

**Коллективный договор
ООО «ГРК «Быстринское»
на 2020 - 2023 годы**

Содержание

Общие положения	4
Социальное партнерство.....	5
Трудовые отношения. Обеспечение занятости	8
Рабочее время и время отдыха	12
Оплата и нормирование труда	17
Поощрение Работников.....	22
Социальная политика в отношении Работников	23
Профессиональное обучение и развитие персонала.....	25
Охрана труда.....	27
Контроль выполнения коллективного договора и ответственность сторон по его реализации.....	35
Заключительные положения. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор.....	36
Приложение 1.....	37
Приложение 2.....	39
Приложение 3.....	42
Приложение 4.....	47

Термины, определения, сокращения

В тексте настоящего Коллективного договора ООО «ГРК «Быстринское» (далее – Коллективный договор), применяются следующие основные термины и определения:

Компания - ПАО «ГМК «Норильский никель»;

Главный офис – территориальное подразделение ПАО «ГМК «Норильский никель» в виде стационарных рабочих мест в г. Москве и г. Санкт-Петербурге, организационная структура которого утверждена приказом Президента ПАО «ГМК «Норильский никель»;

РОКС НН – российская организация корпоративной структуры, входящая в Группу компаний «Норильский никель»;

Группа компаний «Норильский никель» – Компания и РОКС НН;

Общество – Общество с ограниченной ответственностью «ГРК «Быстринское» - российская организация корпоративной структуры, входящая в Группу компаний «Норильский никель»;

Структурное подразделение (подразделение) – подразделение Общества, являющееся исполнителем отдельных процессов, функций, работ, участвующее в хозяйственной деятельности Общества, но не имеющее хозяйственной самостоятельности в рамках Общества;

Производственные подразделения Общества – подразделение, осуществляющее производственно-хозяйственную деятельность, результатом которой являются продукция, работы и (или) услуги производственного характера, имеющее собственную организационную структуру;

Работодатель – ООО «ГРК «Быстринское»;

Работник – физическое лицо, находящееся в трудовых отношениях с ООО «ГРК «Быстринское»;

Трудовой коллектив (трудовые коллективы) – коллектив Работников ООО «ГРК «Быстринское»;

Конференция Работников – высший орган самоуправления Работников, осуществляющий непосредственно полномочия Работников по участию в управлении ООО «ГРК «Быстринское», обеспечивающий коллективное обсуждение вопросов регулирования социально-трудовых отношений в Обществе и принятие по ним решений от лица всех Работников Общества.

Комиссия по Коллективному договору, Комиссия – Комиссия по Коллективному договору ООО «ГРК «Быстринское», являющаяся постоянно действующим органом по регулированию социально-трудовых отношений и организации контроля за выполнением Коллективного договора, по ведению коллективных переговоров по внесению изменений и дополнений в Коллективный договор, продлению действующего Коллективного договора, подготовке проекта Коллективного договора;

Представительный орган Работников – орган, избираемый на общем собрании (конференции Работников ООО «ГРК «Быстринское») для осуществления полномочий представлять интересы всех Работников Общества в отношениях социального партнерства;

Профсоюз/профсоюзная организация – профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации, членами которых являются Работники, или которых Работники наделили полномочиями на представление своих интересов;

Выборный орган профсоюзной организации – единоличный или коллегиальный орган, образованный в соответствии с уставом (положением) профсоюзной организации;

Локальные нормативные акты Общества– внутренние нормативные правовые акты, принимаемые в Обществе по вопросам, указанным в настоящем Коллективном договоре.

Раздел 1 Общие положения

1.1. Социально-трудовые отношения в ООО «ГРК «Быстринское», регулируются законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, а также локальными нормативными актами Общества.

Настоящий Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового Кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

- **Работники ООО «ГРК «Быстринское».**

В соответствии с решением Конференции Работников Общества от 19 ноября 2019 года правом заключения и подписания настоящего Коллективного договора от имени Работников наделен Коновалов Владимир Юрьевич.

- **Работодатель – ООО «ГРК «Быстринское»** в лице Генерального директора Попова Александра Николаевича.

1.3. Целями настоящего Коллективного договора являются:

- установление дополнительных по сравнению с нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации льгот и преимуществ для Работников и членов их семей на основе роста производительности труда и иных производственных достижений с учетом финансово-экономического положения Общества;

- создание условий для развития у Работников творческого отношения к труду, повышения эффективности и качества их работы;

- создание социально-бытовых и производственных условий труда, соответствующих передовым стандартам, осуществление природоохранных мероприятий.

1.4. Настоящий Коллективный договор заключен для решения следующих задач:

- регулирование социально-трудовых отношений и обеспечение социальной стабильности в трудовом коллективе;

- формирование высокопроизводительного социально-стабильного трудового коллектива, обеспечивающего рост эффективности работы Общества, и создание на этой основе возможностей для обеспечения конкурентоспособного уровня оплаты труда и социальных выплат Работникам;

- развитие системы регулирования трудовых отношений на основе консолидации интересов Работников и Общества;

- совершенствование систем мотивации, обеспечивающих справедливое повышение оплаты труда Работников и предоставление им социальных гарантий за счет средств Общества в увязке с ростом производительности труда, коллективными и индивидуальными результатами трудовой деятельности;

- развитие корпоративных социальных программ, обеспечивающих Работников дополнительными возможностями для оздоровления, занятий физкультурой и спортом, целью которых является улучшение условий и охраны труда, культурного досуга;

- развитие корпоративной культуры и благоприятного морально-психологического климата в трудовых коллективах;

- разрешение всех возникающих разногласий посредством переговоров и в строгом соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, избежание конфронтации при решении социально-трудовых проблем.

Раздел 2

Социальное партнерство

2.1. Стороны настоящего Коллективного договора обязуются строить свои отношения на следующих принципах:

- признание человека, его прав и свобод высшей ценностью;
- уважение и учет интересов каждой стороны;
- равноправие сторон;
- взаимное доверие и уважение;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и субъектов Российской Федерации;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия на себя обязательств;
- реальность принимаемых обязательств;
- обязательность выполнения настоящего Коллективного договора;
- контроль за выполнением настоящего Коллективного договора;
- ответственность сторон и их представителей за невыполнение настоящего Коллективного договора.

2.2. Стороны принимают на себя обязательства:

- неукоснительно соблюдать условия настоящего Коллективного договора;
- рассматривать вопросы, не включенные в условия настоящего Коллективного договора, проводить взаимные консультации по всем актуальным для сторон вопросам;
- совершенствовать эффективную систему разрешения социально-трудовых проблем через работу постоянно действующего органа по регулированию социально-трудовых отношений – Комиссии по Коллективному договору (Приложение 1 к настоящему Коллективному договору);
- принимать меры по предупреждению трудовых конфликтов и разрешению коллективных трудовых споров;
- способствовать формированию позитивного имиджа Общества как социально-ответственного Работодателя в целях укрепления репутации Общества в Российской Федерации и за рубежом;
- стремиться к единству трудового коллектива в понимании и достижении целей Общества, формированию корпоративной культуры и гордости за Общество;
- содействовать улучшению морально-психологического климата в Обществе в целях повышения эффективности и качества работы, а также развития профессионального потенциала Работников;
- создавать условия для систематического занятия Работников и членов их семей физкультурой и спортом, проведения спортивных и культурно-массовых мероприятий;
- содействовать развитию самостоятельного творчества Работников.

2.3. Работодатель обязуется:

- обеспечивать достижение текущих и стратегических целей Общества наиболее эффективным способом при неукоснительном соблюдении нормативных правовых актов Российской Федерации и субъектов Российской Федерации и принятых в соответствии с настоящим Коллективным договором обязательств перед Работниками;
- последовательно проводить социально-ответственную политику, заключающуюся в сбалансированном учете интересов Работников, населения на территориях деятельности подразделений Общества, акционеров, а также общества в целом;

- развивать сотрудничество с представителями трудовых коллективов Общества на основе общности целей и взаимности обязательств, создавать возможности для участия Работников в разработке, принятии и реализации решений, касающихся социально-трудовых вопросов;

- ценить труд всех своих Работников, стремиться к сплоченности трудового коллектива, формированию командного духа и корпоративной культуры, основанной на требовательности и взаимном уважении Работодателя и Работников;

- придавать большое значение индивидуальному вкладу каждого Работника в общее дело в соответствии с результатами его деятельности;

- создавать условия для роста производительности труда за счет повышения эффективности организации производства и его модернизации;

- обеспечивать повышение профессионального уровня Работников и реализацию их профессионального потенциала, достижение Работниками наивысших показателей в труде; поддерживать инициативы, направленные на повышение эффективности производства;

- обеспечивать конкурентоспособный уровень оплаты труда и социальных гарантий Работникам в тесной связи с производительностью труда, ростом профессионализма, уровнем квалификации, дисциплинированностью, ответственностью, исполнительностью, участием в обучении молодежи (наставничество);

- предоставлять Работникам дополнительные возможности для оздоровления и отдыха;

- предоставлять Работникам гарантии и компенсации, предусмотренные нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации и настоящим Коллективным договором;

- обеспечивать условия и охрану труда Работников в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации и субъектов Российской Федерации и настоящего Коллективного договора, предоставлять Работникам информацию об условиях труда и охране труда на соответствующих рабочих местах;

- проводить активную политику по отстаиванию интересов Работников Общества при проведении работы по совершенствованию законодательства и при взаимодействии с другими организациями.

2.4. Работники и органы, представляющие их интересы:

- в своих действиях исходят из того, что эффективная работа и устойчивое развитие Общества являются необходимыми условиями достойной оплаты труда Работников и их благополучия;

- дорожат работой в Обществе;

- добросовестно выполняют свои трудовые обязанности, обеспечивают эффективное расходование имеющихся в их распоряжении производственных ресурсов, бережно относятся к имуществу Общества и создают атмосферу нетерпимости к его хищениям;

- прилагают все усилия для развития личного профессионализма, передачи своих знаний и навыков молодежи;

- стремятся поддерживать и укреплять принятую в Обществе корпоративную культуру, формировать взаимоотношения с коллегами на принципах сотрудничества и уважения к личности, обеспечивать благоприятный моральный климат в трудовых коллективах;

- занимают активную позицию в достижении поставленных производственных задач, соблюдают трудовую и производственную дисциплину, правила безопасности труда, проявляют инициативу в поиске новых технических и организационных решений, направленных на повышение эффективности производства;

- при возникновении социально-трудовых вопросов принимают честные, объективные решения на бесконфликтной основе на заседаниях Комиссии по Коллективному договору и в период действия настоящего Коллективного договора отказываются от забастовок при условии выполнения Работодателем принятых на себя обязательств.

2.5. Стороны руководствуются идеями социального партнерства в целях обеспечения достойного уровня жизни Работников при бесконфликтности управления социальными процессами в Обществе.

2.6. Полномочным представителем Работников Общества во взаимоотношениях с Работодателем, имеющим право выступать от имени этих Работников, является тот представительный орган Работников, которому делегированы указанные права решением собрания (конференции) Работников Общества. Представительный орган, выступающий от имени всех Работников Общества, не может препятствовать законной деятельности иных представительных органов Работников.

Представительные органы Работников (кроме подписавших настоящий Коллективный договор) могут использовать в своих названиях фирменное наименование Общества только в тех случаях, когда такое право им предоставлено соответственно решением Конференции Работников Общества.

Порядок подготовки и проведения конференции работников Общества осуществляется в соответствии с Положением о конференции работников ООО ГРК «Быстринское» (Приложение 2 к настоящему Коллективному договору).

Создание условий для осуществления деятельности профсоюзов и представительных органов Работников

2.7. Работодатель относит к приоритетным направлениям деятельности Общества развитие и укрепление социального партнерства, обеспечение эффективной работы профсоюзов и представительных органов Работников. Совместные усилия сторон социального партнерства будут направлены на создание в трудовых коллективах здорового морально-психологического климата, развитие профессионального потенциала Работников, повышение эффективности и качества их работы.

Работодатель создает все необходимые условия для обеспечения деятельности профсоюзов и представительных органов Работников: предоставляет им в бесплатное пользование необходимое для работы и хранения документации электрифицированное отапливаемое помещение, мебель, средства связи и оргтехнику, а также возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте. Для проведения собраний (конференций) Работников бесплатно предоставляется помещение.

2.8. Профсоюзы и представительные органы Работников бережно относятся к имуществу Работодателя, предоставленному им во временное пользование, и используют это имущество исключительно в целях содействия развитию Общества и в интересах ее Работников.

2.9. В целях создания условий для участия представителей Работников в регулировании социально-трудовых отношений Общества, осуществлении контроля за выполнением условий настоящего Коллективного договора, разработке и реализации программ социально-экономического развития и других локальных нормативных актов Общества, Работодатель направляет представителям Работников необходимую информацию в соответствии с их письменным запросом по структуре и объемах, согласованных сторонами, а также содействует их обучению.

2.10. При наличии в уставах (положениях) профсоюзных организаций возможности их участия в проведении профсоюзных съездов и конференций делегаты профсоюзных съездов и конференций освобождаются Работодателем от работы на время их проведения, но не чаще одного раза в год. При этом о проведении съезда (конференции) Работодатель должен быть предупрежден не позднее, чем за пять рабочих дней.

2.11. Работодатель при наличии письменного заявления Работника, являющегося членом профсоюзной организации, бесплатно перечисляет из его заработной платы членские профсоюзные взносы на счет профсоюзной организации. Размер перечисляемых членских профсоюзных взносов, а также счет профсоюзной организации указываются Работником в его заявлении. Перечисление профсоюзных взносов осуществляется ежемесячно.

2.12. Не освобожденным от основной работы председателям профсоюзов и представительных органов Работников Общества, а также председателям профсоюзов и представительных органов Работников Общества, входящих в состав указанных органов, для выполнения работы в интересах Работников предоставляется один рабочий день в месяц с сохранением среднего заработка за счет средств Работодателя.

2.13. Для участия в работе выборных профсоюзных органов, а также на период обучения, организованного профсоюзной организацией для повышения квалификации членов выборных профсоюзных органов, работники, являющиеся членами профсоюзных организаций, освобождаются от работы на данный период с сохранением среднего заработка за счет средств Работодателя, и по представлению председателя (вышестоящей) профсоюзной организации.

2.14. Дополнительные условия для обеспечения деятельности профсоюзов и представительных органов Работников могут быть предусмотрены соглашениями, заключаемыми Работодателем с соответствующими профсоюзами и представительными органами Работников.

2.15. При взаимодействии с представительными органами Работников дополнительные по сравнению с действующим трудовым законодательством обязательства Работодателя выполняются в отношении представительных органов работников и профсоюзных организаций, подписавших настоящий коллективный договор (в т.ч. входящих в их состав и их вышестоящих организаций).

Раздел 3 **Трудовые отношения. Обеспечение занятости**

3.1. Работодатель самостоятельно принимает необходимые кадровые решения (прием, перемещение персонала и т.д.), направленные на наиболее полное использование трудовых ресурсов и обеспечение эффективности производства.

3.2. Работодатель создает условия, необходимые для формирования, оптимально соответствующего требованиям производства, профессионально-квалификационного уровня персонала, в т.ч. путем реализации программ привлечения персонала в Компанию.

Условия и порядок реализации программ привлечения персонала определяются локальными нормативными актами Работодателя.

3.3. В целях социальной поддержки отдельных категорий граждан Работодатель трудоустраивает на имеющиеся в производственных подразделениях вакантные рабочие места:

- лиц, уволившихся из Компании в связи с призывом на военную службу и возвратившихся в Компанию после увольнения с военной службы по призыву, в течение 3-х месяцев после окончания службы;
- инвалидов, получивших в процессе трудовой деятельности в Компании инвалидность вследствие производственной травмы или профзаболевания, с учетом состояния их здоровья.

Трудоустройство перечисленных категорий лиц осуществляется с учетом их образования, квалификации и состояния здоровья.

3.3. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регламентируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Общества, а также трудовым договором.

Нормы локальных нормативных актов Работодателя, а также условия Коллективного договора, трудового договора, ухудшающие положение Работников по сравнению с установленными трудовым законодательством, недействительны и не подлежат применению.

3.4. При приеме Работника на работу Работодатель обязуется ознакомить Работника под роспись, до подписания им трудового договора, с Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной (рабочей) инструкцией, порядком хранения и использования персональных данных Работников и иными локальными нормативными актами Общества, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

3.5. Трудовой договор между Работником и Работодателем заключается в письменной форме. Срочный трудовой договор заключается в случаях и порядке, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.6. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и федеральными законами.

Трудовая функция (состав работы, ее конкретное содержание, объем и порядок выполнения) устанавливается:

- для рабочих – технологическими картами, рабочими/трудовыми инструкциями, разработанными на основе Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и (или) профессиональных стандартов;

- для руководителей, специалистов и служащих – должностными инструкциями, разработанными с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональных стандартов.

3.7. Не включение в трудовой договор каких-либо прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных локальными нормативными актами Работодателя, а также вытекающих из условий настоящего Коллективного договора, не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

3.8. В целях проверки соответствия принимаемого на работу Работника поручаемой работе, при заключении трудового договора может быть предусмотрено условие об испытании Работника, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации. В период испытания на Работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов Работодателя, настоящего Коллективного договора.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, – шести месяцев. В срок испытания не засчитываются периоды, когда Работник фактически отсутствовал на работе (период временной нетрудоспособности и другие периоды).

3.10. При определении стажа работы для предоставления Работнику льгот, гарантий и компенсаций, предусмотренных Коллективным договором, учитывается стаж работы Работника в Группе компаний «Норильский никель».

Перечень предприятий Группы компаний «Норильский никель», работа в которых засчитывается в стаж, и порядок расчета стажа определяются локальными нормативными актами Работодателя.

3.9. Изменение условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению между Работодателем и Работником, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством. Соглашение об изменении условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.10. В целях создания условий для более стабильной и производительной работы коллективов Общества Работодатель может переводить на должности мастеров рабочих с высокой квалификацией и большим опытом работы по направлению деятельности структурного подразделения (подразделения), к которому относится должность мастера.

3.11. Изменение условий трудового договора (за исключением изменения трудовой функции Работника) по инициативе Работодателя по причинам, связанным с изменением

организационных или технологических условий труда, осуществляется с соблюдением требований Трудового кодекса Российской Федерации (в том числе при условии письменного уведомления Работника о предстоящих изменениях условий трудового договора не позднее, чем за два месяца, предложения Работнику в обязательном порядке другой имеющейся у Работодателя работы (как вакантной должности или работы, соответствующей квалификации Работника, так и вакантной нижестоящей должности или нижеоплачиваемой работы), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья).

В организационно-распорядительном документе, являющемся основанием для изменения определенных Работником и Работодателем условий трудового договора, в обязательном порядке указываются конкретные причины изменений организационных или технологических условий труда: изменения в технике и технологии производства, совершенствование рабочих мест на основе специальной оценки условий труда, структурная реорганизация производства и др.

3.12. Расторжение (прекращение) трудового договора с Работником допускается по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.13. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости Работников.

Работодатель признает, что гарантированная занятость является важным фактором социально-трудовых отношений и будет принимать все возможные меры для обеспечения рациональной и эффективной занятости Работников, сохранения рабочих мест.

3.14. Стороны договорились, что критериями массового увольнения являются показатели численности увольняемых Работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата за определенный календарный период.

К таким критериям относятся:

- 1) ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- 2) для организаций, не имеющих обособленных структурных подразделений:
 - а) при списочной численности организации до 500 человек – сокращение численности или штата Работников организации в количестве:
 - 30 и более человек в течение 30 календарных дней;
 - 80 и более человек в течение 60 календарных дней;
 - 120 и более человек в течение 90 календарных дней.
 - б) при списочной численности организации свыше 500 человек – сокращение численности или штата Работников организации в количестве:
 - 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.
- 3) для организаций, имеющих обособленные структурные подразделения, сокращение численности или штата Работников обособленного структурного подразделения (подразделения) организации в количестве:
 - 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.

Работник приобретает статус «высвобождаемого» с момента его предупреждения Работодателем в письменном виде о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата Работников до момента его постоянного перевода на другую имеющуюся у Работодателя работу либо увольнения.

В случае принятия решений, влекущих массовое увольнение Работников, Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом представительному органу Работников и выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.15. В случае массового увольнения Работников и затруднений в их дальнейшем трудоустройстве, по совместному решению Работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации и представительного органа Работников, увольнение Работников может быть приостановлено на срок до 6 месяцев либо проведено поэтапно.

3.16. Работодатель с участием выборного органа первичной профсоюзной организации и представительного органа Работников и с учетом финансово-экономических возможностей разрабатывает программы социальной адаптации Работников, высвобождаемых при массовом увольнении. В условиях массового увольнения Работников Работодатель реализует дополнительные меры, способствующие социальной защищенности высвобождаемых Работников:

- временное приостановление трудоустройства новых Работников на вакантные рабочие места того структурного подразделения (подразделения) Общества, в котором осуществляются мероприятия по массовому увольнению;

- другие меры, предусмотренные нормативными актами Российской Федерации и (или) локальными нормативными актами Работодателя.

3.17. При проведении организационных мероприятий, в результате которых основанием прекращения трудового договора является перевод Работника с его согласия на работу во вновь созданные РОКС НН или в другие РОКС НН на вновь созданные рабочие места, Работодатель принимает меры, направленные на сохранение условий труда и социального обеспечения для данных Работников на уровне не ниже имеющегося на момент увольнения.

Порядок и условия применения данных мер определяются локальными нормативными актами Работодателя.

В случае ликвидации структурных подразделений (подразделений) Общества Работодатель разрабатывает и реализовывает мероприятия по социальной защите высвобождаемых Работников с учетом заслуг каждого Работника и его трудового вклада в результаты работы Общества.

3.18. Стороны определились, что при проведении мероприятий по сокращению численности или штата дополнительной категорией Работников (к установленным Трудовым кодексом Российской Федерации), пользующейся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, являются Работники, в отношении которых соблюдаются следующие условия:

- до наступления права выхода на страховую пенсию по старости (по всем основаниям) остается не более 2-х лет при условии наличия суммарного стажа работы в Группе компаний «Норильский никель» не менее 10 лет;

- до наступления права выхода на страховую пенсию по старости (по всем основаниям) остается не более 5 лет при условии наличия суммарного стажа работы в Группе компаний «Норильский никель» не менее 15 лет.

3.19. О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата Работники предупреждаются персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. По письменному заявлению Работника, получившего предупреждение о предстоящем увольнении, ему предоставляется до 4 часов в неделю для поиска нового места работы с оплатой этого времени в размере среднего заработка. Указанное время предоставляется Работнику на основании организационно-распорядительного документа Работодателя.

3.20. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников, а также при решении вопроса о несоответствии Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, Работодатель в обязательном порядке предлагает Работнику 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.

Предложение Работнику имеющейся у Работодателя работы в день расторжения трудового договора в связи с сокращением численности или штата Работников, а также в связи с несоответствием Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, является обязательным.

3.21. В случае увольнения Работника по сокращению численности или штата, при условии, что на момент увольнения до наступления возраста, с которого гражданин имеет право выйти на пенсию, осталось менее двух лет, Работодатель информирует Работника о возможности оформления досрочной пенсии через органы службы занятости.

3.22. Уволенным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180, 318 ТК РФ).

Раздел 4

Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время и время отдыха Работников регулируется нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим разделом Коллективного договора, а также локальными нормативными актами Общества.

4.2. Режим рабочего времени Работников (продолжительность рабочей недели, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время начала и окончания перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, особые режимы для отдельных категорий Работников) устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) представительного органа Работников.

4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников устанавливается в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и составляет 40 часов в неделю. Работникам, которым установлен режим суммированного рабочего времени, соблюдение установленной продолжительности рабочей недели обеспечивается в среднем за учетный период.

4.4. В случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также по соглашению между Работником и Работодателем может устанавливаться неполная рабочая неделя или неполный рабочий день (смена).

4.5. Для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительность рабочего времени устанавливается локальными нормативными актами Общества, но не более предусмотренной законодательством Российской Федерации.

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, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

На основании письменного согласия Работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, максимально допустимая продолжительность рабочего времени для Работников, занятых во вредных условиях труда 3 или 4 степени или опасных условиях труда, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой Работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации.

Порядок, размер и условия выплаты компенсации за увеличенную рабочую неделю устанавливаются Условиями и порядком предоставления отдельных гарантий, компенсаций и других выплат Работникам Общества (Приложение 3 к настоящему Коллективному договору).

4.6. На основании письменного согласия Работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, максимально допустимая 8-часовая продолжительность ежедневной работы (смены), для Работников, занятых на работах с вредными условиями труда 3 или 4 степени или опасными условиями труда, может быть увеличена до 12 часов, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной законодательством Российской Федерации.

4.7. Для женщин, работающих в сельской местности, продолжительность рабочей недели составляет 36 часов, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.8. Ночное время – время с 22-00 до 6-00.

К работе в ночное время не допускаются беременные женщины, Работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, и другие категории Работников в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.9. В случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг Работодатель устанавливает сменный режим работы.

Работники чередуются по сменам равномерно. Переход из одной смены в другую определяется графиками сменности, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) представительного органа Работников.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

4.10. Графики сменности, работы на вахте доводятся до сведения Работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие, а при изменениях организационных или технологических условий труда, ведущих к изменению определенных сторонами условий трудового договора, – не позднее чем за 2 месяца.

4.11. В случаях, когда по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для Работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, Работодатель устанавливает режим суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов за учетный период. Продолжительность учетного периода устанавливается Работодателем и не может превышать один год, для учета рабочего времени Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - три месяца, для водителей автомобилей – один месяц (за исключением водителей, работающих вахтовым методом).

В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, учетный период для учета рабочего времени таких Работников может быть увеличен, но не более чем до одного года.

Продолжительность учётного периода для учета рабочего времени водителей автомобилей (за исключением водителей, работающих вахтовым методом) может быть увеличена до трёх месяцев по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и представительным органом Работников.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Общества. Суммированный учет рабочего времени водителям автомобилей вводится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) представительного органа Работников.

4.12. На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего

дня (смены), Работодатель устанавливает локальным нормативным актом Общества с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и представительного органа Работников режим рабочего времени с разделением рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.

4.13. Отдельным Работникам Работодатель устанавливает режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым по распоряжению Работодателя они могут при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем устанавливается локальным нормативным актом Работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) представительного органа Работников.

4.14. Сверхурочная работа (работа за пределами установленной для данного Работника продолжительности рабочего времени) и работа в выходные и нерабочие праздничные дни, не предусмотренная режимом рабочего времени, запрещена, за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого Работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обеспечивает точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого Работника.

4.15. В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, не включаемый в рабочее время, продолжительностью, определенной правилами внутреннего трудового распорядка, но не менее установленной нормативными правовыми актами Российской Федерации.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обеспечивает Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ (рабочих мест), порядок и места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

4.16. На отдельных видах работ Работникам в течение рабочего времени предоставляются специальные перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда.

Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка Общества. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, и другим Работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время.

Работодатель обеспечивает помещения для обогрева и отдыха Работников.

4.17. Работодатель гарантирует продолжительность ежедневного отдыха Работника между окончанием работы и ее началом на следующий день (смену) не менее 12 часов, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха Работника не менее 42 часов.

При режиме суммированного учета рабочего времени продолжительность ежедневного отдыха и еженедельного непрерывного отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Общества с тем, чтобы вышеуказанная норма соблюдалась в среднем за учетный период.

4.18. Работодатель может привлекать Работников для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев. С

Работниками в таком случае заключаются срочные трудовые договоры, которые прекращаются по окончании соответствующего периода (сезона).

При заключении срочных трудовых договоров на выполнение сезонных работ Работодатель руководствуется действующими на территории Российской Федерации нормативными правовыми актами.

4.19. В случае организации работ вахтовым методом:

- Работодатель организует централизованную доставку Работников, привлекаемых к работе вахтовым методом от пункта сбора к месту работы или обратно, в тех случаях, когда Работник по уважительным причинам следовал от пункта сбора к месту работы или обратно самостоятельно, Работодатель компенсирует расходы по оплате проезда Работнику.

- продолжительность вахты не должна превышать одного месяца. В исключительных случаях на отдельных объектах продолжительность вахты может быть увеличена Работодателем до трех месяцев с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и представительного органа Работников;

- для Работников, привлекаемых к работе вахтовым методом, в месте выполнения работ Работодатель создает необходимые социально-бытовые условия;

- порядок и условия организации работ вахтовым методом определяются локальным нормативным актом Работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.20. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней.

4.21. Работодатель предоставляет ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- Работникам, работающим в местностях с особыми климатическими условиями и, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, продолжительностью 8 календарных дней;

- Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительностью, предусмотренной локальными нормативными актами Общества, с учетом результатов специальной оценки условий труда, но не менее установленной нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- Работникам, работающим в режиме ненормированного рабочего дня, продолжительностью 3 календарных дня;

- иные ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации или локальным нормативным актом Общества, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (или) представительного органа Работников.

4.22. Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется суммированием основного и дополнительных оплачиваемых отпусков.

4.23. 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.

4.24. Оплачиваемый отпуск предоставляется Работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск предоставляется по заявлению Работника в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также по соглашению между Работодателем и Работником.

Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в любое время рабочего года, но не ранее наступления рабочего года, за который предоставляется отпуск (за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами

Российской Федерации), в соответствии с очередностью предоставления ежегодных отпусков, определяемой графиком отпусков.

4.25. График отпусков составляется с учетом пожеланий Работника и технологических особенностей и интересов производства и утверждается Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и представительного органа Работников не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

О времени начала отпуска Работник извещается под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника.

4.26. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности Работника;
- исполнения Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого нормативными правовыми актами Российской Федерации предусмотрено освобождение от работы;
- в иных случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации или локальными нормативными актами Общества.

Предоставление отпуска в сроки, отличные от графика отпусков, допускается по решению Работодателя только в исключительных случаях (семейные обстоятельства, выделение Работодателем санаторно-курортной или туристической путевки, другие непредвиденные случаи) на основании письменного заявления Работника.

4.27. Отзыв Работника из отпуска осуществляется в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

Неиспользованная в связи с отзывом из отпуска часть отпуска предоставляется Работнику в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяется к отпуску за следующий рабочий год.

4.28. По письменному заявлению Работника при составлении графика отпусков (в исключительных случаях – после составления графика отпусков) Работодатель может принять решение о замене части ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающей 28 календарных дней, денежной компенсацией. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Денежная компенсация выплачивается не ранее фактического предоставления 28 календарных дней ежегодного оплачиваемого отпуска, кроме ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, за соответствующий рабочий год.

Не допускается замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и Работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного оплачиваемого дополнительного отпуска Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (за исключением случаев, предусмотренных настоящим Коллективным договором, а также выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

На основании письменного согласия Работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, превышающая 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией.

Размер компенсации определяется по общим правилам, исходя из средней заработной платы (среднего заработка) Работника, исчисляемой в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.29. Оплата отпуска производится не позднее чем за три рабочих дня до его начала.

4.30. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

Раздел 5

Оплата и нормирование труда

5.1. Основные понятия и определения, используемые в данном разделе:

- тарифная система оплаты труда – система оплаты труда, основанная на совокупности нормативов (тарифных ставок, окладов (должностных окладов), тарифных сеток и коэффициентов), обеспечивающих дифференцированную оплату труда Работников различных категорий;

- тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда Работника за выполнение норм труда определенной сложности (квалификации) за один час работы;

- оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда Работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;

- нормы труда – нормы выработки, времени, обслуживания и другие нормы, установленные нормативными правовыми актами Российской Федерации или локальными нормативными актами Общества в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производственного и трудового процессов;

- заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации Работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

- условно-постоянная часть заработной платы – часть заработной платы, которая включает:

а) оплату по тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), сдельным расценкам;

б) надбавки и (или) доплаты за работу в особых условиях труда (на работах с вредными и (или) опасными условиями труда);

в) оплату за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (выполнение работ различной квалификации, работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, с разделением рабочего дня (смены) на части и пр.);

г) надбавки и (или) доплаты за выполнение дополнительного объема работ (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, руководство бригадой (звеном), руководство профессиональным обучением Работников и пр.);

д) надбавки и (или) доплаты за квалификацию (за выполнение работ, требующих высокой квалификации и профессионального мастерства, классность, выполнение особо важных и ответственных работ и пр.);

е) надбавка за вахтовый метод работы и оплата междувахтового отдыха;

з) иные виды надбавок и (или) доплат к тарифным ставкам и окладам (должностным окладам);

и) оплату отработанного времени с сохранением среднего заработка, а также доплату к среднему заработку в связи с повышением тарифных ставок и окладов (при переводе на другую работу, за время командировок и пр.);

к) долю оплаты ежегодных, дополнительных отпусков (в том числе компенсации за неиспользованный отпуск), учебных отпусков и иных случаев сохранения среднего заработка за время освобождения (отрыва от работы), относящуюся к условно-постоянной части заработной платы;

л) выплаты по районному коэффициенту, процентной надбавке за стаж работы в Южных районах Восточной Сибири в части, относящейся к соответствующим элементам условно-постоянной части заработной платы;

м) оплату питания и проживания, имеющую систематический характер.

- условно-переменная часть заработной платы – часть заработной платы, которая включает:

а) премии, обусловленные выполнением трудовой функции, выплачиваемые в соответствии с локальными нормативными актами Общества;

б) единовременные поощрительные выплаты: по результатам смотров, конкурсов профессионального мастерства, производственных соревнований; в связи с наступлением определенного события (в честь профессиональных праздников, памятных, юбилейных и профессиональных дат Общества и пр.); иные виды поощрительных выплат;

в) долю оплаты ежегодных, дополнительных отпусков (в том числе компенсации за неиспользованный отпуск), учебных отпусков и иных случаев сохранения среднего заработка за время освобождения (отрыва от работы), относящуюся к условно-переменной части заработной платы;

г) выплаты по районному коэффициенту, процентной надбавке за стаж работы в Южных районах Восточной Сибири в части, относящейся к соответствующим элементам условно-переменной части заработной платы.

5.2. Работодатель гарантирует:

- соответствие системы организации заработной платы законодательству Российской Федерации;

- недопущение какой-либо дискриминации при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда;

- недопущение ухудшения условий оплаты труда, определяемых трудовым договором, по сравнению с условиями, установленными настоящим Коллективным договором;

- стимулирование реализации Работниками текущих и стратегических целей и задач Общества, создание условий для роста производительности труда и обеспечение на этой основе конкурентоспособного уровня заработной платы;

- обеспечение зависимости заработной платы каждого Работника от его квалификации, сложности, ответственности выполняемой работы, степени добросовестности исполнения трудовых обязанностей, соблюдения трудовой дисциплины, условий труда, количества, качества, производительности труда, коллективных и индивидуальных результатов работы;

- отсутствие ограничений на максимальный размер заработной платы;

- обеспечение доли условно-постоянной части заработной платы Работников в размере не менее 70%, если иное не предусмотрено трудовым договором.

5.3. Стороны договорились предпринимать необходимые меры по обеспечению опережающих темпов роста производительности труда по отношению к темпам роста заработной платы.

5.4. Условно-постоянная часть заработной платы (кроме доли оплаты случаев сохранения среднего заработка за время освобождения (отрыва от работы), относящейся к условно-постоянной части заработной платы) выплачивается в соответствии с отработанным временем, выполнением норм труда независимо от результатов работы Общества в целом, а также их структурных подразделений (подразделений).

Условно-переменная часть заработной платы (кроме доли оплаты случаев сохранения среднего заработка за время освобождения (отрыва от работы), относящейся к условно-переменной части заработной платы) зависит от достижения установленных Работодателем показателей деятельности Работника, Общества и его структурных подразделений (подразделений).

5.5. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы (ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации) путем проведения индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги либо в иных формах осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом Работодателя.

5.6. Минимальный размер оплаты труда Работника в месяц (с учетом всех видов доплат, надбавок, поощрительных и иных выплат, (за исключением доплаты за работу в ночное время, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, повышенной оплаты за работу в нерабочие праздничные дни по графику сменности, оплаты за работу за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени, доплаты за совмещение должностей), районного коэффициента и при максимальном размере процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в Южных районах Восточной Сибири при полной отработке нормы рабочего времени и выполнении норм труда составляет не ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации, увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в Южных районах Восточной Сибири, установленных для территории субъекта Российской Федерации, на которой располагаются подразделения Общества, а при наличии регионального соглашения - не ниже минимального размера оплаты труда, установленного в субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате для территории субъекта Российской Федерации, на которой располагаются подразделения Общества, увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в Южных районах Восточной Сибири, установленных для территории субъекта Российской Федерации, на которой располагаются подразделения Общества.

Конкретный размер устанавливается локальным нормативным актом Работодателя.

5.7. Оплата труда в Обществе осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в Южных районах Восточной Сибири в размере, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации или локальным нормативным актом Общества.

5.8. Работникам Общества Работодатель может устанавливать процентную надбавку за работу в Южных районах Восточной Сибири, независимо от стажа работы в указанных районах в порядке и размерах, предусмотренных локальным нормативным актом Работодателя, но не ниже размера процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в Южных районах Восточной Сибири, установленного Работнику в соответствии с федеральными нормативными актами или нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, и не выше максимального размера, предусмотренного федеральными нормативными актами или нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации для процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в Южных районах Восточной Сибири.

5.9. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Конкретные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат для Работников, установленных за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, условия и порядок их расчета определяются локальным нормативным актом Общества.

5.10. Лицам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от пункта сбора до места выполнения работы и обратно, за исключением дней задержки в пути по метеорологическим условиям или по вине транспортных организаций, выплачивается надбавка за вахтовый метод работы.

Размер и порядок выплаты надбавки за вахтовый метод работы, а также порядок оплаты расходов на доставку от пункта сбора до места работы и обратно устанавливаются Условиями и порядком предоставления отдельных гарантий, компенсаций и других выплат Работникам Общества (Приложение 3 к настоящему Коллективному договору), локальным нормативным актом Общества, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и представительного органа Работников.

За каждый день нахождения в пути от пункта сбора до места выполнения работы и обратно, предусмотренные графиком работы на вахте, а также за дни задержки в пути по метеорологическим условиям или вине транспортных организаций Работнику выплачивается дневная тарифная ставка, часть оклада (должностного оклада) за день работы (дневная ставка) без начисления процентной надбавки за стаж работы в Южных районах Восточной Сибири, и районного коэффициента.

5.11. Лицам, выполняющим работы в полевых (экспедиционных) условиях, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ, а также за фактические дни нахождения в пути от места нахождения Работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается полевое довольствие.

Размер и порядок выплаты полевого довольствия, а также порядок оплаты расходов на доставку от места нахождения Работодателя (пункта сбора) до места работы и обратно устанавливаются локальным нормативным актом Работодателя.

5.12. За работу в ночное время Работникам производится доплата в размере 40% тарифной ставки (оклада (должностного оклада), исчисленного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Порядок расчета доплаты за работу в ночное время устанавливается локальным нормативным актом Общества.

5.13. Оплата работы в сверхурочное время и работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размерах, не ниже установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются локальным нормативным актом Общества.

По желанию Работника вместо повышенной оплаты сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, равного отработанному сверхурочному времени, работа в выходные и нерабочие праздничные дни, не предусмотренная режимом рабочего времени, может компенсироваться предоставлением другого дня отдыха.

5.14. Оплата труда Работников, которым установлен режим суммированного учета рабочего времени, производится по установленным тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), за фактически отработанное время.

5.15. Работодатель при необходимости устанавливает локальным нормативным актом Общества с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) представительного органа Работников следующие особенности оплаты труда:

- размер доплат и (или) надбавок за работу в особых условиях, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, за выполнение дополнительного объема работ, за квалификацию и иных видов доплат и (или) надбавок, но не менее предусмотренного нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также порядок их установления и условия применения;

- особенности оплаты труда Работников отдельных профессий (Работников, труд которых непосредственно связан с управлением транспортными средствами и пр.);

- особенности оплаты труда Работников в особых формах организации трудового процесса (режим суммированного учета рабочего времени, работа вахтовым методом, и пр.);

- размер оплаты в отдельных случаях (при оплате труда рабочих технологических профессий, занятых на ремонте оборудования, на период освоения нового производства, при простое и пр.).

5.16. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок и окладов (должностных окладов), а также особенности оплаты труда Работников Общества с учетом производственной специфики, условий и режимов труда, особенностей отдельных видов работ и профессий, порядок выплат социального характера и иных выплат определяются локальными нормативными актами Общества.

5.17. Заработная плата выплачивается Работнику посредством перевода на расчетный счет банковской карты, открытый на имя Работника в кредитной организации, с которой у Работодателя заключен договор о предоставлении услуг по перечислению платежей на счета физических лиц.

Иной порядок выплаты заработной платы Работникам в отдельных случаях может быть установлен локальными нормативными актами Работодателя.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

5.18. При выплате заработной платы Работодатель в письменной форме извещает каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Предоставление Расчетных листков для Работников осуществляется в отделе организации и оплаты труда и (или) через «Личный кабинет сотрудника».

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) представительного органа Работников.

5.19. Выплата заработной платы производится не реже чем каждые полмесяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Выплата заработной платы за первую половину месяца (с 1 по 15 число) производится 25 числа расчетного месяца.

Выплата заработной платы за вторую половину месяца (окончательный расчет) производится 10 числа месяца, следующего за расчетным.

Вновь принятым Работникам первая выплата заработной платы осуществляется не позднее чем через полмесяца с момента приема на работу.

5.20. Удержания из заработной платы Работника производятся в порядке и размерах, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.21. Расчет средней заработной платы для всех случаев ее сохранения, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, производится на основе единого порядка ее исчисления, установленного нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для определения размера предоставляемых Работникам отдельных финансируемых за счет средств Работодателя социальных гарантий и льгот, не предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Работодатель может устанавливать иной порядок исчисления средней заработной платы локальными нормативными актами Работодателя.

5.22. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то указанные суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся Работнику при увольнении, Работодатель обязан выплатить не оспариваемую им сумму в вышеуказанный срок.

5.23. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель независимо от наличия своей вины гарантирует их выплату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой 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.

5.24. Работодатель обеспечивает создание условий для выполнения Работниками норм труда. Работникам гарантируется системная организация нормирования труда.

Для нормирования труда Работников применяются типовые (межотраслевые, отраслевые, профессиональные и иные) нормы труда, утвержденные нормативными правовыми актами Российской Федерации, а при их отсутствии или внедрении более совершенных, чем это предусмотрено типовыми нормами, уровня техники, технологии, проведении организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, применяются нормы труда, устанавливаемые Перечнем норм и нормативов по труду, разрешенных к применению в Обществе, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) представительного органа работников.

Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными Работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

О введении новых норм труда Работники извещаются не позднее чем за два месяца.

Раздел 6 Поощрение Работников

6.1 Работодатель обязуется награждать и поощрять Работников, внесших большой личный вклад в повышение эффективности производства, качества и конкурентоспособности выпускаемой продукции, имеющих значительные успехи в разработке и освоении передовых технологий и высокоэффективных процессов производства, решении социально-экономических проблем, а также за добросовестный, долголетний эффективный труд, высокие производственные показатели.

6.2. К Работникам могут применяться корпоративные и внутренние поощрения ПАО «ГМК «Норильский никель», награды и поощрения ООО «ГРК «Быстринское».

6.3. Работодатель реализует предоставленное ему право представлять Работников, имеющих особые заслуги перед обществом и государством, к награждению государственными, ведомственными (отраслевыми), региональными и муниципальными наградами в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации.

6.4. Выдвижение кандидатур проводится с учетом высоких и стабильных показателей в труде, значительные производственные достижения.

6.5. В зависимости от возможностей и потребностей Общества в соответствии с наградной политикой Общества могут разрабатываться дополнительные виды поощрений, в том числе в виде единовременных выплат по результатам смотров, конкурсов профессионального мастерства, производственных соревнований, за долголетний, безупречный труд, к юбилейным датам Работника, внутренних структурных подразделений, к профессиональным праздникам (дням), установленным нормативными

правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, в соответствии с профессиональным составом предприятия и пр.

Кроме того, поощрение Работников может производиться в следующих случаях: за участие в спортивных, культурных и иных мероприятиях, направленных на популяризацию здорового образа жизни, развитие корпоративной культуры и внутренних коммуникаций, и др.

6.6. Сведения о поощрении Работника вносятся в трудовую книжку на основании организационно-распорядительного документа в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.7. Виды, порядок и условия поощрений Работников определяются Условиями и порядком предоставления отдельных гарантий, компенсаций и других выплат Работникам Общества (Приложение 3 к настоящему Коллективному договору), правилами внутреннего трудового распорядка и (или) локальными нормативными актами Общества.

Раздел 7

Социальная политика в отношении Работников

7.1. В Обществе реализуются социальные программы и благотворительные программы и мероприятия в пользу Работников в соответствии с Коллективным договором и локальными нормативными актами Работодателя.

7.2. Подходы к финансированию социальных и благотворительных программ и мероприятий Общества ежегодно определяются в соответствии с корпоративными подходами и программами Компании.

7.3. Работодатель ежегодно определяет приоритеты расходов на социальные программы и благотворительные программы и мероприятия Общества, объемы расходов в соответствии с утвержденными подходами и лимитами бюджетных средств. Представители первичной профсоюзной организации и (или) представительного органа Работников имеют право в интересах Работников инициировать обсуждение с Работодателем изменений в действующие и разработку новых социальных программ.

7.3. Для повышения эффективности реализации действующих социальных программ, а также мер по предоставлению социальных выплат и льгот, Работодатель использует принцип коллегиального решения. Для этих целей создаются комиссии по предоставлению социальных программ, выплат и льгот. Порядок и принципы работы комиссий определяются локальными нормативными актами Работодателя.

Добровольное медицинское страхование, оздоровление и отдых Работников

7.4. Для сохранения и укрепления здоровья Работников, для профилактики профессиональных заболеваний, создания условий для полноценного отдыха Работников и повышения их работоспособности Работодатель реализует Программу «Санаторно-курортное лечение и отдых Работников».

7.7. Для реализации Программы «Санаторно-курортное лечение и отдых Работников» Главный офис обеспечивает централизованный отбор поставщиков услуг санаторно-курортного лечения Работников в санаторно-курортных и оздоровительных учреждениях, располагающихся на территории Российской Федерации и (или) за её пределами, и распределяет путевки между предприятиями Группы компаний «Норильский никель». Заключение договоров с поставщиками услуг на санаторно-курортное лечение Работников и приобретение путевок осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами Работодателя.

7.5. Порядок, условия и периодичность предоставления путевок Работникам определяются локальным нормативным актом Работодателя в пределах плановых

средств на санаторно-курортное лечение с учетом финансово-экономического положения Общества.

7.6. В дополнение к обязательному медицинскому страхованию Работников, установленному федеральным законодательством, осуществляется добровольное медицинское страхование Работников в порядке, установленном локальными нормативными актами Общества.

Социальная поддержка Работников

7.7. Работодатель осуществляет социальную поддержку Работников, в том числе, пострадавших в результате несчастного случая на производстве, профессионального заболевания или иного повреждения здоровья, связанного с исполнением трудовых обязанностей.

7.8. Работодатель один раз в два года компенсирует Работнику Общества и одному члену его семьи расходы на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно в соответствии с Условиями и порядком предоставления отдельных гарантий, компенсаций и других выплат работникам Общества (Приложение 3 к настоящему Коллективному договору) и локальным нормативным актом Работодателя, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

7.9. Работодатель может выплачивать Работникам материальную помощь в связи с наступлением определенных событий, не связанных с выполнением трудовых функций, а также в связи с нахождением в трудной жизненной ситуации. Случаи, порядок и условия оказания материальной помощи, а также ее размеры устанавливаются Условиями и порядком предоставления отдельных гарантий, компенсаций и других выплат работникам Общества (Приложение 3 к настоящему Коллективному договору) и (или) локальными нормативными актами Работодателя в соответствии с утвержденными подходами в пределах плановых средств на материальную помощь с учетом финансово-экономического положения Общества.

7.10. Для Работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве, профессионального заболевания или иного повреждения здоровья, связанного с исполнением трудовых обязанностей, Работодатель:

7.10.1. устанавливает доплату до среднего утраченного заработка при переводе Работника по медицинским показаниям на другую работу, до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления Работника;

7.10.2. предоставляет Работнику с учетом состояния его здоровья и по его желанию возможность бесплатного переобучения без выезда с территории присутствия Общества, в т.ч. на учебной базе Компании или в образовательных учреждениях, входящих в Группу компаний «Норильский никель», а также с учетом производственной потребности Общества в соответствующем персонале и устанавливает доплату до среднего заработка обучающемуся Работнику.

Дополнительная поддержка семей погибших (умерших) Работников в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания

7.11. В случае смерти Работника, наступившей в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, Работодатель:

7.11.1. компенсирует расходы по погребению (кремации) по фактическим затратам в порядке, установленном локальным нормативным актом Работодателя/Общества;

7.11.2. оказывает материальную помощь на бесплатное содержание детей погибшего (умершего) Работника в дошкольных образовательных учреждениях, оздоровительных лагерях, расположенных на территории Российской Федерации;

7.11.3. оказывает ежегодно материальную помощь (перед началом учебного года) детям погибшего (умершего) Работника в возрасте до 18 лет, учащимся общеобразовательных учреждений, а также дневных отделений образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования в сумме до 4-х минимальных размеров оплаты труда по Российской Федерации, установленных на момент выплаты, на каждого ребенка;

7.11.4. оказывает материальную помощь детям погибших (умерших) Работников в возрасте до 18 лет один раз в два года на проезд к месту отдыха и обратно в пределах Российской Федерации;

7.11.5. оказывает материальную помощь в размере фактических расходов на оплату обучения в платных учебных заведениях Российской Федерации детей погибшего (умершего) Работника, обучающихся в таких учебных заведениях на момент смерти Работника или поступивших в данные учебные заведения в год окончания школы.

7.12. Порядок оказания материальной помощи членам семьи погибшего (умершего) Работника в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания устанавливается локальным актом Работодателя.

Обязательства по возмещению морального вреда Работникам и компенсации морального вреда членами семьи Работников, пострадавших, погибших (умерших) в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания

7.13. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

7.13.1. единовременно возмещает моральный вред, причиненный Работникам, пострадавшим в результате несчастного случая на производстве, профессионального заболевания или иного повреждения здоровья, связанного с исполнением трудовых обязанностей;

7.13.2. единовременно компенсирует моральный вред, причиненный членам семьи Работников, погибших (умерших) в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

7.13. В случае получения Работником травмы (смерти) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения возмещение морального вреда Работнику и компенсация морального вреда членам семьи Работника не производится.

7.13. Порядок и условия возмещения морального вреда Работнику и компенсации морального вреда членам семьи Работника устанавливаются Условиями и порядком предоставления отдельных гарантий, компенсаций и других выплат Работникам Общества (Приложение 3 к настоящему Коллективному договору).

Раздел 8 Профессиональное обучение и развитие персонала

8.1. Стороны договорились проводить последовательную и целенаправленную работу по развитию и совершенствованию системы профессиональной подготовки и повышения квалификации персонала Общества.

8.2. Работодатель создает необходимые условия для самообразования, повышения квалификации и профессионального роста Работников с учетом интересов производства.

8.3. Работодатель ежегодно проводит учебные мероприятия, направленные на:

- соответствие квалификации Работников требованиям нормативных правовых актов Российской Федерации, локальных нормативных актов Общества, должностных (рабочих) инструкций;
- формирование компетентности Работников в целях эффективной реализации Стратегии развития Общества по основным направлениям деятельности;

- подготовку резерва руководителей.

Порядок организации и проведения учебных мероприятий определяются соответствующими локальными нормативными актами Работодателя в соответствии с утвержденными планами.

8.4. Работодатель осуществляет профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование Работников, применяя различные виды обучения, в том числе профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

8.5. При определении потребности в обучении персонала учитываются:

- требования нормативных правовых актов Российской Федерации, локальных нормативных актов Работодателя, предписания государственных контролирующих органов;

- прием и необходимость адаптации вновь принятых Работников;

- необходимость в замещении увольняющихся Работников;

- необходимость повышения эффективности выполнения текущей работы;

- изменение характера работы в результате объективных причин, появление новых функций, внедрение инноваций, технологические и организационные изменения.

8.6. Оплата за руководство производственным обучением, практикой (стажировкой) и др. производится в соответствии с локальными нормативными актами Работодателя.

8.7. Работникам, направляемым на обучение с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах в соответствии с локальными нормативными актами Работодателя.

8.8. Работодатель содействует в профессиональном обучении:

- Работников, высвобождаемых по сокращению численности или штата;

- Работников, имеющих вследствие несчастного случая на производстве медицинские противопоказания к выполнению работ (в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации) и нуждающихся в переводе на другую работу;

- представителей Работников в целях создания условий для их участия в регулировании социально-трудовых отношений Общества, осуществлении контроля исполнения Коллективного договора, разработки и реализации программ социально-экономического развития и других локальных нормативных актов Работодателя.

8.9. В период обучения на Работников распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, Коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов Работодателя.

8.10. Работники, проходящие профессиональное обучение на рабочих местах с вредными условиями труда, обеспечиваются соответственно спецпитанием (молоком или другими равноценными пищевыми продуктами) или лечебно-профилактическим питанием в соответствии с порядком, предусмотренным локальным нормативным актом Работодателя.

8.11. Время профессионального обучения на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда включается в стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск за условия труда, в соответствии с установленным в Обществе порядком.

Развитие кадрового потенциала

8.12. В целях развития кадрового потенциала Работодатель формирует кадровый резерв руководителей для своевременного замещения руководящих должностей Работниками, содействует развитию творческого потенциала Работников различных

возрастных целевых групп, реализует комплекс корпоративных мероприятий. Порядок проведения мероприятий устанавливается соответствующими локальными нормативными актами Работодателя.

Профессиональная ориентация

8.13. В целях формирования позитивного имиджа Общества, повышения привлекательности перспективы поступления выпускников в профильные ВУЗы с последующим трудоустройством в Общество, Работодатель при наличии финансовой возможности проводит системную работу и реализует комплекс мероприятий по профессиональному ориентированию школьников и молодежи с целью ознакомления с деятельностью ООО «ГРК «Быстринское», особенностями производства, популяризации профессий Общества и т.д.

Раздел 9 Охрана труда

9.1. Стороны договорились, что политика Работодателя в области охраны труда строится на принципах приоритета жизни и здоровья Работника перед результатами производственной деятельности Общества.

9.2. Работодатель способствует созданию достойных социально-бытовых условий для Работников Общества на производстве.

Общие корпоративные требования к социально-бытовым объектам устанавливаются локальным нормативным актом «Стандарт организации «Социально-бытовые условия Работников ПАО «ГМК «Норильский никель», утверждаемым в Компании и применяемым в Обществе в соответствии с Приказом Генерального директора (Приложение 4 к настоящему Коллективному договору).

С целью приведения объектов социально-бытового назначения к нормам эксплуатации действует Программа по улучшению социально-бытовых условий Работников.

Порядок реализации Программы по улучшению социально-бытовых условий Работников регламентируется локальными нормативными актами Работодателя.

Работодатель с учетом плановых экономических показателей Общества обеспечивает финансирование и своевременное выполнение Программы по улучшению социально-бытовых условий Работников.

Работодатель обязуется:

9.3. проводить работу по охране труда на основе федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, политике в области охраны труда и промышленной безопасности Общества, локальных нормативных актов по охране труда и промышленной безопасности Общества, положений настоящего Коллективного договора.

Проводить работу по профилактике пожаров в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации, ее субъектов и органов местного самоуправления, локальными нормативными актами Общества, принятыми в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, ее субъектов и органов местного самоуправления;

9.4. Организовать эффективную работу службы по охране труда, промышленной и экологической безопасности и не допускать необоснованного сокращения (ликвидации) этой службы;

9.5. Выполнять мероприятия, направленные на совершенствование культуры безопасности Работников, повышение уровня управления поведенческими рисками;

9.6. Обеспечивать безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

9.7. Обеспечивать финансирование и своевременное выполнение ежегодных Мероприятий по улучшению условий и охраны труда Общества;

9.8. Предусматривать в бюджете ООО «ГРК «Быстринское» отдельной строкой денежные средства на финансирование затрат на выполнение мероприятий по охране труда (номенклатурных мероприятий), экспертиз, получение лицензий, приобретение нормативно-технической литературы, знаков безопасности и плакатов по охране труда;

9.10. Обеспечивать выполнение нормативных правовых актов Российской Федерации и субъектов Российской Федерации о мерах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную, соблюдать гигиенические требования к условиям труда женщин.

Не применять труд женщин на работах, при выполнении которых применение труда женщин запрещено нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации (в том числе, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где применение труда женщин запрещено);

9.11. При ликвидации рабочего места в производственном подразделении по требованию органа государственного надзора и контроля вследствие невозможности обеспечения здоровых и безопасных условий труда, предоставлять Работнику новое рабочее место, соответствующее его квалификации, или обеспечивать бесплатное обучение Работника новой профессии (специальности) с сохранением ему на период переподготовки среднего заработка;

9.12. Обеспечивать соблюдение режима труда и отдыха Работников Общества в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации;

9.13. при занятости Работника Общества на наружных работах менее 50% рабочего времени в случае, когда согласно Типовым нормам ему не положена утепленная одежда, обеспечивать Работника дежурным комплектом утепленной специальной одежды.

Состав комплекта и срок его эксплуатации определяет руководитель Общества по согласованию со службой охраны труда и промышленной безопасности, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) представительного органа Работников;

9.14. Обеспечивать в Обществе наличие необходимого количества дежурных комплектов специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты для руководителей, специалистов, представителей профсоюзных, инспектирующих и вышестоящих организаций, а также студентов и учащихся (экскурсии, практика и др.);

9.15. С учетом условий труда и местных климатических условий в подразделениях Общества, расположенных в особом климатическом поясе, установить для Работников время пользования специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, выдаваемых Работодателем в соответствии с нормами, установленными нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации и локальными правовыми актами Общества – круглогодично;

9.16. Работникам производственных подразделений, занятым на строительно-монтажных, строительных и ремонтно-строительных работах по техническому перевооружению и реконструкции производства в действующих цехах с вредными условиями труда без остановки производства, дополнительно к нормам по основной специальности выдавать специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты по нормам, установленным для эксплуатационного и ремонтного персонала указанных производственных подразделений;

9.17. Работодатель организует централизованный уход за спецодеждой и стирку белья;

9.18. Специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, пришедшие в негодность до истечения установленного срока носки не по вине Работника, списывать по комиссионному акту.

Работодатель взамен выдает Работнику новые средства индивидуальной защиты;

9.19. Обучать Работников Общества безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проводить инструктажи по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

9.20. Разрабатывать правила и инструкции по охране труда для Работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) представительного органа Работников;

9.21. Проводить обучение и аттестацию Работников Общества по охране труда, по промышленной безопасности в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации и утвержденными локальными программами обучения для рабочих, руководителей и специалистов Общества;

9.22. Обучение и инструктаж по охране труда и промышленной безопасности (в том числе инструктажи по безопасности труда), противопожарный инструктаж проводить в рабочее время Работника.

В случае невозможности организации обучения и проведения инструктажей в рабочее время Работодатель определяет порядок их проведения с согласия Работника в нерабочее время и условия компенсации Работнику;

9.23. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

9.24. Организовывать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

Обеспечить соблюдение требований пожарной безопасности на территориях, в зданиях и сооружениях;

9.25. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации.

По результатам специальной оценки условий труда разрабатывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда на рабочих местах, где выявлены вредные и опасные производственные факторы;

9.26. Проводить за счет собственных средств согласно нормативным правовым актам Российской Федерации и субъектов Российской Федерации обязательные:

- предварительные (при поступлении на работу);

- периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные);

- внеочередные, в соответствии с медицинскими рекомендациями, медицинские осмотры Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, для определения пригодности этих Работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

Обеспечивать за счет собственных средств проведение обязательного психиатрического освидетельствования Работников, осуществляющих отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающих в условиях повышенной опасности согласно действующим нормативным правовым актам Российской Федерации и субъектов Российской Федерации.

Порядок организации и проведения обязательных предварительных, периодических, внеочередных медицинских осмотров, медицинских осмотров в начале (конце) рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований Работников, предусмотренных законодательством Российской Федерации, устанавливается локальными нормативными актами Общества, принятыми в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации;

9.27. Работникам для прохождения обязательных периодических, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, предусмотренных законодательством Российской Федерации, предоставляется до трех часов рабочего времени на прохождение амбулаторных и функциональных исследований в один день и не более одной рабочей смены (суммарно) в другие дни с сохранением среднего заработка, а для работающих вахтовым методом - не более двух рабочих смен (суммарно) в другие дни с сохранением среднего заработка.

Локальными нормативными актами Работодателя может быть установлено более продолжительное время для прохождения медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований с сохранением среднего заработка.

Работнику, не прошедшему в установленные графиком сроки обязательный медицинский осмотр по неуважительным причинам, средний заработок за время прохождения медицинского осмотра не сохраняется. К Работникам, уклоняющимся от прохождения обязательного медицинского осмотра, обязательного психиатрического освидетельствования, а также в случае медицинских противопоказаний, применяются меры, предусмотренные трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.28. Возмещать Работникам расходы на оплату обязательных предварительных, периодических, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, предусмотренных пунктом 9.26 настоящего Коллективного договора (при прохождении их за наличный расчет), на основании предъявленных документов, подтверждающих факт оплаты за прохождение медицинского осмотра;

9.29. Организовывать проведение обязательных предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров, медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), медицинских осмотров в течение и (или) в конце рабочего дня (смены) в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации.

Порядок организации и проведения обязательных предрейсовых и послерейсовых, в начале рабочего дня (смены), в течение и (или) в конце рабочего дня (смены) медицинских осмотров Работников, предусмотренных законодательством Российской Федерации, устанавливается локальными нормативными актами Общества, принятыми в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации;

9.30. Обеспечивать финансирование:

- деятельности фельдшерских здравпунктов;

- кабинетов предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров Работников, занятых непосредственным управлением различными видами транспортных средств.

Работодатель обеспечивает финансирование дополнительного прохождения врачей-специалистов, лабораторного и функционального обследования (УЗИ, специфическая аллергодиагностика и т.д.) Работникам при прохождении ими обязательных медицинских осмотров (предварительного, периодического, внеочередного) по рекомендации врачей-специалистов, участвующих в проведении обязательных медосмотров (предварительных, периодических, внеочередных) для получения заключения о профессиональной пригодности Работника;

9.31. Не допускать Работника Общества к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (предварительного,

периодического, внеочередного, предсменного и т.д.), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

9.32. Информировать Работников Общества об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

9.33. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников Общества при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

9.34. Материальный ущерб, причиненный Обществу при аварии (дорожно-транспортном происшествии) или при несчастном случае, взыскивать в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации с конкретных Работников, вина которых установлена;

9.35. Расследовать и вести учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, локальными нормативными актами Общества, принятыми в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации.

Вести учет происшедших пожаров. Расследовать причины и обстоятельства пожаров в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации, ее субъектов и органов местного самоуправления, локальными нормативными актами Общества, принятыми в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, ее субъектов и органов местного самоуправления;

9.36. По каждому несчастному случаю на производстве:

- для его расследования незамедлительно создавать комиссию с участием представителя выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа Работников;

- в 3-хдневный срок, после утверждения акта по форме Н-1, выдавать один экземпляр указанного акта пострадавшему, а при несчастном случае на производстве со смертельным исходом – родственникам погибшего либо их доверенному лицу (по требованию);

9.37. При несчастном случае (в том числе групповом), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастном случае (в том числе групповом) со смертельным исходом в комиссию по расследованию несчастного случая на производстве включать представителя территориального объединения профсоюзных организаций;

9.38. Каждый произошедший на производстве несчастный случай со смертельным исходом рассматривать на заседаниях на уровне руководства Общества с заслушиванием руководителей подразделений Общества, на которых произошли данные случаи;

9.39. При выявлении фактов сокрытия производственных травм, в том числе отравлений, связанных с производственными факторами, виновных лиц привлекать к дисциплинарной ответственности;

9.40. При восстановлении у Работника утраченной трудоспособности (снятии группы инвалидности по заключению учреждений медико-социальной экспертизы) переводить его с учетом состояния его здоровья на прежнюю работу в подразделения Общества в течение трех месяцев;

9.41. Обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию (в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи);

9.42. В целях укрепления здоровья и предупреждения профессиональных заболеваний бесплатно обеспечивать Работников, занятых на работах с вредными и

(или) опасными условиями труда, лечебно-профилактическим питанием, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами по нормам, установленным локальными нормативными актами Общества, но не менее предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации.

Порядок и условия обеспечения лечебно-профилактическим питанием, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами устанавливаются локальными нормативными актами Работодателя, принятыми в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации.

Стороны совместно осуществляют постоянный контроль за организацией выдачи Работникам лечебно-профилактического питания, молока или других равноценных пищевых продуктов;

9.43. По письменным заявлениям Работников, имеющих право на получение молока по нормам, установленным локальными нормативными актами Работодателя, но не менее предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, выдачу молока можно заменять компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока.

Порядок осуществления компенсационной выплаты определяется локальными нормативными актами Работодателя, принятыми в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации;

9.44. При установлении Работнику предварительного диагноза – хроническое профессиональное заболевание и направлении его в установленном на территории субъекта Российской Федерации, на которой расположено соответствующее подразделение Общества, порядке в специализированное лечебно-профилактическое учреждение (центр профессиональной патологии, клинику или отдел профессиональных заболеваний медицинских научных организаций клинического профиля) для установления связи заболевания с профессией время, затраченное на проезд до специализированного лечебно-профилактического учреждения и обратно (не более 4 дней), а также время нахождения Работника на обследовании, оплачивать в размере, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации для оплаты времени простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника.

В случае задержки Работника в пути сверх 4-х дней по метеорологическим условиям или по вине перевозчика оплачивать фактическое время, затраченное на проезд до специализированного лечебно-профилактического учреждения и обратно, на основании соответствующих подтверждающих документов.

В случае установления связи заболевания с профессией в установленном на территории субъекта Российской Федерации, на которой расположено подразделение Общества, порядке до возникновения соответствующих обязательств Фонда социального страхования Российской Федерации, возмещать расходы по проезду Работника кратчайшим путем в специализированное лечебно-профилактическое учреждение, указанное в направлении учреждения здравоохранения, установившего предварительный диагноз, и обратно.

9.45. Обеспечивать создание и работу комиссии по расследованию обстоятельств и причин возникновения у Работника профессионального заболевания, в том числе, по требованию членов комиссии проводить за счет собственных средств необходимые экспертизы, лабораторно-инструментальные и другие гигиенические исследования с целью оценки условий труда на рабочем месте.

Порядок расследования и учета профессиональных заболеваний устанавливается локальными нормативными актами Работодателя, принятыми в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации;

9.46. Предоставлять по запросу органов надзора в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека результаты производственного контроля, специальной оценки условий труда, данные лабораторных и инструментальных

исследований вредных факторов производственной среды и трудового процесса, хронометражные данные, а также иные сведения и документы, необходимые для составления санитарно-гигиенической характеристики условий труда Работника при подозрении на наличие у него профессионального заболевания;

9.47. Обеспечивать обязательное социальное страхование Работников Общества от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

9.48. Содействовать усилению общественного контроля за состоянием охраны труда, осуществлению деятельности института уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, в том числе:

- оказывать помощь в обучении уполномоченных (доверенных) лиц и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда;

- направлять на обучение по охране труда отдельных Работников в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации;

- предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда время для участия в проведении Дня охраны труда, с сохранением за ними среднего заработка не менее 4-х часов в день для участия в комиссии по 2 ступени контроля или полную рабочую смену в день для участия в комиссии по 3 ступени контроля;

- принимать меры по обеспечению необходимой нормативно-технической документацией уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитетов (комиссий) по охране труда;

- предоставлять иные гарантии по решению руководителя за счет средств Общества;

9.49. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

9.50. Рассматривать представления органов общественного контроля в сроки, установленные нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации;

9.51. Направлять экономию фонда оплаты труда, образованную за счет невыплаты части премии за основные результаты производственно-хозяйственной деятельности, персональной надбавки Работников, включенных в систему Управления эффективностью деятельности, надбавки за результативность, надбавки за проектную деятельность по итогам работы за месяц нарушителям правил промышленной безопасности, охраны труда и дорожного движения, на премирование подразделений и (или) отдельных Работников, внесших большой личный вклад в разработку и реализацию профилактических мероприятий по охране труда, снижение производственного травматизма, улучшение условий труда. Расходование данных средств на другие цели не производится. Порядок, условия и периодичность премирования устанавливаются локальным нормативным актом Работодателя;

9.52. Осуществлять последовательное привлечение всех Работников Общества к активному участию в деятельности по промышленной безопасности, охране труда и здоровья, совершенствованию мер стимулирования этого участия;

9.53. Выделять денежные средства на проведение смотра по охране труда подразделений Общества в соответствии с локальными нормативными актами Работодателя в целях поощрения коллективов Работников Общества за снижение производственного травматизма и аварийности, улучшение условий труда;

Проводить в Обществе ежегодные месячники по охране труда, предусматривая финансирование данного мероприятия.

Работники обязуются:

9.51. Соблюдать требования охраны труда и требования промышленной и пожарной безопасности;

9.52. Не приступать к работе, если:

- Работнику не проведены необходимые виды инструктажей, а также обучение безопасным методам и приемам проведения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;

- рабочее место не соответствует нормам и требованиям безопасности, не обеспечена безопасность не только Работника, но и рядом находящихся Работников;

- принятые меры безопасности не обеспечивают приемлемый уровень опасных факторов и рисков на рабочем месте;

- отсутствуют необходимые средства индивидуальной защиты, специальная одежда, специальная обувь с жестким подноском, для безопасного выполнения порученной работы;

- оборудование, инструменты, приспособления и средства коллективной защиты находятся в неисправном состоянии.

9.53. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты и первичные средства пожаротушения;

9.54. Проходить необходимые виды инструктажей, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

9.55. Обращать внимание на безопасность действий рядом работающих и, при обнаружении опасных действий и (или) нарушений требований безопасности, делать им замечания, осознавая, что невысказанные замечания могут привести к причинению вреда здоровью или смерти Работников, которые допускают эти опасные действия;

9.56. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве с самим Работником и (или) рядом работающим, об аварии, инциденте, случае микротравмирования или потенциально опасном происшествии, об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

9.57. 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 нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации;

9.58. В случае установления признаков профессионального заболевания у Работника, по рекомендации врача проходить курс профилактического лечения (амбулаторное, стационарное, санаторно-курортное и др.);

9.59. В случае существенного ухудшения условий труда на рабочем месте, возникновения вследствие этого угрозы жизни или здоровью Работника и при невозможности устранения опасности мерами, входящими в компетенцию Работника, прекратить работу и информировать об этом своего непосредственного руководителя.

Руководитель совместно с представителем выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) представительного органа Работников должен разобраться в причинах приостановки работы и, если остановка обоснована, Работнику может быть предложено иное рабочее место с оплатой по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка Работника.

Данная процедура осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами Работодателя.

Взаимодействие Работодателя, выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) представительного органа Работников

9.60. По инициативе Работодателя и (или) по инициативе профсоюза либо представительного органа Работников создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители Работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) представительного органа Работников. Регламент работы комитета (комиссии) определяется локальными нормативными актами Общества, принятыми в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации.

9.61. Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия Работодателя и Работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование Работников о результатах указанных проверок, сбор предложений для внесения изменений к разделу Коллективного договора об охране труда.

9.62. Стороны исходят из того, что профсоюзные организации пользуются правом участия в любых государственных экспертизах, проводимых в Обществе, на соответствие новой техники и технологий требованиям охраны труда. В то же время они могут проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность и здоровье Работников. Для этого они вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

9.63. Заключение независимой экспертизы профсоюзные организации со своим постановлением представляют государственной экспертизе или Работодателю. В постановлении излагаются предложения профсоюзной организации.

9.64. Работодатель в лице руководителя Общества:

- предоставляет копии протоколов совещаний по промышленной безопасности и охране труда в профсоюзные организации подразделений Общества – при их обращениях;

- информирует профсоюзные организации и Работников о несчастных случаях и профессиональных заболеваниях, а также о результатах исследований, инструментального контроля, имеющих отношение к промышленной безопасности и охране труда.

Раздел 10

Контроль выполнения коллективного договора и ответственность сторон по его реализации

10.1. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется сторонами в лице их представителей в Комиссии по Коллективному договору и соответствующими органами по труду.

10.2. Стороны в лице их представителей в Комиссии по Коллективному договору по итогам работы за истекший год не позднее 30 апреля года, следующего за отчетным годом, отчитываются о выполнении настоящего Коллективного договора на заседании Комиссии по Коллективному договору.

10.3. Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, а также необоснованно отказывающиеся от его заключения, несут административную ответственность в соответствии с Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях.

10.4. Лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по настоящему Коллективному договору, несут административную ответственность, предусмотренную Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях.

10.5. Каждая из Сторон, подписавших Коллективный договор, признает ответственность за реализацию его целей в пределах своих полномочий и обязуется

сотрудничать в разрешении возникающих проблем на принципах равноправия и взаимоуважения, уступок или договоренностей.

10.6. Ни одна из Сторон, подписавших Коллективный договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых обязательств.

Раздел 11
Заключительные положения.
Порядок внесения изменений и дополнений
в коллективный договор

11.1. Настоящий Коллективный договор заключен 27.01.2020 и действует три года с 27 января 2020 года по 26 января 2023 года.

11.2. По соглашению сторон действие настоящего Коллективного договора может продлеваться на срок до трех лет. Решение о продлении оформляется постановлением, подписанным уполномоченными представителями сторон в Комиссии по Коллективному договору.

11.3. Настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения состава, структуры, наименования органов управления Общества, расторжения трудового договора с Генеральным директором Общества.

11.4. Работодатель обязуется опубликовать настоящий Коллективный договор на корпоративном сайте Общества.

11.5. Инициатором коллективных переговоров по внесению изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор вправе выступить любая из сторон в Комиссии по Коллективному договору.

11.6. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор оформляются постановлениями о внесении изменений и дополнений, подписанными уполномоченными представителями сторон в Комиссии по Коллективному договору.

11.7. В случае внесения изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор Работодатель обязуется публиковать текст изменений и дополнений на корпоративном сайте Общества.

11.8. Разъяснения по вопросам применения Коллективного договора оформляются протоколами Комиссии по Коллективному договору.

Генеральный директор
ООО «ГРК «Быстринское»

Представитель работников
ООО «ГРК «Быстринское»



А.Н. Попов

В.Ю. Коновалов

Положение о Комиссии по коллективному договору ООО «ГРК «Быстринское»

1. Общие положения

1.1. Комиссия по Коллективному договору ООО «ГРК «Быстринское» (далее – Комиссия) является постоянно действующим органом по регулированию социально-трудовых отношений.

1.2. Комиссия в своей деятельности руководствуется нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, локальными нормативными актами Общества, Коллективным договором, соглашениями Работодателя с представителями Работников Общества.

1.3. Комиссия формируется на паритетной основе общей численностью 10 человек (5 человек от Работодателя и 5 человек от представителей Работников) и утверждается постановлением Конференции Работников Общества.

1.4. Персональный состав стороны Работодателя в Комиссии определяется решением Работодателя.

2. Функции Комиссии:

2.1. Обеспечение регулирования социально-трудовых отношений, в том числе на основе участия в разработке программ развития Общества и локальных нормативных актов Общества.

2.2. Анализ и контроль выполнения Коллективного договора Общества.

2.3. Подготовка предложений по внесению изменений и дополнений в Коллективный договор, а также подготовка проекта нового Коллективного договора.

2.4. Ведение коллективных переговоров по внесению изменений и дополнений в Коллективный договор.

2.5. Внесение изменений и дополнений в Коллективный договор.

2.6. Продление действия Коллективного договора.

2.7. Подготовка, при необходимости, разъяснений по порядку применения отдельных положений Коллективного договора, а также изданных в их развитие локальных нормативных актов Общества и утверждение этих разъяснений.

2.8. Участие в обеспечении проведения Конференции Работников Общества, в том числе определение повестки дня Конференции Работников, формирование предложения в оргкомитет Конференции Работников Общества со стороны Работников, определение нормы представительства делегатов на Конференцию Работников Общества, а также совершение иных действий, необходимых для проведения Конференции Работников ООО «ГРК «Быстринское».

2.9. Рассмотрение коллективных обращений Работников и обращений их представителей по социально-трудовым вопросам.

2.10. Урегулирование возникающих разногласий между сторонами социального партнерства.

3. Порядок работы

3.1. Решением Комиссии избираются председатель Комиссии из числа членов Комиссии от стороны Работодателя и сопредседатели Комиссии из числа членов Комиссии со стороны Работников.

3.2. Председатель Комиссии:

- организывает работу Комиссии и ведет ее заседания;

- обеспечивает конструктивную работу членов Комиссии от каждой из сторон в целях достижения общего согласия при выработке решений;

- организует подготовку и рассылку информационных материалов, создает рабочие группы из числа представителей Работодателя и представителей Работников (по согласованию с соответствующими представителями стороны Работников в Комиссии) в целях обсуждения рассматриваемых социально-трудовых вопросов, решает другие вопросы деятельности Комиссии.

3.3. Члены Комиссии имеют право вносить предложения в повестку дня Комиссии, а также участвовать в их обсуждении и реализации.

Члены Комиссии обязаны присутствовать на заседаниях Комиссии и активно участвовать в её работе.

3.4. Заседания Комиссии назначаются ее председателем по мере необходимости, как правило, не реже одного раза в квартал. О времени и месте проведения заседания Комиссии ее члены извещаются не позднее, чем за два рабочих дня до начала заседания.

3.5. Любая из сторон Комиссии может предложить проведение внеочередного заседания Комиссии, предупредив всех членов Комиссии о времени, месте и повестке дня заседания не позднее, чем за пять рабочих дней.

3.6. Стороны Комиссии принимают решение простым большинством голосов представителей каждой из сторон. Решение Комиссии считается принятым, если за его принятие проголосовали обе стороны.

3.7. Обсуждение принимаемых решений производится в режиме конструктивного диалога с учетом аргументов, высказанных каждой из сторон. В спорных случаях для выработки согласованных решений создаются согласительные комиссии и рабочие группы с привлечением квалифицированных специалистов Общества.

3.8. Решения Комиссии о продлении действия Коллективного договора и внесении изменений и дополнений в Коллективный договор оформляются в виде постановлений. Решения Комиссии по всем иным вопросам оформляются протоколами.

3.9. Решение Комиссии о продлении действия Коллективного договора подписывается всеми членами Комиссии.

3.10. Решения Комиссии о внесении изменений и дополнений в Коллективный договор подписываются представителем стороны Работодателя и представителями стороны Работников. Со стороны Работодателя данное решение подписывается председателем Комиссии, со стороны Работников – сопредседателями Комиссии, избираемыми в соответствии с пунктом 3.1 настоящего Положения.

Решения Комиссии по другим вопросам подписываются председателем Комиссии.

3.11. Копии решений Комиссии направляются представителям сторон Комиссии.

3.12. При выявлении случаев невыполнения сторонами обязательств по настоящему Коллективному договору члены Комиссии обсуждают причины возникновения таких фактов и разрабатывают совместный план мероприятий по соблюдению сторонами социального партнерства положений настоящего Коллективного договора.

3.13. Организационное и техническое обеспечение работы Комиссии возлагается на Работодателя.

Положение о конференции работников ООО «ГРК «Быстринское»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение – локальный нормативный акт, регулирующий компетенцию, порядок подготовки и проведения конференции работников ООО «ГРК «Быстринское» (далее – Общество), разработанный в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом №10-ФЗ от 12.01.1996 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются на Комиссии по Коллективному договору ООО «ГРК «Быстринское» и подписываются уполномоченными представителями сторон.

1.2. Конференция Работников Общества является высшим органом, осуществляющим непосредственно полномочия Работников по участию в управлении Обществом, обеспечивающим коллективное обсуждение вопросов регулирования социально-трудовых отношений в Обществе и принятие по ним решений от лица всех Работников.

1.3. К исключительной компетенции Конференции Работников Общества относится:

- формирование мнения Работников Общества об основных направлениях социального развития Общества и регулирования социально-трудовых отношений в Обществе на долгосрочную и краткосрочную перспективу, а также обсуждение наиболее значимых вопросов в социально-трудовой сфере;

- утверждение выдвинутых Работниками требований, являющихся предметом коллективного трудового спора;

- принятие решения об объявлении забастовки (в том числе предупредительной), если проведенные в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации обязательные примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора;

- избрание из числа Работников представителя (представительного органа) с наделением его полномочиями по представлению интересов Работников в социальном партнерстве, в том числе по направлению в адрес Работодателя предложения о начале коллективных переговоров.

2. Созыв конференции

2.1. Конференция Работников Общества созывается по мере необходимости по инициативе:

- 1) Комиссии по Коллективному договору или представителей одной из ее сторон;

- 2) не менее 1/10 всех Работников Общества. В этом случае представители Работников направляют в Комиссию по Коллективному договору решения собраний (конференций) Работников структурных подразделений (подразделений) Общества, предложения по повестке дня и дате проведения Конференции Работников Общества;

- 3) профсоюза (профсоюзов), объединяющего (объединяющих) более половины Работников Работодателя.

2.2. Комиссия в течение 5 рабочих дней с момента получения документов рассматривает вопрос о проведении Конференции Работников Общества, определяет повестку дня Конференции Работников Общества и дату ее проведения.

Конференция Работников Общества проводится, как правило, в нерабочее время в течение одного дня.

2.3. Делегаты Конференции Работников Общества, у которых по графику работы день проведения Конференции Работников Общества является рабочим днем, по приказу руководителя, соответствующего структурного подразделения (подразделения) Общества, на период проведения конференции освобождаются от работы с сохранением среднего заработка.

2.4. Решение о проведении Конференции Работников Общества оформляется приказом Генерального директора Общества или уполномоченного им лица. В приказе устанавливаются место, дата и время проведения Конференции Работников Общества, а также состав оргкомитета по подготовке и проведению Конференции Работников Общества, в который входят на паритетной основе представители Работников и Работодателя.

3. Организационный комитет конференции

Оргкомитет Конференции Работников Общества:

- утверждает план мероприятий по подготовке Конференции Работников Общества, избирает председателя оргкомитета;
- подготавливает предложения по количественному и персональному составу рабочих органов Конференции Работников Общества;
- формирует список лиц, приглашаемых на Конференцию Работников Общества;
- доводит информацию о повестке дня Конференции Работников Общества и норме представительства делегатов на Конференцию Работников Общества до сведения структурных подразделений (подразделений) Общества.

4. Порядок избрания делегатов на конференцию

4.1. Норма представительства делегатов на Конференцию Работников Общества определяется решением Комиссии по Коллективному договору/организационным комитетом конференции.

4.2. Для избрания делегатов по установленной норме представительства в структурных подразделениях (подразделениях) Общества проводятся собрания (конференции) трудовых коллективов. Конференция трудового коллектива проводится в том случае, если созыв общего собрания всех Работников затруднен по причинам многочисленности Работников, многосменности работы или территориальной разобщенности структурных подразделений (подразделений) Общества.

4.3. Решения собраний (конференций) трудовых коллективов, а также списки делегатов, избранных на Конференцию Работников Общества, направляются в оргкомитет Конференции Работников Общества не позднее, чем за 5 рабочих дней до ее проведения.

5. Порядок проведения конференции

5.1. Конференция Работников Общества считается правомочной, если в ней участвует не менее двух третей избранных делегатов.

5.2. При наличии не менее двух третей от количества избранных делегатов председатель оргкомитета открывает Конференцию Работников Общества и предлагает для избрания кандидатуру председателя Конференции Работников Общества. Председатель Конференции Работников Общества избирается простым большинством голосов лиц, участвующих в Конференции Работников Общества.

5.3. На Конференции Работников Общества избираются её рабочие органы: счетная и мандатная комиссии, секретариат, комиссия по редактированию проектов постановлений. Указанные органы избираются простым большинством голосов лиц, участвующих в Конференции Работников Общества. Выборы проводятся отдельно по каждой кандидатуре рабочего органа. Избранными считаются кандидаты, набравшие наибольшее количество голосов.

5.4. Председатель Конференции Работников Общества дает поручения, связанные с обеспечением ее работы, руководителю секретариата, членам оргкомитета, делегатам и Работникам, обслуживающим Конференцию Работников Общества.

5.5. Принятие решений по вопросам повестки дня и утверждения документов Конференции Работников Общества осуществляется путем открытого голосования его участников простым большинством голосов. Каждый участник Конференции Работников Общества обладает одним голосом. Передача права голосования одним участником Конференции Работников Общества другому запрещается.

6. Документы конференции

6.1. Решение Конференции Работников Общества оформляется постановлением в течение 5 рабочих дней после окончания Конференции Работников Общества, подписывается председателем и руководителем секретариата Конференции и доводится до всех трудовых коллективов, в том числе через средства массовой информации.

6.2. Предложения и замечания делегатов, переданные в письменной форме председателю Конференции Работников Общества, рассматриваются на заседаниях Комиссии по Коллективному договору. Результаты рассмотрения доводятся до сведения лиц, подавших соответствующие предложения и замечания.

6.3. Решения Конференции Работников Общества, принятые в пределах ее полномочий, являются юридическим актом, имеющим правовое значение и последствия.

7. Заключительные положения

Настоящее Положение действует до принятия в установленном порядке нового положения (новой редакции положения), регламентирующего вопросы деятельности Конференции Работников Общества.

**УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ
ОТДЕЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ, КОМПЕНСАЦИЙ И ДРУГИХ ВЫПЛАТ
РАБОТНИКАМ ООО «ГРК «БЫСТРИНСКОЕ»**

1. Общие Положения

1.1. Настоящие Условия и порядок предоставления отдельных гарантий, компенсаций и других выплат работникам Общества (далее – Условия) разъясняют и дополняют положения Коллективного договора ООО «ГРК «Быстринское» на 2019-2022 годы в части вопросов, связанных с выплатами социального характера и иными выплатами, предоставлением гарантий и компенсаций Работникам Общества.

1.2. Условия разработаны в целях:

– стимулирования Работников к реализации текущих и стратегических целей и задач Общества, высокопроизводительному труду, повышению эффективности производства, отвечающих интересам как Работников, так и Работодателя;

– обеспечения реализации прав Работников в области социально-трудовых отношений;

– обеспечения социальной защищенности Работников и членов их семей в связи с наступлением определенных событий, не связанных с выполнением трудовых функций, а также в связи с нахождением в трудной жизненной ситуации.

1.3. Работодатель вправе устанавливать локальными нормативными актами иные виды выплат, не предусмотренные настоящими Условиями.

1.4. Все вопросы предоставления гарантий и компенсаций, не урегулированные Коллективным договором, настоящими Условиями и иными локальными нормативными актами Общества, решаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2. Поощрение Работников

2.1. К поощрению ООО «ГРК «Быстринское» могут быть представлены Работники, показавшие высокие и стабильные показатели в труде, значительные производственные достижения.

2.2. Поощрения Работников производится:

- К профессиональным праздникам;
- К юбилейной дате Общества;
- К юбилейной дате Работника;
- За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, высокое качество работы, повышение производительности труда, инициативу и другие достижения в труде, а также продолжительную и безупречную работу;
- Участие в спортивных, культурных и иных мероприятиях, направленных на популяризацию здорового образа жизни, развитие корпоративной культуры.

2.3. Установлены следующие виды поощрений ООО «ГРК «Быстринское»:

- Почетное звание «Лучший Работник ООО «ГРК «Быстринское»»;
- Почетная грамота ООО «ГРК «Быстринское»»;
- Благодарность ООО «ГРК «Быстринское»».

2.4. Виды и количество поощрений формируются исходя из нормативов от общей численности Работников и ежегодно утверждаются приказом Генерального директора в соответствии с требованиями Наградной политики Компании.

2.5. Работникам, к которым было применено поощрение в виде награждения Почетной грамотой, присвоения Почетного звания, объявления Благодарности выплачивается единовременное материальное вознаграждение на основании Приказа Генерального директора Общества в соответствии с локальными нормативными актами в пределах плановых средств на оплату труда Общества.

3. Порядок оказания материальной помощи Работникам

Материальная помощь – финансовая поддержка, оказываемая нуждающемуся работнику в связи с наступлением определенных жизненных событий или затруднительным материальным положением.

Материальная помощь может быть оказана:

3.1. Работнику (одному из родителей) в связи с рождением ребёнка, а также усыновлении детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей выплачивается единовременное пособие в размере 8 000 рублей.

3.2. Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, когда месячный среднедушевой доход в семье ниже 150% величины прожиточного минимума на душу населения в регионе оказывается материальная помощь размере 8 000 рублей.

3.3. При материальном ущербе в связи с экстремальной ситуацией (стихийное бедствие, пожар, авария, кража и т.п.) при предъявлении документов о размерах причиненного ущерба оказывается материальная помощь в размере до 8 000 рублей.

3.4. В случае тяжелой болезни и необходимости медицинского обследования и лечения (работника, члена семьи работника), в том числе для возмещения стоимости приобретенных медикаментов, назначенных лечащим врачом до 20 000 рублей.

3.5. Работник дополнительно к пособию, предусмотренному законодательством, получает материальную помощь на приобретение ритуальных товаров и услуг:

- в случае смерти Работника – в размере 32 000 рублей.
- в случае смерти члена семьи Работника – в размере 8 000 рублей.

3.6. Работнику, увольняющемуся при прекращении трудового договора в случае ухода на пенсию по старости или инвалидности, выплачивается материальная помощь. Размер материальной помощи, установленный на дату обращения, из расчета стажа работы в Обществе:

- от 5 до 7 лет – одна среднемесячная заработная плата работника;
- от 7 до 10 лет – две среднемесячные заработные платы работника;
- более 10 лет – три среднемесячные заработные платы работника.

3.7. Порядок и условия оказания материальной помощи определяются локальным нормативным актом Общества.

4. Дополнительные гарантии и компенсации в области регулирования рабочего времени и времени отдыха Работников

4.1. Работодатель обязуется предоставлять оплачиваемый отпуск до 5 календарных дней в год (вне графика отпусков, в счет ежегодного оплачиваемого отпуска работника) в случаях:

- рождения ребенка, а также усыновлении детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- свадьба;
- экстремальной ситуации (стихийное бедствие, пожар, авария, кража и т.п.);
- смерти близких родственников и/или членов семьи (супруги, дети, родители, родные брат и сестра).

5. Социальные гарантии

5.1. Работодатель выделяет ежегодно денежные средства на приобретение новогодних подарков детям Работников в возрасте до 15 лет включительно.

5.2. Работодатель выделяет на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы денежные средства с учётом рекомендуемых нормативов и лимитов бюджетных расходов.

6. Гарантии и компенсации работникам с вахтовым методом работы

6.1. Работникам, выполняющим работу вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания на объекте в период рабочей вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от пункта сбора до объекта и обратно выплачивается надбавка за вахтовый метод работы из расчета 100 рублей в день. Начисление надбавки производится без применения районного коэффициента и процентных надбавок, предусмотренных действующим законодательством и Положением об оплате труда работников Общества.

Надбавка за вахтовый метод не начисляется за период, в течение которого Работник не смог добраться до места работы по метеоусловиям по вине транспортных организаций и другим объективным причинам.

6.2. Общество компенсирует Работникам, проживающим за пределами Забайкальского края, которым в соответствии с трудовым договором установлен вахтовый метод организации работ, стоимость оплаты проезда от постоянного места жительства до пункта сбора при трудоустройстве и от постоянного места жительства до пункта сбора и обратно в период междувахтового отдыха, при заезде на вахту по окончании отпуска, использовании дополнительных дней отдыха, при участии в Программах добровольного медицинского страхования, санаторно-курортного лечения и отдыха в следующих размерах:

№ п/п	Регион постоянного места жительства Работника	Размер компенсации
1	Республика Бурятия Иркутская область Амурская область	по фактическим расходам, но не более 5 000 руб. в одну сторону
2	Другие регионы РФ	по фактическим расходам, но не более 15 000 руб. в одну сторону
3	Петровск-Забайкальский, Красночикойский, Тунго-Кочинский, Могочинский, Каларский, Кыринский районы Забайкальского края	по фактическим расходам, но не более 2 000 руб. в одну сторону

6.3. Порядок и условия компенсации расходов на оплату проезда от места жительства до пункта сбора и обратно Работникам с вахтовым методом работы определяются локальным нормативным актом Общества.

7. Компенсация расходов стоимости проезда работникам и членам их семей на проезд к месту проведения отпуска и обратно

7.1. Работник имеет право на оплату за счет Работодателя стоимости проезда своего и одного члена семьи к месту использования отпуска и обратно на территории РФ и за ее пределами. Право на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда в отпуск возникает у работника не менее чем через один год с момента приема на работу при предоставлении ему ежегодного отпуска или его части. В дальнейшем право на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно может быть использовано работником один раз в два года.

7.2. Проезд возмещается работнику и одному члену его семьи по фактической стоимости, но не более 30 000 рублей на работника и 20 000 рублей на члена семьи.

7.3. Порядок и условия компенсации расходов на оплату проезда к месту использования отпуска и обратно работникам Общества определяются локальным нормативным актом Общества.

8. Возмещение морального вреда

8.1. В случае смерти или утраты профессиональной трудоспособности Работника, наступившей в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении им своих трудовых обязанностей, Работодатель возмещает Работнику или компенсирует семье умершего Работника причиненный моральный вред в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим разделом.

8.2. Предельный размер возмещения (компенсации) морального вреда составляет:

- Работнику, при утрате им профессиональной трудоспособности, в размере до 310 000 рублей;

- членам семьи Работника, умершего в результате несчастного случая, связанного с виновными действиями (бездействием) Работника, не находившегося в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, в общем размере до 310 000 рублей;

- членам семьи Работника, умершего в результате несчастного случая или профессионального заболевания, если смерть Работника не связана с его виновными действиями (бездействием), в общем размере до 2 000 000 рублей.

8.3. В случае получения Работником травмы (смерти) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения возмещение (компенсация) указанного морального вреда Работнику или членам семьи умершего Работника Работодателем не производится.

В целях применения положений настоящего раздела под членами семьи Работника понимаются: супруги, родители и дети (усыновители и усыновленные).

8.4. Возмещение (компенсация) морального вреда производится на основании соглашения, заключаемого между Работодателем и Работником или членами семьи умершего Работника, по их письменному обращению к Работодателю, в порядке, определяемом Работодателем или уполномоченным представителем Работодателя.

8.5. Размер возмещения (компенсации) морального вреда определяется в соглашении в пределах сумм, установленных настоящим разделом, с учётом степени утраты профессиональной трудоспособности, группы инвалидности, понесённых нравственных и физических страданий, а также иных индивидуальных особенностей Работника или членов семьи умершего Работника.

8.6. Возмещение (компенсация) морального вреда в соответствии с настоящим разделом Работнику или членам семьи умершего Работника не производится Работодателем в случаях, когда размер возмещения (компенсации) причинённого морального вреда определен судом в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации.

8.7. Если размер причиненного морального вреда определен судом, его возмещение (компенсация) производится Работодателем на основании судебного постановления, вступившего в законную силу, в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации.

8.8. Утрата профессиональной трудоспособности, вина в несчастном случае, группа инвалидности, нахождение в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, причинение физических страданий, связь профессионального заболевания со смертью Работника, определяются в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации.

Приложение 4
к Коллективному договору
ООО «ГРК «Быстринское»
на 2020-2023 годы

УТВЕРЖДЕН
приказом Президента
ПАО «ГМК «Норильский никель»
от 02.07.2018 № ГМК/67-п

Стандарт

**по обеспечению социально-бытовых условий работников
ПАО «ГМК «Норильский никель» и российских организаций
корпоративной структуры, входящих
в Группу компаний «Норильский никель»**

Обозначение документа: С ГК НН 25-002-2018

Введен взамен: СТО ГМК-НН 25-002-2011

Дата введения: 02.07.2018

Содержание

1. Область применения	49
2. Нормативные ссылки.....	49
3. Термины, определения и сокращения	50
4. Основные требования и ограничения	51
5. Требования к помещениям санитарно-бытового назначения	52
6. Требования к помещениям здравоохранения.....	55
7. Требования к помещениям общественного питания	57
8. Требования к помещениям спортивно-оздоровительного назначения	58
9. Требования к передвижным пунктам.....	60
10. Ответственность	61
Приложение А Группы производственных процессов (СП 44.13330.2011)	62
Приложение Б Перечень применяемых материалов для социально-бытовых объектов	63
Приложение В Перечень оборудования, предлагаемого для комплектации социально-бытовых объектов в соответствии с ТЗ	77

1. Область применения

1.1. Настоящий Стандарт по обеспечению социально-бытовых условий работников ПАО «ГМК «Норильский никель» и российских организаций корпоративной структуры, входящих в Группу компаний «Норильский никель» (далее – Стандарт) устанавливает единые требования к социально-бытовым объектам (далее – СБО) Группы компаний «Норильский никель», их содержанию и ремонту.

1.2. Требования настоящего Стандарта распространяются на работников филиалов Компании и российских организаций корпоративной структуры, входящих в Группу компаний «Норильский никель» (далее - РОКС НН), принимающих участие в программе по улучшению социально-бытовых условий работников Группы компаний «Норильский никель» (далее - Программа).

1.3. Стандарт не распространяется на работников Главного офиса и представительства Компании.

1.4. Настоящий Стандарт является основным документом для разработки и реализации корпоративной Программы.

2. Нормативные ссылки

При разработке настоящего Стандарта использованы следующие нормативные документы:

СП 44.13330.2011	Свод правил. Административные и бытовые здания. Актуализированная редакция СНиП 2.09.04-87
СП 118.13330.2012	Свод правил. Общественные здания и сооружения. Актуализированная редакция СНиП 31-06-2009
СП 60.13330.2016	Свод правил. Отопление, вентиляция и кондиционирование воздуха. Актуализированная редакция СНиП 41-01-2003
СП 1.13130.2009	Свод правил. Системы противопожарной защиты. Эвакуационные пути и выходы
СП 4.13130.2013	Свод правил. Системы противопожарной защиты. Ограничение распространения пожара на объектах защиты. Требования к объемно-планировочным и конструктивным решениям
СП 2.13130.2012	Свод правил. Системы противопожарной защиты. Обеспечение огнестойкости объектов защиты
СП 30.13330.2016	Свод правил. Внутренний водопровод и канализация зданий. Актуализированная редакция СНиП 2.04.01-85*
СП 52.13330.2016	Свод правил. Естественное и искусственное освещение. Актуализированная редакция СНиП 23-05-95*
СП 2.2.1.1312-03	Санитарно-эпидемиологические правила «Гигиенические требования к проектированию вновь строящихся и реконструируемых промышленных предприятий»
СанПиН 2.1.2.1188-03	Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы. «Плавательные бассейны. Гигиенические требования к устройству, эксплуатации и качеству воды. Контроль качества» Коллективный договор ОАО «ГМК «Норильский никель» на 2015-2018 годы

С НН 42-003-2017	Стандарт разработки нормативно-методических и организационно-правовых документов ПАО «ГМК «Норильский никель»
И ГМК-ГО 42-002-2016	Инструкция по делопроизводству в Главном офисе ПАО «ГМК «Норильский никель»
Р ГМК-НН-25-002-2014	Регламент «Разработка и реализация Программы по улучшению социально-бытовых условий работников ОАО «ГМК «Норильский никель»

3. Термины, определения и сокращения

3.1. В настоящем Стандарте применены термины с соответствующими определениями:

3.1.1. **Главный офис:** территориальное подразделение ПАО «ГМК «Норильский никель» в виде стационарных рабочих мест в г. Москве и г. Санкт-Петербурге, организационная структура которого утверждена приказом Президента ПАО «ГМК «Норильский никель».

3.1.2. **Группа компаний «Норильский никель»:** Компания и совокупность организаций корпоративной структуры, входящих в Группу компаний «Норильский никель».

3.1.3. **Заказчик проекта/программы:** подразделение Компании/ОКС НН, в интересах которого разрабатывается и реализуется проект/программа и которое использует (эксплуатирует) в рамках своей деятельности результаты проекта/программы.

3.1.4. **Ингаляторий:** специально оборудованное помещение, предназначенное для проведения ингаляционной терапии, прежде всего аэрозольтерапии и электроаэрозольтерапии.

3.1.5. **Передвижные пункты:** к ним относятся мобильные здания, предназначенные для приема пищи, отдыха, обогрева, проживания, сушки и хранения спецодежды работников.

3.1.6. **Программа по улучшению социально-бытовых условий работников Группы компаний «Норильский никель»:** ежегодно обновляемый перечень запланированных мероприятий по улучшению существующих социально-бытовых объектов Подразделений Группы компаний «Норильский никель».

3.1.7. **Производственные здания и сооружения:** здания и сооружения, используемые в основной производственной деятельности.

3.1.8. **Российские организации корпоративной структуры, входящие в Группу компаний «Норильский никель»:** юридические лица, указанные в пункте 3.1.8 Положения «Об управлении российскими организациями, входящими в Корпоративную структуру ОАО «ГМК «Норильский никель», зарегистрированные по законодательству Российской Федерации.

3.1.9. **Санитарные приборы:** приёмники сточных вод (хозяйственных и фекальных), устанавливаемые в жилых, общественных и производственных зданиях.

3.1.10. **Сатураторные установки:** оборудование для разлива питьевой воды и чая.

3.1.11. **Социально-бытовой объект:** объект подразделения Компании, предназначенный для социально-бытового обслуживания работников (санитарно-

бытовые, общественного питания, спортивные, здравоохранения, рекреации, передвижные пункты).

3.1.12. Специальная одежда: средство индивидуальной защиты, предназначенное для защиты от вредных и опасных факторов для здоровья сотрудника на рабочем месте.

3.1.13. Техническое задание: исходный документ для создания продукта проекта (измеримого результата, который должен быть получен в ходе реализации проекта), устанавливающий основное назначение создаваемого продукта, его технические характеристики, показатели качества и технико-экономические требования, предписания по выполнению необходимых этапов создания технической документации и ее состав, а также прочие специальные требования.

3.1.14. Фитнес: общая физическая подготовленность организма человека.

3.1.15. Фотарий: помещение, оборудованное для проведения групповых облучений ультрафиолетовыми и тепловыми лучами с профилактическими и лечебными целями.

3.2. В настоящем Стандарте используются следующие сокращения:

ГОСТ	Государственный стандарт
ДУД	Структурное подразделение Главного офиса, находящееся в подчинении Вице-президента - Руководителя Аппарата, выполняющее методологические и централизованные функции координатора по планированию и реализации мероприятий Программы (разработка, согласование и контроль) по отношению к Подразделениям Компании
Компания	ПАО «ГМК «Норильский никель»
Обособленные подразделения	филиалы Компании
Программа	Программа по улучшению социально-бытовых условий работников Компании
РОКС НН	Российские организации корпоративной структуры, входящие в Группу компаний «Норильский никель»
СанПиН	Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы
СНиП	Строительные нормы и правила
СП	Свод правил – актуализированные строительные нормы и правила (СНиП)
СБО	Социально-бытовой объект
Спецодежда	Специальная одежда
ТЗ	Техническое задание

4. Основные требования и ограничения

4.1. Настоящий Стандарт устанавливает следующие требования к СБО:

4.1.1. к помещениям санитарно-бытового назначения согласно раздела 5 настоящего Стандарта;

4.1.2. к помещениям здравоохранения - раздел 6 настоящего Стандарта;

4.1.3. к помещениям общественного питания - раздел 7 настоящего Стандарта;

4.1.4. к помещениям спортивно-оздоровительного назначения - раздел 8 настоящего Стандарта;

4.1.5. к передвижным пунктам - раздел 9 настоящего Стандарта.

4.2. СБО могут размещаться в отдельно стоящих административно-бытовых зданиях, в пристройках, вставках и встройках, отвечающих требованиям федеральных нормативных документов по пожарной безопасности.

4.3. Архитектурные решения СБО, системы отопления, вентиляции, кондиционирования, электроснабжения, электрического освещения, автоматической пожарной сигнализации и систем оповещения о пожаре и др. должны соответствовать требованиям федерального законодательства, СП, СНиП, СанПиН, ГОСТ, действующих на территории Российской Федерации, и локальных нормативно-методических документов обособленных подразделений Компании/РОКС НН по пожарной безопасности, и отвечать положениям Приложений Б и В к настоящему Стандарту.

4.4. Содержание СБО должно соответствовать требованиям гигиенических нормативов, СанПиН, действующих на территории Российской Федерации.

5. Требования к помещениям санитарно-бытового назначения

К помещениям санитарно-бытового назначения относятся:

- гардеробные;
- душевые, умывальные;
- уборные;
- помещения для сушки, обеспыливания, обезвреживания и ремонта специальной одежды и обуви;
- курительные;
- места для размещения устройств питьевого водоснабжения;
- помещения для обогрева или охлаждения работников.

5.1. Гардеробные

5.1.1. В гардеробных должны быть предусмотрены отдельные помещения для грязной и чистой одежды в соответствии с Приложением А к настоящему Стандарту, которые должны иметь:

- индивидуальные металлические шкафчики для чистой и грязной одежды. Число отделений в шкафах или крючков вешалок для домашней и специальной одежды (далее – спецодежда) следует принимать равным списочной численности работающих (на двери шкафа наносится порядковый номер и у входа в гардеробную вывешивается пофамильный список лиц, пользующихся ею, с номером закрепленного шкафа). В исключительных случаях, при отсутствии отдельных шкафчиков в гардеробных могут быть установлены вешалки для чистой и грязной одежды. Вешалки и шкафчики должны быть обеспечены плечиками или крючками для одежды. Под вешалками должны быть предусмотрены полки под обувь;

- скамьи, шириной 30 см, располагаемые у шкафов по всей длине их рядов в соответствии с Приложением А к настоящему Стандарту;

- уборную, в случае если на расстоянии до 30 м от входа в гардеробную не предусмотрена уборная общего пользования;

- места для сушки волос, оборудованные настенными фенами;

- умывальные, оборудованные электрополотенцем;

5.1.2. При гардеробных могут располагаться:

- парильные помещения;

- фотарии (для компенсации ультрафиолетовой недостаточности в помещениях без естественного освещения);

- помещения для обеспыливания спецодежды, при производственных процессах, связанных с выделением пыли и вредных веществ (на численность работающих в смену). Данные помещения должны быть обособленными и оборудованными автономной вентиляцией, исключающей попадание загрязненного

воздуха в другие помещения. Для обеспыливания спецодежды применяются устройства (механические, с использованием сжатого воздуха, аэродинамические обеспыливатели и др.);

- помещения для сушки спецодежды (при обосновании Заказчиком проекта/программы (далее - Заказчик), оборудованные вытяжной вентиляцией и отопительными приборами;

- кладовые спецодежды;
- помещения для дежурного персонала с местом для уборочного инвентаря;
- помещения для личной гигиены женщин.

5.1.3. Ширина проходов между рядами гардеробных шкафов должна быть не менее:

При числе отделений шкафа до 18:

- 1,4 м – при наличии скамей в проходах;
- 1,0 м – в гардеробных без скамей.

При числе отделений шкафа от 18 до 36:

- 2,0 м – при наличии скамей в проходах;
- 1,4 м – в гардеробных без скамей.

5.1.4. Чистовая отделка перегородок и стен гардеробных спецодежды должна быть выполнена на высоту до подвесного потолка или потолка из материалов, допускающими мытье горячей водой с применением моющих средств. Стены, потолки должны иметь водостойкое покрытие. Полы должны быть из противоскользящего водонепроницаемого материала.

5.1.5. Для обеспечения воздухообмена и температурно-влажностного режима помещения гардеробных оборудуются общеобменной приточно-вытяжной вентиляцией и отоплением, которые отвечают требованиям федерального законодательства, действующего на территории Российской Федерации, и локальных нормативно-методических документов обособленных подразделений Компании/РОКС НН.

5.1.6. В помещениях гардеробных, при обосновании Заказчиком, допускается установка шкафов для сушки спецодежды в нерабочее время, оборудованных вытяжной вентиляцией от каждого шкафа.

5.1.7. Электрооборудование (электропроводка, штепсельные розетки, светильники, выключатели, заземляющие устройства и т.д.) должно быть в исправном состоянии.

5.2. Душевые

5.2.1. Помещения душевых располагаются смежно с гардеробными.

5.2.2. При душевых предусматриваются преддушевые, предназначенные для вытирания тела (при количестве душевых сеток 4 и менее устройство преддушевой не обязательно). Преддушевые должны быть оборудованы вешалками с крючками для полотенец из расчета 2 крючка на одну душевую сетку, полочками для туалетных принадлежностей, а также скамьями шириной 30 см.

5.2.3. Душевые должны представлять собой кабины, закрытые с трех сторон, с боковыми перегородками, поднятыми на 0,2 м от пола и общей высотой от пола 1,8 м. Размер душевой кабины должен быть 0,9×0,9 м. Душевые кабины должны быть оборудованы принадлежностями для индивидуальных моющих средств.

5.2.4. Перегородки душевых должны быть выполнены из материалов, допускающими мытье горячей водой с применением моющих средств. Стены, потолки должны иметь водостойкое покрытие. Полы должны быть из противоскользящего водонепроницаемого материала.

5.2.5. Уклон облицованного пола в душевой к стоку должен быть не менее 0,01.

5.2.6. Для освещения душевых применяются светильники во влагозащищенном исполнении.

5.2.7. Для обеспечения температурно-влажностного режима помещения душевых оборудуются принудительной вытяжной вентиляцией. Приток воздуха осуществляется через жалюзийные решетки, установленные в верхней части стен и перегородок, разделяющие душевые, преддушевые и гардеробные.

5.3. Умывальные

5.3.1. Размещаются на площади гардеробных спецодежды или смежно с этими гардеробными.

5.3.2. Умывальники должны быть оснащены моющими средствами для мытья рук, электрополотенцами.

5.4. Уборные

5.4.1. Места расположения уборных и подходы к ним должны быть обозначены специальными указателями.

5.4.2. Расстояние от рабочих мест в производственных зданиях до туалетов должно быть не более 75 м, а от рабочих мест на территории предприятия – не более 150 м.

5.4.3. Вход в уборную должен предусматриваться через тамбур с умывальником и samozакрывающейся дверью. Тамбуры санузлов должны быть оснащены моющими средствами для мытья рук, электрополотенцами, зеркалами, полками для предметов личного обихода, корзинами для мусора, бумагодержателями, крючками для одежды.

5.4.4. Уборные должны быть оборудованы напольными чашами (унитазами), размещаемыми в отдельных кабинках с дверями, открывающимися наружу.

5.4.5. В кабинках должны предусматриваться крючки для одежды, корзины для мусора и бумагодержатели

5.4.6. В мужских уборных, кроме унитазов, следует предусмотреть индивидуальные писсуары. Расстояние между индивидуальными писсуарами должно приниматься 0,7 м.

5.4.7. Чистовая отделка перегородок и стен уборных должна быть выполнена на высоту до подвесного потолка или потолка из материалов, допускающими мытье горячей водой с применением моющих средств. Потолки должны иметь водостойкое покрытие. Полы должны быть из противоскользящего водонепроницаемого материала.

5.4.8. В помещениях уборных при трех санитарных приборах и более системы с естественным побуждением воздуха использовать не рекомендуется.

5.5. Прачечные

5.5.1. Для стирки спецодежды при производственных предприятиях должны предусматриваться прачечные. В обоснованных Заказчиком случаях допускается использование городских прачечных при условии устройства в них специальных отделений (технологических линий) для обработки спецодежды.

5.5.2. Планировочные решения помещений прачечных должны предусматривать обеспечение стирки без пересечения и контакта чистого и грязного белья, наличие места для сушки спецодежды.

5.5.3. Прачечные должны быть оснащены стиральными машинами и специализированным оборудованием для прачечных. Все оборудование прачечных, расстановка машин и отделка помещений должны допускать легкую и быструю их очистку.

5.5.4. В помещении прачечной должно быть оборудовано место для хранения моющих средств.

5.5.5. Стены, потолки и полы в прачечных должны быть изготовлены из материалов, устойчивых к воздействию влаги, температуры, моющих средств. Помещения прачечных должны иметь гидроизоляцию полов и стен. Полы должны быть из противоскользящего водонепроницаемого материала и обеспечивать сток воды.

5.5.6. При прачечных следует предусматривать помещения для ремонта спецодежды.

5.6. Курительные

5.6.1. Курительные, по возможности следует размещать рядом с туалетами или с помещениями для отдыха. Места для курения должны быть изолированы от других помещений, обозначены специальными знаками, оборудованы скамейками и урнами в достаточном количестве.

5.6.2. Расстояние от рабочих мест, размещаемых в зданиях, до курительных должно быть не более 75 м, от рабочих мест на территории предприятия – не более 150 м.

5.6.3. Для отделки курительных комнат должны применяться негорючие материалы.

5.7. Устройства питьевого водоснабжения

5.7.1. Устройства питьевого водоснабжения размещаются в помещениях для отдыха, вестибюлях, местах общего пользования.

5.7.2. Питьевое водоснабжение осуществляется через сатураторные установки, питьевые фонтанчики (при условии соответствия воды санитарным нормам) или работники должны обеспечиваться бутилированной водой.

5.7.3. Расстояние от рабочих мест, размещаемых в зданиях, до устройств питьевого водоснабжения должно быть не более 75 м, от рабочих мест на территории предприятия – не более 150 м.

6. Требования к помещениям здравоохранения

К помещениям здравоохранения относятся:

- медпункты, здравпункты;
- парильные (сауны);
- помещения личной гигиены женщин;
- по ведомственным нормам - помещения для ингаляторов, фотариев, ручных и ножных ванн, а также помещения для отдыха работников в рабочее время.

6.1. Здравпункты (медпункты)

6.1.1. На предприятиях со списочной численностью работающих более 300 человек должны предусматриваться фельдшерские здравпункты.

6.1.2. При списочной численности от 50 до 300 работающих должен быть предусмотрен медицинский пункт. Площадь медицинского пункта должна быть при списочной численности от 50 до 150 работающих – 12 м², от 151 до 300 – 18 м².

6.1.3. Число обслуживаемых одним фельдшерским здравпунктом принимается:

- при подземных работах – не более 500 человек;
- на предприятиях горнорудной и угольной промышленности – не более 1200 человек;
- на предприятиях других отраслей народного хозяйства – не более 1700 человек.

6.1.4. Помещения фельдшерского здравпункта должны предусматривать:

- вестибюль с местами для ожидания и регистрации;
- комнату временного пребывания больных;
- процедурные кабинеты (два помещения);

- кабинет для приема больных;
- кладовую лекарственных форм и медицинского оборудования;
- уборную с умывальником в тамбуре.

6.1.5. Фельдшерские здравпункты следует размещать на первом этаже.

6.1.6. Ширина дверей в вестибюлях, перевязочных, кабинетах для приема и комнатах для временного пребывания больных должна быть не менее 1 м.

6.1.7. Стены, полы, должны быть выполнены из легко моющихся материалов или покрашены красками, которые легко моются.

6.1.8. Все помещения здравпунктов должны содержаться в чистоте.

6.2. Парильные помещения

6.2.1. Парильные помещения следует размещать в блоке с душевыми, а также в оздоровительных комплексах. Инструкция по пользованию парильной и противопоказания для работников к ее использованию вывешиваются на видном месте в бытовых помещениях.

6.2.2. Стены и потолок парильных помещений следует отделывать древесиной лиственных пород. Не допускается использовать для отделки смолистую древесину.

6.2.3. Пол в парильных помещениях следует предусматривать деревянным из березы, липы или осины. Пол состоит из нескольких широких некрутых ступеней.

6.2.4. Двери в парильных должны быть деревянными или из термостойкого стекла и открываться наружу. Для вентиляции в нижней части дверного проема необходимо оставить зазор не менее 30 мм во всю ширину двери. Дверные ручки в парильных должны быть из материала, плохо проводящего тепло.

6.2.5. Светильники, устанавливаемые в парильных должны быть из термостойкого стекла.

6.2.6. В парильной должна быть предусмотрена приточно-вытяжная вентиляция с механическим побуждением. Приемное отверстие для удаления воздуха из парильной располагается в верхней зоне помещения (не ниже 2 м от пола до низа отверстия).

6.2.7. В парильной следует применять электрические печи (далее - электрокаменки) заводского изготовления, оборудованные автоматической системой, отключающей работу печи в случае превышения допустимой температуры. Мощность электрокаменки должна соответствовать объему парильной (согласно инструкции завода-изготовителя) и иметь соответственно не более 15 кВт. Электронагревательный прибор должен автоматически отключаться после 8 часов работы.

6.2.8. Расстояние от электрокаменки до обшивки стен парильной должно быть не менее 20 см. Непосредственно над электрокаменкой под потолком следует устанавливать несгораемый теплоизоляционный щит (если иное не предусмотрено в инструкции по эксплуатации электрокаменки).

6.2.9. Температура в парильной должна поддерживаться автоматически и не должна превышать 110 °С.

6.3. Помещения для личной гигиены женщин

6.3.1. Помещения для личной гигиены женщин, работающих в максимальной смене, следует размещать в уборных из расчета 75 чел. на одну установку.

6.3.2. Помещение для личной гигиены женщин состоит из тамбура и индивидуальных кабин с перегородками высотой не менее двух метров. Индивидуальные кабины оборудуются вешалками с настенными крючками для одежды, биде с подводом и смесителем горячей и холодной воды, унитазом, а также бачком с крышкой для использованных гигиенических пакетов. В указанных помещениях должны быть предусмотрены места для раздевания и умывальник.

6.4. Фотарии

6.4.1. Фотарии должны проектироваться на промышленных предприятиях, расположенных выше Северного полярного круга, осуществляющих подземную добычу полезных ископаемых, а также при работах, выполняемых в помещениях без естественного освещения.

6.4.2. Помещения для ультрафиолетового излучения – фотарии следует размещать, как правило, в гардеробных чистой одежды.

6.4.3. Поверхности стен и перегородок фотариев должны быть окрашены красками светлых тонов, и выполнены из материалов, устойчивых к ультрафиолетовому облучению.

6.4.4. Лампы ультрафиолетового облучения должны быть в исправном состоянии.

6.4.5. Фотарии должны иметь необходимое количество защитных очков со светофильтрами.

6.4.6. В фотариях должна быть обеспечена общеобменная приточно-вытяжная вентиляция, либо должны быть предусмотрены условия для интенсивного проветривания через оконные проемы в случае увеличения концентрации озона.

6.4.7. Персонал, обслуживающий фотарий, должен быть специально обучен правилам эксплуатации ультрафиолетовых ламп.

6.4.8. Инструкция по пользованию фотария и противопоказания для работников к его использованию вывешиваются на видном месте в бытовых помещениях.

6.5. Помещения для отдыха в рабочее время

6.5.1. Помещения и места для отдыха в рабочее время следует размещать, как правило, при гардеробных домашней одежды и здравпунктах. При допустимых параметрах воздуха рабочей зоны в производственных помещениях и отсутствии контактов с веществами 1-го и 2-го классов опасности допускается предусматривать места отдыха открытого типа в виде площадок, расположенных в цехах на площадях, не используемых в производственных целях.

6.5.2. В помещениях для отдыха должны предусматриваться столы со стульями или скамейками, могут быть предусмотрены устройства для приготовления и раздачи специальных тонизирующих напитков, а также места для занятий физической культурой.

6.5.3. Площадь помещения для отдыха в рабочее время принимается из расчета 0,9 м². на человека в наиболее многочисленной смене.

7. Требования к помещениям общественного питания

К помещениям общественного питания относятся:

- столовые, буфеты,
 - комнаты приема пищи,
 - сатураторные, пункты выдачи шахтерских пакетов и молока.
- При количестве работающих в наиболее многочисленной смене:

- 200 человек и более – предусматриваются столовые;
- менее 30 человек – предусматриваются комнаты для приема пищи из расчета 1 м² на одного человека, но не менее 12 м².

7.1. Столовые, буфеты

7.1.1. Столовые или буфеты должны быть в каждом обособленном подразделении предприятия, должны иметь раздаточные линии, помещения для приготовления и приема пищи.

7.1.2. В столовых должны быть предусмотрены помещения для приема и хранения продуктов, производственные помещения, помещения для потребителей, служебные и бытовые помещения персонала столовой.

7.1.3. Для посетителей столовой следует предусматривать вестибюль с гардеробной или вешалки для одежды.

7.1.4. В столовой должны быть предусмотрены места для умывания посетителей, обеспеченные мылом, электрополотенцем или бумажным полотенцем, урнами для мусора.

7.1.5. Технологическое оборудование должно обеспечивать эксплуатацию объекта по назначению и размещаться с учетом свободного доступа. Технологическое оборудование, инвентарь, посуда, тара выполняются из материалов, разрешенных органами и учреждениями госсанэпидслужбы в установленном порядке.

7.1.6. Мебель в обеденном зале должна быть выполнена из легко моющихся материалов, после каждого посетителя обязательна уборка обеденного стола.

7.1.7. Отделка стен, перегородок, обеденных залов и помещений производственных цехов столовой должна быть выполнена из стойких к санитарной обработке и дезинфекции отделочных материалов на всю высоту помещения.

7.1.8. Полы должны быть выполнены из ударопрочных материалов, исключающих скольжение. Поверхность пола должна быть гладкой, без щелей и выбоин.

7.1.9. Для освещения помещений столовой должны использоваться светильники, которые полностью закрыты арматурой, что исключает выпадение стекла из светильников.

7.2. Комнаты приема пищи

7.2.1. Комната приема пищи должна быть оборудована умывальником, стационарным кипятильником (кулер, электрочайник), электрической плитой (микроволновой печью), холодильником, столом со стульями или скамейками.

7.2.2. При числе работающих до 10 человек в смену вместо комнаты приема пищи допускается предусматривать в гардеробной дополнительное место площадью 6 м² для установки стола для приема пищи.

7.3. Сатураторные

7.3.1. Полы в сатураторных должны быть выполнены из гладких и водонепроницаемых материалов, допускающих их мытье горячей водой с применением моющих средств.

7.3.2. Оборудование сатураторных должно быть в исправном состоянии, обеспечивать необходимые характеристики питьевой воды.

7.3.3. На оборудовании в сатураторной не допускается наличие пыли и грязи.

7.3.4. Приготовление и подогрев чая должны производиться только на исправном электрооборудовании.

7.3.5. Место раздачи питьевой воды и горячего чая должно быть вынесено за пределы сатураторной и отгорожено от общего помещения. Оно должно обеспечивать свободный доступ, набор воды в питьевые фляги, обеспечивать безопасные условия от возможности получения ожога горячей водой.

7.3.6. Раздаточные краны горячего чая должны плотно закрываться.

8. Требования к помещениям спортивно-оздоровительного назначения

К помещениям спортивно-оздоровительного назначения относятся:

- спортивные игровые залы;
- залы для тренажерной подготовки и занятий фитнесом;
- бассейны.

Спортивно-оздоровительные помещения могут размещаться в отдельно стоящих зданиях или входить в состав административных и производственных зданий.

8.1. Спортивные залы

8.1.1. В состав спортивных помещений кроме спортивного зала должны входить:

- вестибюль с гардеробной для верхней одежды;
- гардеробные для переодевания;
- душевые;
- уборные.

8.1.2. Размеры зала должны обеспечивать необходимую площадь для спортивных занятий, оптимальный объем воздуха для занимающихся и безопасность занятий.

8.1.3. Стены должны быть ровными, устойчивыми к ударам мяча и допускающими уборку влажным способом.

8.1.4. Пол должен быть ровным, без выбоин и выступов, нескользким, легко моющимся.

8.1.5. Оконные стекла, лампы необходимо оградить сетками или решетками для безопасности занимающихся.

8.1.6. Допускается совмещение естественного и искусственного освещения, которое должно быть равномерным по всей поверхности зала, не создавать бликов.

8.1.7. Отопительные приборы должны быть расположены в нишах под окнами и укрыты защитными решетками.

8.2. Залы для тренажерной подготовки и занятий фитнесом

8.2.1. Залы для тренажерной подготовки и занятий фитнесом должны оборудоваться современным спортивным инвентарем и тренажерами.

8.3. Бассейны

8.3.1. В состав помещения бассейна должны входить - гардероб, душевая, уборные, ножная ванна, ванна бассейна, комната для медицинского персонала и т.д.

8.3.2. Отделка (стен, перегородок, потолков, полов) помещений бассейна должна быть выполнена из стойких к санитарной обработке и дезинфекции отделочных материалов.

8.3.3. Душевые необходимо предусматривать проходными и располагать на пути движения из раздевалки к обходной дорожке; душевые устраиваются из расчета 1 душевая сетка на 3-х человек в смену.

8.3.4. Гардеробные помещения должны быть оборудованы фенами для сушки волос.

8.3.5. На пути движения от душа к ванне бассейна должны размещаться ножные ванны с проточной водой, размеры которых исключают возможность их обхода или перепрыгивания: по ширине они должны занимать весь проход, по направлению движения - иметь длину не менее 1,8 м, глубину - 0,1 - 0,15 м, дно ванн не должно быть скользким.

8.3.6. В ножные ванны должна подаваться очищенная и обеззараженная вода из системы водоподготовки бассейна или системы питьевого водоснабжения.

8.3.7. Для покрытия обходных дорожек, стен и дна ванн должны использоваться материалы, устойчивые к применяемым реагентам и дезинфектантам и позволяющие проводить качественную механическую чистку и дезинфекцию, в соответствии с требованиями санитарных норм. Швы между облицовочными плитами должны тщательно затираться.

8.3.8. Реагенты и дезинфицирующие средства, а также конструкционные и отделочные материалы допускаются к использованию только при наличии положительного санитарно-эпидемиологического заключения, выданного в установленном порядке.

8.3.9. Использование деревянных трапов в душевых и гардеробных не допускается.

8.3.10. Плавательные бассейны должны оборудоваться системами, обеспечивающими водообмен в ваннах бассейна.

8.3.11. Сброс загрязненной воды из ванн плавательных бассейнов, а также от промывки фильтров, а также из переливных желобов, от ножных ванн, с обходных дорожек и от мытья стенок и дна ванн бассейнов должен осуществляться в канализацию.

8.3.12. Во избежание образования холодных потоков воздуха от окон приборы отопления следует располагать под ними и у наружных стен. Приборы и трубопроводы отопления, расположенные в залах подготовительных занятий на высоте до 2,0 м от пола, должны быть защищены решетками или панелями, не выступающими из плоскости стен и допускающими уборку их влажным способом.

8.3.13. В малых бассейнах (в саунах) водообмен допускается осуществлять непрерывным протоком водопроводной воды, при этом время полной смены воды (водообмена) в ваннах должно приниматься не более 12 часов.

8.3.14. При невозможности обеспечения непрерывного протока водопроводной воды малых бассейнов в саунах должна проводиться ежедневная полная смена воды.

9. Требования к передвижным пунктам

9.1. Передвижные пункты (мобильные здания) должны представлять из себя фургоны закрытого типа, установленные на специальных шасси или полозьях и использоваться для организации санитарно-бытового обслуживания работников на отдаленных рабочих местах.

9.2. Мобильные здания должны соответствовать действующим нормам СНИП, СП, ГОСТ, СанПиН, легко транспортироваться и переносить многократные перевозки.

9.3. Передвижные пункты функционально подразделяются на:

- гардеробные с сушилкой;
- для отдыха, обогрева и приема пищи;
- столовые;
- для проживания работников, осуществляющих работы по вахтовому методу.

9.4. Стены, пол, потолок должны быть утеплены, выполнены из легко моющихся материалов.

9.5. Мобильные здания, в случае размещения модульных зданий на расстоянии более 150 м от стационарных зданий, должны быть оборудованы биотуалетами.

9.6. Помещения, оборудованные биотуалетами, должны быть снабжены вытяжной вентиляцией. Санитарная обработка помещения должна осуществляться в соответствии с требованиями гигиенических норм, но не реже 1 раза в смену. Обслуживание биотуалетов и замены биосептиков должна осуществляться в соответствии с требованиями инструкции по эксплуатации.

9.7. Мобильные здания комплектуются необходимой мебелью и специальным оборудованием в зависимости от их назначения.

9.8. В зимний период в помещениях мобильного здания должен поддерживаться тепловой режим.

9.9. В гардеробных мобильных зданий следует предусматривать место для сушки спецодежды и обуви в нерабочее время или шкафы, оборудованные вытяжной вентиляцией и электрообогревателями.

9.10. Мобильные здания должны быть обеспечены питьевой водой. Питьевая вода должна храниться в специальных баках или емкостях.

9.11. Высота помещений мобильных зданий должна быть не менее 2,4 м.

9.12. Помещения мобильных зданий должны содержаться в чистоте, наличие неисправных (перегоревших) светильников, ломаной мебели, неисправного оборудования, грязи, мусора не допускается.

10. Ответственность

10.1. Ответственность за ненадлежащую организацию и неосуществление контроля исполнения требований настоящего Стандарта несут руководители филиалов Компании и РОКС НН, принимающих участие в Программе.

10.2. Ответственность за неосуществление контроля за применением Стандарта в рамках реализации Программы несет Вице-президент-руководитель Аппарата Компании.

10.3. Ответственность за несвоевременное внесение изменений и дополнений в настоящий Стандарт несет директор Департамента управления делами Компании.

Приложение А
(справочное)

Группы производственных процессов (СП 44.13330.2011)

Группа производственных процессов	Санитарная характеристика производственных процессов	Расчетное число человек		Тип гардеробных, число отделений шкафа на 1 чел.	Специальные бытовые помещения и устройства
		на одну душевую сетку	на один кран		
1	Процессы, вызывающие загрязнение веществами 3-го и 4-го классов опасности:				
1 а	только рук	25	7	Общие, одно отделение	-
1 б	тела и спецодежды	15	10	Общие, два отделения	-
1 в	тела и спецодежды, удаляемое с применением специальных моющих средств	5	20	Раздельные, по одному отделению	Химчистка или стирка спецодежды
2	Процессы, протекающие при избытках явного тепла или неблагоприятных метеорологических условиях:				
2 а	при избытках явного конвекционного тепла	7	20	Общие, два отделения	Помещения для охлаждения
2 б	при избытках явного лучистого тепла	3	20	То же	То же
2 в	связанные с воздействием влаги, вызывающей намокание спецодежды	5	20	Раздельные, по одному отделению	Сушка спецодежды
2 г	При температуре воздуха до 10°C, включая работы на открытом воздухе	5	20	Раздельные, по одному отделению	Помещения для обогрева и сушки спецодежды
3	Процессы, вызывающие загрязнение веществами 1-го и 2-го классов опасности, а также веществами, обладающими стойким запахом:				
3 а	только рук	7	10	Общие, одно отделение	
3 б	тела и спецодежды	3	10	Раздельные по одному отделению	Химчистка, искусственная вентиляция мест хранения спецодежды; дезодорация
4	Процессы, требующие особых условий к соблюдению чистоты или стерильности при изготовлении продукции				
		В соответствии с требованиями ведомственных нормативных документов			

Перечень применяемых материалов для социально-бытовых объектов

№ п/п	Наименование помещений	Наименование оборудования /сооружения	Материал	Технические характеристики	Примечание
1. Отопление. Тепловодоснабжение и канализация					
Объекты санитарно-бытового назначения, объекты общественного питания, объекты спортивно-оздоровительного назначения					
1.1.		Трубопроводы отопления и теплоснабжения	Труба металлопластиковая	Рабочее давление - не менее 10 атм. Длительная температурная нагрузка - 95°C. Пиковая температурная нагрузка - 125°C. Срок эксплуатации при t 95°C - 50 лет. Срок эксплуатации при t 60°C - 100 лет. Класс эксплуатации – 5. Диффузия кислорода, г/м3 сут. – 0. Способ соединения- сварка/пресс-фитинги	
			Труба стальная электросварная прямошовная	ГОСТ 10704-91, ГОСТ 10705-80	
			Труба медная	Плотность: 8,94 кг/дм3. Температура плавления: 1083°C. Теплопроводность при температуре: 20°C 305-339 Вт/м°C. Коэффициент теплового расширения: 0,0168 мм/м°C	
1.2.		Трубопроводы холодного и горячего водоснабжения	Труба медная	Плотность: 8,94 кг/дм3. Температура плавления: 1083°C . Теплопроводность при температуре: 20°C 305-339 Вт/м°C. Коэффициент теплового расширения: 0,0168 мм/м°C	
			Труба металлопластиковая	Рабочее давление - не менее 10 атм. Длительная температурная нагрузка - 95°C. Пиковая температурная нагрузка - 125°C. Срок эксплуатации при t 95°C - 50 лет. Срок эксплуатации при t 60°C - 100 лет. Класс эксплуатации – 5.	

№ п/п	Наименование помещений	Наименование оборудования /сооружения	Материал	Технические характеристики	Примечание
				Диффузия кислорода, г/м3 сут. – 0. Способ соединения- сварка/пресс-фитинги	
			Труба полипропиленовая	Рабочее давление - не менее 10 атм. Температура плавления - 145°С. Срок службы трубопроводов в системах холодного водоснабжения - не менее 50 лет, в системах горячего водоснабжения (при температуре не более 70 °С) не менее - 30 лет. Способ соединения- сварка/пресс-фитинги	
1.3.		Трубопроводы канализации	Труба полипропиленовая	Относительное удлинение при разрыве, %, не менее 250-350. Изменение длины труб после прогрева, %, не более 3. Стойкость при постоянном внутреннем давлении при 20°С, ч, не менее 8 -12,5 МПа 100. Стойкость при постоянном внутреннем давлении при 80 °С при хрупком разрушении для ПЭ 63, ПЭ 80, ПЭ 100, ч, не менее 4,5 -5,4МПа 165	
1.4.		Отопительные приборы с термостатическим вентилем	Радиатор отопительный биметаллический	Рабочее давление - до 20 атм. Температура теплоносителя до 120 С. ГОСТ 10704-91, ГОСТ 10705-80	
			Стальной регистр	Подбираются по расчету	
			Конвектор медный	Подбираются по расчету	
1.5.		Арматура санитарно-техническая водоразборная	Смеситель для душа со стационарной сеткой	Рабочее давление - 6 атм. Температура рабочей среды не более 75 °С	
			Смеситель настольный	Рабочее давление - 6 атм. Температура рабочей среды не более 75 °С	
			Поливочный кран	Рабочее давление - 6 атм. Температура рабочей среды не более 75 °С	
			Кран писсуарный	ГОСТ 19681-2016	

№ п/п	Наименование помещений	Наименование оборудования /сооружения	Материал	Технические характеристики	Примечание
1.6.		Арматура запорно-регулирующая	Краны шаровые	Рабочее давление - 16 атм. Температура рабочей среды от -60С до +200С. Материал корпуса: латунь, сталь, пластик	
			Дисковые затворы	Подбираются по расчету	
			Задвижки клиновые	Рабочее давление - 16 атм. Температура рабочей среды от -60С до +200С. Материал корпуса: сталь, чугун	
			Балансировочные клапана	Рабочее давление - до 20 атм. Температура рабочей среды до +130С. Материал корпуса: сталь, чугун, латунь	
			2-х и 3-х ходовые клапана с эл. приводом	Рабочее давление - до 20 атм. Температура рабочей среды до +130С. Материал корпуса: бронза, латунь	
1.7.		Изделия санитарные керамические	Унитаз-компакт	В комплекте со сливной арматурой и сидением	
			Умывальник	Полукруглый, без спинки, второй величины, с одним отверстием под смеситель, фаянсовый, в комплекте: сифон с выпуском, смеситель, кронштейны-2шт	
			Душевой поддон	Комплектно: смеситель, сифон пластмассовый, уравниватель электрических потенциалов	
			Биде	Напольный, с отверстием для смесителя, керамический	
			Писсуар	Настенный, большой, без цельноотлитого керамического сифона, цвет белый, без декора, в комплекте с крепежом	
1.8.		Приборы учета	Счетчики горячей и холодной воды. Расходомеры	Подбираются по расчету, исходя из индивидуальных требований ТУ заказчика	
1.9.		Теплоизоляция	Трубная изоляция	Толщина изоляционного слоя подбирается	

№ п/п	Наименование помещений	Наименование оборудования /сооружения	Материал	Технические характеристики	Примечание
				по расчету, температурный диапазон использования до +130С, материал вспененный синтетический каучук	
			Покрытие жидкое керамическое теплоизоляционное	Для тепловой и антикоррозионной изоляции с температурой от +7С до +120С, расчетная теплопроводность 0,001Вт/мС, температура эксплуатации от -60С до +200С	
1.10.		Окраска трубопроводов	Грунтовка ГФ-021	Для металлических и деревянных поверхностей под покрытия различными эмалями. Пленка грунтовки устойчива к изменению температуры от -45С до +60С. Цвет покрытия красно-коричневый	
			Эмаль ПФ-115	Пентафталевая цвет белый; для окраски металлических, деревянных и других поверхностей, подвергающихся атмосферным воздействиям и для окраски внутри помещений. Время высыхания 24 часа	
			Эмаль ХВ-785	Для защиты поверхностей оборудования, металлических, бетонных и железобетонных конструкций от воздействия агрессивных сред, при температуре не выше +60С. Цвет серый	
			Грунтовка ХС-068	Цвет красно-коричневый; для защиты оборудования и металлических конструкций от воздействия минеральных кислот, щелочей. Наносится при температуре окружающего воздуха от -10С до +30С	
1.11.		Тепловые пункты		Проектируются исходя из индивидуальных требований ТУ заказчика	
2. Вентиляция					

№ п/п	Наименование помещений	Наименование оборудования /сооружения	Материал	Технические характеристики	Примечание
Объекты санитарно-бытового назначения, объекты общественного питания, объекты спортивно-оздоровительного назначения					
2.1.		Приточная установка		<p>Подбираются по расчету.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. При проектировании придерживаться унификации оборудования и комплектующих по заводам-изготовителям для последующего ремонта и технического обслуживания. 2. Рекомендуется каркасно-панельная, поставляемая блоками, с двумя ступенями подогрева (первая ступень – электрический подогрев, вторая водяной (предпочтительно замкнутый контур на антифризе) или электрический - по выбору эксплуатации. С автоматической системой защиты калорифера от замораживания. 3. Суммарный уровень звуковой мощности на выходе из установки не должен превышать 80 дБ. 4. Предусмотреть автоматическую систему регулирования и управления приточной установкой, с выводом сигнала о неисправности системы на пульт дежурного персонала. 5. При необходимости достижения определенного температурного режима в отдельно взятом помещении (таким как помещение сушки спецодежды и т.п.) предусматривать каналные воздухонагреватели 	
2.2.		Вытяжные вентиляторы		<p>Подбираются по расчету.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. При проектировании придерживаться унификации оборудования и комплектующих по заводам-изготовителям для последующего ремонта и технического обслуживания. 2. Проектировать отдельные вентиляционные системы для разных групп помещений в соответствии с требованиями НТД. 3. Перед вентилятором предусмотреть установку обратного клапана или воздушной заслонки с электрическим приводом 	
2.3.		Воздуховоды систем вентиляции		<p>Подбираются по расчету.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Выполнить из оцинкованной стали, толщиной металла в соответствии с требованиями СП 60.13330.2016. 2. В качестве креплений воздуховодов использовать современные материалы (перфорированная лента, шпильки, анкера). 3. Подключения приточно-вытяжных диффузоров и решеток выполнить с помощью гибких воздуховодов. 4. В пределах вентиляционных камер на всех воздуховодах предусмотреть звукоизоляцию. 	

№ п/п	Наименование помещений	Наименование оборудования /сооружения	Материал	Технические характеристики	Примечание
				5. На всех сборных вертикальных коллекторах предусмотреть огнезащиту воздуховода с нормируемым пределом огнестойкости и установку огнезадерживающих клапанов с электрическим приводом. 6. Для систем вентиляции предусматривать шумоглушители	
2.4.		Клапан противопожарный	Подбирается по расчету. ТУ 4854-012-45384742-2011, ТУ 4863-020-40149153-99, ТУ 4863-100-40149153-07		Предусматривать противопожарные клапаны
2.5.		Система огнезащиты	Подбирается по расчету. ТУ 5769-003-488528-00, ТУ 5765-013-70794668-06		Предусматривать огнезащитное покрытие воздухопроводов
2.6.		Решетки вентиляционные (различных назначений)	Подбираются по расчету.		
2.7.		Клапан утепленный створный	Подбирается по расчету.		
2.8.		Клапаны: воздухорегулирующие, обратные, ирисовые и т.п.	Подбираются по расчету.		
2.9.		Заслонки воздушные	Подбираются по расчету.		
2.10.		Диффузоры, диффузоры потолочные с камерами статического давления, воздухораспределители соплвые	Подбираются по расчету.		
3. Электромонтажные работы					
Объекты санитарно-бытового назначения, объекты общественного питания, объекты спортивно-оздоровительного назначения					
3.1.		Кабельные линии: силовые, освещение	По усмотрению проектной организации	Кабели и провода с медными жилами, не распространяющие горение при групповой прокладке и не выделяющие коррозионно-активных газообразных продуктов при горении и тлении [исполнение не ниже - нг (...)<*>-HF]	Монтаж на кабельные полки, к потолку и стенам на перфорированной полосе, крепление хомутами
3.2.		Кабельные линии: аварийное освещение	По усмотрению проектной организации	Кабели и провода с медными жилами, не распространяющие горение при групповой прокладке и не выделяющие коррозионно-	Монтаж на кабельные полки, к потолку и стенам на перфорированной полосе,

№ п/п	Наименование помещений	Наименование оборудования /сооружения	Материал	Технические характеристики	Примечание
				активных газообразных продуктов при горении и тлении [исполнение не ниже - нг (...)<*>-FRHF]	крепление металлическими хомутами
3.3.		Кабельные линии: АУПС и СОУЭ	По усмотрению проектной организации	Кабели и провода с медными жилами, не распространяющие горение при групповой прокладке и не выделяющие коррозионно-активных газообразных продуктов при горении и тлении [исполнение не ниже - нг (...)<*>-FRHF]. Линии интерфейса наружной прокладки выполняются кабелем, стойким к воздействию УФ излучения, либо по радиоканалу	Монтаж в кабель-каналах, к потолку и стенам на перфорированной полосе, крепление металлическими хомутами
3.4.		ВРУ, шкафы, щиты, посты управления - силовые	По усмотрению проектной организации	Исполнение не ниже IP31, кабельный ввод снизу	
3.5.		Освещение	По усмотрению проектной организации	Светильники светодиодные	
3.6.		АУПС и СОУЭ	По усмотрению проектной организации	Новая система - адресная. Интегрируемая система - по существующей	В случае интеграции подробное описание существующей АУПС и СОУЭ
3.7.		Приборы АУПС и СОУЭ	По усмотрению проектной организации		Приборы управления средствами пожарной защиты должны контролировать работоспособность линий связи и исполнительных устройств и передавать информацию об их состоянии на пульт управления в помещении дежурного персонала с круглосуточным пребыванием. Приборы управления и контроля средствами пожарной защиты должны не должны быть в

№ п/п	Наименование помещений	Наименование оборудования /сооружения	Материал	Технические характеристики	Примечание
					смежных разделах
3.8.		Автоматика вентиляции	По усмотрению проектной организации		Рабочая документация должна быть разработана в соответствии с ГОСТ 21.408-2013 с учетом рекомендованных и справочных приложений. Предусмотреть дистанционный контроль и регистрацию основных параметров, и передачу этой информации с локального щита автоматизации на диспетчерский пульт управления в помещении дежурного персонала с круглосуточным пребыванием
3.9.		Камеры сухого жара, парильные	По усмотрению проектной организации	Кабели и провода с медными жилами с изоляцией из кремнийорганической резины, максимальная рабочая температура +180С - РКГМ	Каменка электрическая в комплекте с камнями, соединительными кабелями, программируемым пультом управления. Мощность оборудования в соответствии с объемом парильного помещения, но не более 15 кВт
3.10.		Системы заземления и уравнивания потенциалов	По усмотрению проектной организации		Предусмотреть заземление металлических поддонов в помещениях уборочного инвентаря. Предусмотреть заземление металлических столов и линий раздач в столовых. Предусмотреть заземление металлических кабеленесущих конструкций
4. Общестроительные работы					

№ п/п	Наименование помещений	Наименование оборудования /сооружения	Материал	Технические характеристики	Примечание
Объекты санитарно-бытового назначения					
4.1.	Гардеробные блоки, комнаты отдыха, комнаты приема пищи, коридоры, холлы	Потолок	Кассетный потолок типа "Armstrong" 600x600мм, открытая подвесная система Т-24, оцинкованная сталь s=0,7мм; гладкая плита без перфорации, влагостойкость 100%		Каркасы подвесного потолка, плиты, подвесы применять из нержавеющей материалов; новые перегородки из кирпича, пеноблоков - под 100% штукатурку; расчистка стен от старой штукатурки - 100%; клеевой состав для облицовки стен и полов плиткой применять из сухих смесей; шпаклевку применять из сухих смесей
		Стены и перегородки	Для помещений с влажными процессами - кирпичные и из пеноблоков, для всех остальных- ГКЛ перегородки на металлическом каркасе из оцинкованного профиля (типы ГКЛ-перегородок, схемы (узлы) определяются проектной организацией в соответствии с категорией помещения). Тип отделки: кафельная плитка		
		Полы	Цементно-песчаная стяжка; в качестве утеплителя и облегчения конструкции - плиты, экструзионный пенополистирол, полистеролбетон; выравнивающая стяжка из сухих смесей, в зоне умывальников - обмазочная гидроизоляция из полимерных мастик. Тип отделки: керамогранит противоскользящий		
		Двери	металлопластиковые ДПВ глухие		
4.2.	Душевые, преддушевые, санузлы, помещения хранения уборочного инвентаря, прачечные, помещения для сушки спец.одежды, бассейны	Потолок	Кассетный потолок типа "Armstrong" 600x600мм, открытая подвесная система Т-24, оцинкованная сталь s=0,7мм; гладкая плита без перфорации, влагостойкость 100% / реечный потолок: реечные панели из алюминия толщиной 0,6 мм; гребенки из алюминия толщиной 1,0 мм / пластиковые панели на металлическом каркасе из оцинкованного потолочного профиля		Каркасы подвесного потолка, плиты, подвесы применять из нержавеющей материалов; новые перегородки из кирпича, пеноблоков - под 100% штукатурку; расчистка стен от старой штукатурки - 100%; клеевой состав для облицовки стен и полов плиткой применять из сухих смесей; шпаклевку применять из сухих смесей
		Стены и перегородки	Для помещений с влажными процессами - кирпичные и из пеноблоков, для всех остальных- ГКЛ перегородки на металлическом каркасе из оцинкованного профиля (типы ГКЛ-перегородок, схемы (узлы) определяются проектной организацией в соответствии с категорией помещения). Тип отделки: кафельная плитка		
		Полы	Цементно-песчаная стяжка; в качестве утеплителя и облегчения конструкции - плиты, экструзионный пенополистирол, полистеролбетон; выравнивающая стяжка из сухих смесей, в зоне умывальников - обмазочная гидроизоляция из полимерных мастик. Тип отделки: керамогранит противоскользящий		
		Двери	Металлопластиковые ДПВ глухие		

№ п/п	Наименование помещений	Наименование оборудования /сооружения	Материал	Технические характеристики	Примечание
4.3.	Лестничные клетки, тамбуры, входные группы	Потолок		Кассетный потолок типа "Armstrong" 600x600мм, открытая подвесная система Т-24, оцинкованная сталь s=0,7мм; гладкая плита без перфорации, влагостойкость 100% / ГКЛ на металлическом каркасе из оцинкованного профиля с последующей окраской (краска - акриловая моющаяся) / окраска (краска - акриловая моющаяся)	
		Стены и перегородки		Для помещений с влажными процессами - кирпичные и из пеноблоков, для всех остальных- ГКЛ перегородки на металлическом каркасе из оцинкованного профиля (типы ГКЛ-перегородок, схемы (узлы) определяются проектной организацией в соответствии с категорией помещения). Тип отделки: кафельная плитка / обои под покраску (краска - акриловая моющаяся) / фактурная штукатурка с последующей окраской (краска - акриловая моющаяся)	
		Полы		Цементно-песчаная стяжка; в качестве утеплителя и облегчения конструкции - плиты, экструзионный пенополистирол, полистеролбетон; выравнивающая стяжка из сухих смесей, в зоне умывальников - обмазочная гидроизоляция из полимерных мастик. Тип отделки: керамогранит противоскользящий	
		Двери		Металлопластиковые ДПВ глухие / из деревянного массива глухие со сплошным заполнением полотна	
4.4.	Венткамеры, теплоцентры, электрощитовые, помещения пульты управления сауной, электрониши	Потолок		ГКЛ на металлическом каркасе из оцинкованного профиля с последующей окраской (краска - акриловая моющаяся) / окраска (краска - акриловая моющаяся)	
		Стены и перегородки		Для помещений с влажными процессами - кирпичные и из пеноблоков, для всех остальных- ГКЛ перегородки на металлическом каркасе из оцинкованного профиля (типы ГКЛ-перегородок, схемы (узлы) определяются проектной организацией в соответствии с категорией помещения). Тип отделки: кафельная плитка / обои под покраску (краска - акриловая моющаяся)	
		Полы		Цементно-песчаная стяжка; в качестве утеплителя и облегчения конструкции - плиты, экструзионный пенополистирол, полистеролбетон; выравнивающая стяжка из сухих смесей, в зоне	

№ п/п	Наименование помещений	Наименование оборудования /сооружения	Материал	Технические характеристики	Примечание
			умывальников - обмазочная гидроизоляция из полимерных мастик. Тип отделки: керамогранит противоскользящий / наливные полы / флюатирующий состав (если обусловлено категорийностью помещения)		
		Двери	Металлопластиковые ДПВ глухие, стальные, противопожарные глухие (в зависимости от категорийности помещений)		
4.5.	Парильные	Потолок	Доска шпунтованная листовых пород, в районе каменки - жаропрочный негорючий материал (СМЛ)		Предусмотреть ограждение электрокаменки, негорючие основание под электрокаменку (при необходимости), деревянные щиты на пол
		Стены и перегородки	Для помещений с влажными процессами - кирпичные и из пеноблоков, для всех остальных- ГКЛ перегородки на металлическом каркасе из оцинкованного профиля (типы ГКЛ-перегородок, схемы (узлы) определяются проектной организацией в соответствии с категорией помещения). Тип отделки: доска шпунтованная листовых пород, в районе каменки - жаропрочный негорючий материал (СМЛ)		
		Полы	Цементно-песчаная стяжка; в качестве утеплителя и облегчения конструкции - плиты, экструзионный пенополистирол, полистеролбетон; выравнивающая стяжка из сухих смесей, в зоне умывальников - обмазочная гидроизоляция из полимерных мастик. Тип отделки: керамогранит противоскользящий		
		Двери	Из жаростойкого стекла		
Объекты общественного питания					
4.6.	Цеха с влажным процессом, цеха с горячим процессом, сатураторные	Потолок	Кассетный потолок типа "Armstrong" 600x600мм, открытая подвесная система Т-24, оцинкованная сталь s=0,7мм; гладкая плита без перфорации, влагостойкость 100% / окраска (краска - акриловая моющаяся)		Каркасы подвесного потолка, плиты, подвесы применять из нержавеющей материалов; новые перегородки из кирпича, пеноблоков - под 100% штукатурку; расчистка стен от старой штукатурки - 100%; клеевой состав для облицовки стен и полов плиткой применять из сухих смесей; шпаклевку применять из сухих смесей
		Стены и перегородки	Для помещений с влажными процессами - кирпичные и из пеноблоков, для всех остальных- ГКЛ перегородки на металлическом каркасе из оцинкованного профиля (типы ГКЛ-перегородок, схемы (узлы) определяются проектной организацией в соответствии с категорией помещения). Тип отделки: кафельная плитка		
		Полы	Цементно-песчаная стяжка; в качестве утеплителя и облегчения		

№ п/п	Наименование помещений	Наименование оборудования / сооружения	Материал	Технические характеристики	Примечание
			конструкции - плиты, экструзионный пенополистирол, полистеролбетон; выравнивающая стяжка из сухих смесей, в зоне умывальников - обмазочная гидроизоляция из полимерных мастик. Тип отделки: керамогранит противоскользящий		
		Двери	Металлопластиковые ДПВ / маятниковые алюминиевые дверные блоки		
4.7.	Обеденные залы, гардеробные, кладовые, складские помещения	Потолок	Кассетный потолок типа "Armstrong" 600x600мм, открытая подвесная система Т-24, оцинкованная сталь s=0,7мм; гладкая плита без перфорации, влагостойкость 100%		
		Стены и перегородки	Для помещений с влажными процессами - кирпичные и из пеноблоков, для всех остальных- ГКЛ перегородки на металлическом каркасе из оцинкованного профиля (типы ГКЛ-перегородок, схемы (узлы) определяются проектной организацией в соответствии с категорией помещения). Тип отделки: кафельная плитка		
		Полы	Цементно-песчаная стяжка; в качестве утеплителя и облегчения конструкции - плиты, экструзионный пенополистирол, полистеролбетон; выравнивающая стяжка из сухих смесей, в зоне умывальников - обмазочная гидроизоляция из полимерных мастик. Тип отделки: керамогранит противоскользящий		
		Двери	Металлопластиковые ДПВ, стальные двери (из помещений, выходящих на пути перемещения грузов), противопожарные глухие (в зависимости от категоричности помещений)		
4.8.	Коридоры, тамбура, лестничные клетки, дебаркадеры	Потолок	Кассетный потолок типа "Armstrong" 600x600мм, открытая подвесная система Т-24, оцинкованная сталь s=0,7мм; гладкая плита без перфорации, влагостойкость 100% / реечный потолок: реечные панели из алюминия толщиной 0,6 мм; гребенки из алюминия толщиной 1,0 мм		
		Стены и перегородки	Для помещений с влажными процессами - кирпичные и из пеноблоков, для всех остальных- ГКЛ перегородки на металлическом каркасе из оцинкованного профиля (типы ГКЛ-перегородок, схемы (узлы) определяются проектной организацией в соответствии с категорией помещения). Тип отделки: на пути перемещения грузов: на всю высоту до		

№ п/п	Наименование помещений	Наименование оборудования / сооружения	Материал	Технические характеристики	Примечание
				подвесного потолка - оцинкованный лист по ГКЛ либо металлический ригель / фактурная штукатурка с последующей окраской (краска - акриловая моющаяся) / сайдинг	
		Полы		Цементно-песчаная стяжка; в качестве утеплителя и облегчения конструкции - плиты, экструзионный пенополистирол, полистеролбетон; выравнивающая стяжка из сухих смесей, в зоне умывальников - обмазочная гидроизоляция из полимерных мастик / шлифованный бетон. Тип отделки: на ступенях керамогранит с антискользящими насечками, на путях передвижения грузовых потоков предусмотреть покрытие выдерживающие дополнительные нагрузки от грузового оборудования / флюатирующий состав	
		Двери		Металлопластиковые ДПВ, стальные двери (из помещений, выходящих на пути перемещения грузов), противопожарные глухие (в зависимости от категоричности помещений) / ворота стальные откатные либо подъемные	
Объекты спортивно-оздоровительного назначения					
4.9.	Тренажерный зал	Потолок		Кассетный потолок типа "Armstrong" 600x600мм, открытая подвесная система Т-24, оцинкованная сталь s=0,7мм; гладкая плита без перфорации, влагостойкость 100% / реечный потолок: реечные панели из алюминия толщиной 0,6 мм; гребенки из алюминия толщиной 1,0 мм / пластиковые панели на металлическом каркасе из оцинкованного потолочного профиля	Каркасы подвесного потолка, плиты, подвесы применять из нержавеющей материалов; новые перегородки из кирпича, пеноблоков - под 100% штукатурку; расчистка стен от старой штукатурки - 100%; клеевой состав для облицовки стен и полов плиткой применять из сухих смесей; шпаклевку применять из сухих смесей
		Стены и перегородки		Для помещений с влажными процессами - кирпичные и из пеноблоков, для всех остальных- ГКЛ перегородки на металлическом каркасе из оцинкованного профиля (типы ГКЛ-перегородок, схемы (узлы) определяются проектной организацией в соответствии с категорией помещения). Тип отделки: обои под покраску (краска - акриловая моющаяся)	
		Полы		Цементно-песчаная стяжка; в качестве утеплителя и облегчения конструкции - плиты, экструзионный пенополистирол, полистеролбетон; выравнивающая стяжка из сухих смесей, в зоне умывальников - обмазочная гидроизоляция из полимерных мастик. Тип отделки: спортивное покрытие, каучуковое покрытие	

№ п/п	Наименование помещений	Наименование оборудования /сооружения	Материал	Технические характеристики	Примечание
		Двери	Металлопластиковые ДПВ глухие, из деревянного массива глухие со сплошным заполнением полотна		
4.10.	Спортивный зал	Потолок	Окраска (краска - акриловая моющаяся)		
		Стены и перегородки	Для помещений с влажными процессами - кирпичные и из пеноблоков, для всех остальных- ГКЛ перегородки на металлическом каркасе из оцинкованного профиля (типы ГКЛ-перегородок, схемы (узлы) определяются проектной организацией в соответствии с категорией помещения). Тип отделки: обои под покраску (краска - акриловая моющаяся), защита стен - мат спортивный настенный, защита окон - сетка заградительная		
		Полы	Цементно-песчаная стяжка; в качестве утеплителя и облегчения конструкции - плиты, экструзионный пенополистирол, полистеролбетон; выравнивающая стяжка из сухих смесей, в зоне умывальников - обмазочная гидроизоляция из полимерных мастик. Тип отделки: спортивное покрытие, паркет спортивный		
		Двери	Металлопластиковые ДПВ глухие, из деревянного массива глухие со сплошным заполнением полотна		

Перечень оборудования, предлагаемого для комплектации социально-бытовых объектов в соответствии с ТЗ

№ п/п	Наименование СБО	Наименование оборудования	Технические характеристики
1	Объекты санитарно-бытового назначения		
1.1	Гардеробные блоки	Шкаф металлический гардеробный	Марка шкафа выбирается в соответствии с ТЗ. Два или одно индивидуальные отделения, с полками для головных уборов, для обуви, перекладинами для вешалки, крючками для одежды или плечиками
		Скамья гардеробная	-
1.2	Преддушевые	Вешалка настенная	Металлическая, с крючками для полотенец
		Скамья	Металлическая, с порошковым или пластиковым покрытием, размеры в соответствии с ТЗ
1.3	Прачечные	Оборудование для стирки, сушки, глажки спецодежды	Комплектуется оборудованием в соответствии с ТЗ, с учетом санитарных требований обработки спецодежды, соответствующем требованиям норм, правил и стандартов, действующих на территории РФ
		Машина швейная	Промышленная для тяжелых тканей (драп, сукно, кожа, технический брезент)
2	Объекты здравоохранения		
2.1	Медпункты; врачебные, фельдшерские здравпункты	Медицинское оборудование	Комплектация оборудованием в соответствии с ТЗ, с учетом профиля предприятия и расчетами по численности работающих
2.2	Парильные, сауны	Печь для сауны	-
2.3	Фотарии	Облучатель светолечебный	-
2.4	Помещения для отдыха в рабочее время	Электрочайник	Технические характеристики в соответствии с ТЗ и расчетами по численности работающих
		Стол	
		Стул, табурет, скамья	
		Спортоборудование (велотренажер, теннисный стол и т.д.)	

№ п/п	Наименование СБО	Наименование оборудования	Технические характеристики
3	Объекты общественного питания		
3.1	Столовые, буфеты	Торгово-технологическое оборудование, мебель	Комплектуется оборудованием в соответствии с ТЗ, обеспечивающем эксплуатацию объекта по назначению (столовые работающие на сырье; работающие на полуфабрикатах; раздаточные с разогревом готовых блюд), соответствующем требованиям норм, правил и стандартов, действующих на территории РФ
3.2	Комната приема пищи	Кулер, электрочайник	Технические характеристики в соответствии с ТЗ и расчетами по численности работающих
		Печь СВЧ, электрическая плита	
		Холодильник	
		Стол	
		Стул, табурет, скамья	
4.	Объекты спортивно-оздоровительного назначения		
4.1	Спортивные залы	Спортооборудование, тренажеры	-
5.	Передвижные пункты (мобильные здания)		
5.1	Для отдыха, обогрева и приема пищи	Бытовое оборудование, мебель	-
5.2	Для проживания		
5.3	Гардеробная с сушилкой		