объемов производства, улучшении финансово-экономического положения Работодатель создает (восстанавливает) рабочие места в соответствии с появившимися возможностями, преимущественным правом приема на которые предоставляется Работникам, уволенным с предприятия в течение 6-ти месяцев со дня увольнения.

- В течение одного года с предприятия в связи с сокращением численности или штата Работников может быть уволен только один из супругов.

- Помимо категорий Работников, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, предпочтение в оставлении на работе отдается: лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии, имеющим стаж работы на предприятии не

менее 10 лет); одиноким матерям (отцам), имеющим детей в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другим лицам, воспитывающим указанных детей без матери (отца)».

**15. Главу X. «Охрана труда» Коллективного договора принять в следующей редакции:**

**«X. Охрана труда.**

10.1. Создание здоровых и безопасных условий труда для работников, а также проведение профилактических мероприятий по сохранению их жизни и здоровья является одним из приоритетных направлений деятельности Работодателя и СТК.

10.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий труда осуществляется Работодателем в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ.

Работодатель обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

10.3. Работодатель ежегодно разрабатывает годовой Комплексный план улучшения условий, охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий (Приложение №12), согласованный с СТК.

Подведение итогов выполнения Комплексного плана проводится по окончании года.

10.4. Работодатель обязан в сроки, определенные требованиями нормативных правовых актов проводить специальную оценку условий труда. Внеплановая специальная оценка условий труда проводится в соответствии с действующим законодательством. В состав комиссии по проведению СОУТ в обязательном порядке включается представитель СТК.

10.5. О результатах специальной оценки условий труда Работодатель обязан ознакомить работников не позднее чем за 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

10.6. По результатам специальной оценки условий труда разрабатываются мероприятия по улучшению и оздоровлению условий труда в соответствии с действующим законодательством РФ, регламентирующим условия и охрану труда, а также разрабатываются обоснования предоставления льгот и компенсаций работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда.

10.7. Работодателем, для обеспечения санитарно-бытовых и лечебно-профилактических условий работникам, в здании Административно-бытового комбината общества оборудованы: санитарно-бытовые помещения (гардеробы, бытовки); столовая; комната для приема пищи; медицинский пункт; комната психологической разгрузки.

10.8. Работодатель в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, за счет собственных средств производит обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) Работников, организывает проведение обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения периодических и внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.

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

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором.

В случае отстранения от работы (недопущения к работе) Работника, который не прошел обязательные медицинские осмотры (обследования) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

Работники, которым по результатам медицинского обследования выдано медицинское заключение (выявлены противопоказания для выполнения работы, обусловленной трудовым договором), переводятся с их согласия на другую имеющуюся работу, не противопоказанную им по состоянию здоровья.

10.10. Работодатель обязан создать на предприятии службу по производственному контролю и охране труда и укомплектовать ее соответствующими специалистами.

10.11. Работодатель организует обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты у себя или в организации, у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда.

Работодатель организует профессиональное обучение рабочих, не имеющих профессии, переподготовку, повышение квалификации, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте работников, согласно действующим нормативным правовым актам.

Работники, не прошедшие в установленном порядке указанное обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, к работе не допускаются.

10.12. При необеспечении безопасных условий труда на рабочем месте, а также необеспечении средствами индивидуальной защиты, работник вправе отказаться от выполнения работ на данном рабочем месте. Отказ работника от выполнения работ при необеспечении безопасных условий труда на рабочем месте, а также средствами индивидуальной защиты, должен быть оформлен в письменной форме на имя непосредственного руководителя (начальника участка, отдела).

10.13. При необеспечении безопасных условий труда допускается проведение работ только по устранению выявленных нарушений требований охраны труда.

10.14. Работы, связанные с ликвидацией аварии и созданием безопасных условий труда, проводимые в условиях, когда имеется угроза здоровью и жизни работников, осуществляются на основании специальных договоров между Работодателем и работником, в связи с чем, режим работы по продолжительности не может быть более установленной продолжительности рабочей смены.

На производство указанных работ должны выдаваться наряды-допуски, работы должны производиться под руководством ИТР. Основные положения таких договоров, включая оплату труда, вид и размер компенсаций, режим работы, порядок их заключения и действия согласовываются с СТК.

10.15. Работнику обеспечивается сохранение места работы и средней заработной платы за время приостановки работ вследствие нарушений нормативных правовых актов по охране труда не по его вине. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда не может служить основанием для применения дисциплинарного взыскания, за исключением случаев, связанных с работами по устранению нарушений требований безопасности и аварийных ситуаций и оговоренных паспортами, проектами и инструкциями по ведению работ.

10.16. В состав комиссий по расследованию несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве, а также аварий и инцидентов, произошедших на опасных производственных объектах организации, в обязательном порядке включается представитель СТК.

Комиссию возглавляет работодатель (его представитель), а в случаях, предусмотренных законодательством, - должностное лицо соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности. в обязательном порядке включается.

10.17. В состав комиссий по приемке в эксплуатацию объектов производственного и социально-бытового назначения, а также промышленным испытаниям машин, механизмов и другой горной техники включаются (по согласованию) представители СТК.

10.18. Работодатель обязан выдавать молоко или равноценные продукты категориям Работников, занятым на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, либо заменить выдачу молока или равноценных продуктов денежной компенсацией.

Работодатель имеет право заменить выдачу молока по письменным заявлениям работников, занятых на работах с вредными условиями труда, компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока. Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 2,5% в розничной торговле по Кемеровской области.

Компенсационная выплата производится с выплатой заработной платы в месяце следующим за отчетным. Индексация компенсационной выплаты производится ежемесячно, пропорционально росту цен на молоко в розничной торговле по Кемеровской области на основе данных Госкомстата.

Служба по ПК и ОТ предоставляет *Перечень профессий рабочих с вредными для здоровья условиями труда, которым полагается бесплатная выдача молока или других равноценных продуктов (Приложение №9).*

Ответственные – за предоставление списков работников, занятых на работах с вредными условиями труда – начальники участков (руководители структурных подразделений), экономическая служба – за предоставление цен на молоко».

**16. Внести изменения в Приложения №1 «Правила внутреннего трудового распорядка», принять его в редакции от 28.12.2024.**

**17. Внести изменения в Приложение №4 к Коллективному договору ООО «Участок «Коксовый», заключенному на 2022-2025 годы «Положение об отпусках», принять его в редакции от 28.12.2024.**

**18. Исключить Приложение №10 «Нормы выдачи спецодежды и спецобуви по профессиям в ООО «Участок «Коксовый», из Коллективного договора ООО «Участок «Коксовый», заключенному на 2022-2025 годы.**

**19. Ввести приложение №10.1 «Нормы выдачи средств индивидуальной защиты работникам ООО «Участок «Коксовый».**

**20. Ввести приложение №10.2 «Нормы выдачи дежурных средств защиты работникам ООО «Участок «Коксовый».**

**21. Внести изменения в Приложение №11 к Коллективному договору ООО «Участок «Коксовый», заключенному на 2022-2025 годы «Нормы выдачи работникам дерматологических средств индивидуальной защиты на один месяц», принять его в редакции от 28.12.2024.**

**22. Ввести Приложение №12 «Комплексный план улучшения условий, охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий ООО «Участок «Коксовый».**

**23. В связи с истечением 31.01.2025 срока действия Коллективного договора ООО «Участок «Коксовый», заключенного Работниками и Работодателем на период с 01.02.2022 года по 31.01.2025 года, Стороны решили продлить его действие на срок с 01.02.2025 года по 31.01.2028 года.**

24. Настоящее дополнительное соглашение вступает в законную силу, начиная с 01.01.2025 года.

25. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью Коллективного договора ООО «Участок «Коксовый» на 2022-2025 годы.

26. Настоящее дополнительное соглашение подлежит направлению Работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

**Приложения:**

1. Приложение №1 «Правила внутреннего трудового распорядка», ред. от 28.12.2024.
2. Приложение №4 «Положение об отпусках», ред. от 28.12.2024.
3. Приложение №10.1 «Нормы выдачи средств индивидуальной защиты работникам ООО «Участок «Коксовый»».
4. Приложение №10.2 «Нормы выдачи дежурных средств защиты работникам ООО «Участок «Коксовый»».
5. Приложение №11 «Нормы выдачи работникам дерматологических средств индивидуальной защиты на один месяц», ред. от 28.12.2024.
6. Приложение №12 «Комплексный план улучшения условий, охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий ООО «Участок «Коксовый»».

Работодатель:

Перекрестов Владимир Вадимович

/Управляющий директор /

Работники:

Казаченко Сергей Викторович

/Председатель Совета трудового коллектива/

Уведомительная регистрация в Министерстве труда и занятости населения Кузбасса  
Регистрационный номер \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 2025 года

**Дополнительное соглашение N 3  
к коллективному договору на 2022-2025 годы  
о внесении изменений**

г.Киселевск

20.08.2025 года

ООО «Участок «Коксовый», в лице управляющего директора Перекрестова Владимира Вадимовича, действующего на основании доверенности №470 от 03.06.2024 года (далее - Работодатель), с одной стороны, и

**Работники**, представляемые Советом трудового коллектива ООО «Участок «Коксовый» (далее по тексту – СТК), в лице **Казаченко Сергея Викторовича**, действующего на основании решения трудового коллектива (Протокол общего собрания работников от 26.09.2024 N 6, Протокол общего собрания Совета трудового коллектива от 26.12.2024 № 9, Протокол общего собрания Совета трудового коллектива от 20.06.2025 № 10), с другой стороны,

совместно именуемые «Стороны», руководствуясь ч.2 ст.43, ст.44 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктами 1.4., 15.1. Коллективного договора от 01.02.2022г. (рег.№291), заключили настоящее Дополнительное соглашение о внесении в Коллективный договор с 20.08.2025 следующих изменений:

**1. Пункт 6.15. Коллективного договора, изложить в следующей редакции:**

«Выплата заработной платы производится в следующем порядке:

- за первую половину месяца – 27 числа каждого отчётного месяца, исходя из установленного оклада (месячной тарифной ставки) с учетом районного коэффициента за фактически отработанное время;
- выплата оставшейся части заработной платы – 12 числа месяца, следующего за отчётным.

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

Работодатель по заявлению работника может производить внеочередную выплату».

**2. Пункт 3.12 Приложения №2 «Положение об оплате труда и премировании работников ООО «Участок «Коксовый» за результаты производственной деятельности» изложить в следующей редакции:**

«Выплата заработной платы производится в следующем порядке:

- за первую половину месяца – *27 числа каждого отчётного месяца*, исходя из установленного оклада (месячной тарифной ставки) с учетом районного коэффициента за фактически отработанное время в первой половине месяца;
- выплата оставшейся части заработной платы – *12 числа месяца, следующего за отчётным».*

3. Настоящее дополнительное соглашение вступает в законную силу, начиная с 20.08.2025 года.

4. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью Коллективного договора ООО «Участок «Коксовый» на 2022-2025 годы.

5. Настоящее дополнительное соглашение подлежит направлению Работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Работодатель:

Перекрестов Владимир Вадимович

/Управляющий директор /

Работники:

Казаченко Сергей Викторович

/Председатель Совета трудового коллектива/

Уведомительная регистрация в Министерстве труда и занятости населения Кузбасса

Регистрационный номер \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 2025 года