



# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР по социально-экономическим вопросам акционерного общества «АрселорМиттал Темиртау» на 2022-2024 годы

Коллективный договор заключен между АО «АрселорМиттал Темиртау» в лице генерального директора Палаватху Кришнан Наир Биджу, действующего на основании Устава (далее по тексту «Работодатель»), с одной стороны, и единым представительным органом, действующим от имени работников – членов Общественного объединения «Профсоюз Metallургов «Жактау» АО «АрселорМиттал Темиртау» в лице председателя Щетинина Виктора Петровича, Общественного объединения «Профсоюз Угольщиков «Қорғау» в лице председателя Буслаева Евгения Михайловича, действующих на основании Уставов, далее по тексту «Работники» и «Профсоюз», с другой стороны.

## РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор заключен на основании действующих Трудового кодекса Республики Казахстан, Закона Республики Казахстан «О профессиональных союзах», Генерального соглашения между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями (ассоциациями, союзами) работодателей и республиканскими объединениями (ассоциациями, союзами) профессиональных союзов; отраслевого соглашения между профсоюзами работников горно-металлургической промышленности, Республиканской ассоциацией горнодобывающих и горно-металлургических предприятий и Министерством индустрии и инфраструктурного развития Республики Казахстан; отраслевого соглашения между Министерством индустрии и инфраструктурного развития Республики Казахстан, Работодателями и Отраслевыми профсоюзами угольной промышленности Республики Казахстан; и иных нормативных правовых актов.

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

1.3. Коллективный договор распространяет свое действие на Работодателя и на Работников - членов профсоюзов ОО «Профсоюз Metallургов «Жактау» АО «АрселорМиттал Темиртау»; ОО «Профсоюз Угольщиков «Қорғау», выполняющих работу по трудовому договору в АО «АрселорМиттал Темиртау»; работников вышеуказанных профсоюзов; неработающих пенсионеров и лиц, утративших профессиональную трудоспособность, в части их касающейся.

1.4. Коллективный договор может распространяться на Работников предприятия, не являющихся членами Профсоюза, в случае их присоединения к Коллективному договору на условиях, предусмотренных Положением о присоединении (Приложение №1 к Коллективному договору).

1.5. При возникновении коллективного трудового спора никакие другие представительные органы трудового коллектива не вправе брать на себя функции забастовочного комитета, их решения для Работодателя и Профсоюза не имеют юридической силы.

1.6. Коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года. В случае истечения срока действия Коллективного договора он считается продленным до заключения нового Коллективного договора, но не более чем на срок до одного года, при условии, что хотя бы одной из Сторон до истечения срока его действия внесено предложение о заключении нового Коллективного договора.

1.7. Положения и Акты, относящиеся к настоящему Коллективному договору, остаются в силе до окончания срока его действия. В случае истечения срока действия Коллективного договора Положения и Акты, относящиеся к настоящему Коллективному договору, считаются продленными до заключения нового Коллективного договора, но не более чем на срок до одного года, при условии, что хотя бы одной из Сторон до истечения срока его действия внесено предложение о заключении нового Коллективного договора.

1.8. При ликвидации предприятия или объявлении его банкротом, Коллективный договор прекращает свое действие с момента прекращения трудовых договоров со всеми работниками.

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

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

## РАЗДЕЛ 2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

### 2.1. Работодатель имеет право:

2.1.1. планировать, управлять и контролировать деятельность всего предприятия и отдельных его подразделений;

2.1.2. заключать, изменять, дополнять, прекращать и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и по основаниям, установленным Трудо-

вым кодексом Республики Казахстан;

2.1.3. разрабатывать и вводить в действие Положения, регламенты и инструкции, связанные с трудовыми процессами, обязательные для исполнения всеми Работниками, с соблюдением требований действующего законодательства Республики Казахстан;

2.1.4. поощрять Работников, налагать дисциплинарные взыскания, привлекать Работников к материальной ответственности в случаях и порядке, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Казахстан и Коллективным договором;

2.1.5. издавать акты, регулирующие коллективные и трудовые отношения с Работниками в соответствии с нормами трудового законодательства Республики Казахстан, законом «О профессиональных союзах», Отраслевыми соглашениями и Коллективным договором. Учет мотивированного мнения профсоюзов в отношении актов Работодателя осуществлять согласно перечню к настоящему Договору (Приложение №2). Сводный перечень документов, требующих согласования профсоюза, установлен в Приложении №3.

### 2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. обеспечивать Работникам условия труда в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан; трудовым и Коллективным договорами;

2.2.2. совершенствовать организацию и безопасность труда, повышать эффективность и культуру производства, способствовать оздоровлению Работников, повышению их образования и профессиональной подготовки;

2.2.3. принимать меры по урегулированию индивидуальных трудовых споров через согласительные комиссии с равным участием представителей Сторон;

2.2.4. при приеме на работу и заключении трудового договора ознакомить Работников с настоящим Коллективным договором, правилами трудового распорядка и иными актами, имеющими отношение к их работе (трудовой функции);

2.2.5. рассматривать обращения Работников и Профсоюзов, принимать по ним решения в установленные законом сроки. Ответы на обращения должны быть предоставлены в форме, предусмотренной законодательством Республики Казахстан;

2.2.6. обеспечивать сохранность личных вещей Работников, оставляемых на время выполнения трудовых обязанностей в отведенных для этого местах. В случаях необеспечения сохранности личных вещей Стороны принимают меры в соответствии с Положением (Приложение №4).

2.3. Работодатель имеет иные права и исполняет иные обязанности, предусмотренные законодательством Республики Казахстан.

### 2.4. Работники имеют право:

2.4.1. получать объективную и достоверную информацию по выполнению Сторонами Коллективного договора и отдельных его пунктов от Работодателя, Профсоюза, и через средства массовой информации Сторон Коллективного договора;

2.4.2. требовать от Работодателя и Профсоюза соблюдения и выполнения условий Коллективного договора;

2.4.3. на осуществление трудовой деятельности с учётом соблюдения всех условий, прав и гарантий, предусмотренных законодательством Республики Казахстан, трудовым договором и Коллективным договором;

2.4.4. на пользование социальными гарантиями и льготами на условиях Коллективного договора;

2.4.5. на обращение за рассмотрением индивидуального трудового спора последовательно в согласительную комиссию, в суд, в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Республики Казахстан.

### 2.5. Работники обязуются:

2.5.1. выполнять требования и в рамках своих трудовых обязанностей обеспечивать реализацию условий Коллективного договора, трудового договора, Правил трудового распорядка, инструкций, положений и иных актов Работодателя, а также документально оформленных кодексов, регламентов, политик и иных процедур, действующих у Работодателя;

2.5.2. беречь собственность АО «АрселорМиттал Темиртау», рационально относиться к использованию материальных и энергетических ресурсов, не допускать случаев хищений и порчи имущества Работодателя;

2.5.3. своевременно и качественно выполнять установленные (выданные) задания (наряды), соблюдать технологию производства, выполнять нормы выработки;

2.5.4. сообщать Работодателю сведения не позднее 10 (десяти) рабочих дней с момента, когда об этом стало известно Работнику;





- об установлении инвалидности, в том числе вследствие общих заболеваний с предоставлением подтверждающих документов;
- об ухудшении здоровья, влекущем перевод на более легкую работу;
- об изменении персональных данных Работника.

2.5.5. сообщать Работодателю о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, о причинении материального ущерба, сохранности имущества Работодателя и Работников, а также о возникновении простоя.

2.6. Работники имеют иные права и исполняют иные обязанности, предусмотренные законодательством Республики Казахстан.

### РАЗДЕЛ 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Прием на работу осуществляется в соответствии с законодательством Республики Казахстан. Оформление трудовых отношений производится путём заключения трудового договора и издания акта Работодателя.

3.2. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с Работниками производится в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан с обязательным уведомлением Профсоюза, кроме случаев, предусмотренных Перечнем актов Работодателя, требующих мотивированного мнения Профсоюзов.

3.3. Применение дисциплинарных взысканий (замечание, выговор, строгий выговор, расторжение трудового договора) в отношении работников – членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, производится по согласованию с соответствующим Профсоюзом. Профсоюз направляет Работодателю свое согласие / несогласие с обоснованием причин по проектам актов Работодателя в срок не более 5 (пяти) рабочих дней.

3.4. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя в случае достижения Работником пенсионного возраста, установленного Законом Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», допускается с уведомлением Работника после достижения им пенсионного возраста не менее чем за один месяц до даты расторжения трудового договора с выплатой компенсации в размере двух средних месячных заработных плат. При повторном трудоустройстве на предприятие выплаченная компенсация подлежит возврату.

3.5. Материальная ответственность Работников за причинение вреда Работодателю наступает в соответствии с законодательством Республики Казахстан в порядке, определяемом актом Работодателя и Перечнем профессий и должностей (Приложение №5).

3.6. Работодатель, вместо уволенных за нарушение трудовой, производственной дисциплины или правил техники безопасности Работников, производит перевод внутреннего персонала на освободившееся рабочее место. При отсутствии подготовленного персонала в трехмесячный срок осуществляет прием другого Работника в установленном порядке.

3.7. Работодатель сохраняет рабочие места в пределах утвержденной нормативной численности и осуществляет (производит) прием вместо уволенных. Разработка, введение, замена и пересмотр нормативов численности производится Работодателем в порядке, установленном уполномоченным органом по труду по согласованию с Профсоюзом в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан.

3.8. Работодатель трудоустраивает лиц, призванных с предприятия на службу в Вооруженные Силы Республики Казахстан, в течение двух месяцев после ее прохождения, в АО «АрселорМиттал Темиртау».

3.9. Работодатель за счет собственных средств обеспечивает инвалидам от трудового увечья и (или) профессионального заболевания, полученных по вине Работодателя, профессиональное обучение или переобучение, перевод на свободные рабочие места, выполнение работ, которые не противопоказаны им по состоянию здоровья, подтвержденному результатами медицинского осмотра, а также создание специальных рабочих мест для их трудоустройства в порядке, установленном действующим законодательством Республики Казахстан.

3.10. При снижении объемов производства не по вине Работников, Работодатель может принимать следующие меры для сохранения квалифицированных кадров и численности работающих:

- временно переводить Работников с их согласия на режим неполного рабочего времени с оплатой по выполняемой работе за фактически отработанное время;
- временно переводить Работников на другие работы на весь период снижения объемов производства с оплатой по среднему заработку с учетом их специальности и квалификации;
- предоставлять с согласия Работников ежегодные оплачиваемые трудовые отпуска в период, не предусмотренный графиком отпусков;
- предоставлять своим Работникам приоритетное право на выполнение объемов работ вместо подрядных организаций;
- предоставлять Работникам отпуска без сохранения заработной платы (по личному заявлению Работника).

3.11. В случае высвобождения Работников, в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата, на Работников, которым до достижения пенсионного возраста осталось 3 (три) года, при стаже работы на предприятии не менее 10 (десяти) лет, распространяются льготы, предусмотренные Положением о статусе, льготах и гарантиях для неработающих пенсионеров (Приложение №6).

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

3.13. В случаях, если состояние здоровья Работника по медицинским пока-

заниям (с предоставлением подтверждающих документов), затрудняет дальнейшую трудовую деятельность, Работодатель и Работник вправе рассмотреть вопрос о расторжении трудового договора по соглашению Сторон с компенсационной выплатой из расчета среднемесячной заработной платы Работника в следующем размере:

Количество среднемесячных заработных плат к начислению:

Непрерывный стаж* (отдельное приложение)	менее 20 лет и 20 лет	более 20 лет
общее заболевание/травма	3	4
профессиональное заболевание/травма	4	5

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

3.15. Работодатель обязуется трудоустроить родственников работников: - погибших на производстве в результате несчастного случая; - получивших инвалидность I группы в результате трудового увечья или профессионального заболевания по специальности, востребованной на предприятии, при условии наличия вакансии.

Вопрос трудоустройства (по специальности, востребованной на предприятии при условии наличия вакансии) одного из родственников Работника (супруг, супруга, дети), умершего от общего заболевания, который являлся единственным (ой) кормильцем (ей) в семье, рассматривается в индивидуальном порядке.

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

- Работникам, на иждивении которых находятся нетрудоспособные (по состоянию здоровья) члены семьи;
- одиноким матерям (отцам), имеющим детей до 16-летнего возраста;
- Работникам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание во время работы на предприятии, при условии наличия рабочих мест, не противопоказанных им по состоянию здоровья;
- Работникам предпенсионного возраста (за 3 года до достижения пенсионного возраста);
- одному из Работников – супругов, в случае если рабочие места обоих супругов подпадают под сокращение.

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

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

- в связи с производственной травмой, профессиональным заболеванием за Работником сохраняется средняя месячная заработная плата по основному месту работы;
- в связи с иным повреждением здоровья, не связанным с производством, оплата производится по выполняемой работе.

3.18. В связи с изменениями в организации производства, связанными с реорганизацией или изменением экономических, технологических условий, условий организации труда и (или) сокращением объема работ у Работодателя, допускается изменение условий труда Работника при продолжении им работы в соответствии с его специальностью или профессией соответствующей квалификации. При изменении условий труда вносятся соответствующие дополнения и изменения в трудовой договор. Об изменении условий труда Работодатель обязан письменно уведомить Работника и Профсоюз не позднее, чем за 1 (один) месяц.

3.19. В случае расторжения трудового договора по истечению срока в период временной нетрудоспособности с Работником, получившим производственную травму, профессиональное заболевание или иное повреждение здоровья в связи с исполнением трудовых обязанностей, Работодатель гарантирует выплатить компенсацию в размере равном социальному пособию за дни временной нетрудоспособности, приходящиеся на период после расторжения трудового договора, на основании листа о временной нетрудоспособности.

### РАЗДЕЛ 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

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

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

Порядок проведения таких мероприятий и компенсационных выплат за время нахождения на них определяется отдельными соглашениями (между





Работодателем и Профсоюзом).

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

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

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

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

- имеющим одного ребенка – каждый перерыв не менее тридцати минут;
- имеющим двух и более детей – каждый перерыв продолжительностью не менее часа.

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

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

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

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

4.10. Работникам предоставляются оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы. Порядок, условия предоставления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков, а также продолжительность дополнительных оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков определяются Положением (Приложение №7).

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

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

4.13. Максимальная продолжительность ежегодного отпуска с учетом дополнительных отпусков не должна превышать для Работников, занятых на подземных работах, 66 (шестьдесят шесть) календарных дней, на других работах – 43 (сорок три) календарных дня.

4.14. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть прерван Работодателем в случае производственной необходимости и только с письменного согласия Работника. Не допускается отзыв из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска Работника, не достигшего восемнадцатилетнего возраста, беременных женщин, предоставивших Работодателю справку о беременности, и Работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Неиспользованная в связи с отзывом часть оплачиваемого трудового отпуска по соглашению сторон трудового договора предоставляется в течение текущего рабочего года или в следующем рабочем году в любое время либо присоединяется к оплачиваемому ежегодному трудовому отпуску за следующий рабочий год. При отзыве Работника из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска вместо предоставления неиспользованной части отпуска в другое время по соглашению между Работником и Работодателем Работнику производится компенсационная выплата за дни неиспользованной части оплачиваемого ежегодного трудового отпуска.

4.15. Работникам, получающим техническое и профессиональное, последующее, высшее, послевузовское образование в организациях, имеющих аккредитацию и лицензию на право реализации образовательных программ в Республике Казахстан, по направлениям обучения /специальностям, востребованным на АО «АрселорМиттал Темиртау», предоставляются оплачиваемые учебные отпуска в соответствии с Положением (Приложение №8) и актом Работодателя. Перечень востребованных направлений обучения/специально-

стей подлежит актуализации по мере необходимости в новых специальностях и в связи с изменениями в законодательстве.

4.16. Работникам, обучающимся на заочной или дистанционной форме обучения в организациях образования, имеющих аккредитацию и лицензию на право реализации образовательных программ в Республике Казахстан, один раз в год оплачивается стоимость проезда к месту нахождения учебного заведения и обратно в размере 50% для сдачи зачетов, экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта, выполнения лабораторных работ, если направление соответствует Перечню направлений обучения/специальностей, востребованных на АО «АрселорМиттал Темиртау», подписанном в Положении о порядке предоставления учебных отпусков работникам стального и угольного департаментов АО «АрселорМиттал Темиртау».

4.17. По заявлению Работника Работодатель предоставляет отпуск с сохранением места работы и средней заработной платы до 3 (трех) календарных дней в следующих случаях:

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

4.18. На основании письменного заявления Работника Работодатель может предоставлять социальный отпуск без сохранения заработной платы. Продолжительность отпуска определяется по соглашению между Работодателем и Работником.

4.19. Женщинам перед уходом в отпуск по беременности и родам предоставляется дополнительный социальный отпуск продолжительностью 10 (десять) календарных дней с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы.

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

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

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

4.23. Работодатель в случае производственной необходимости, в том числе временного замещения отсутствующего Работника, имеет право переводить Работника без его согласия на срок до 3 (трех) месяцев в течение календарного года на другую, не обусловленную трудовым договором и не противопоказанную ему по состоянию здоровья работу в той же организации (в той же местности), с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже средней заработной платы на прежнем месте работы. За переводимыми Работниками сохраняется продолжительность отпуска и стаж работы по основной работе на весь период перевода.

4.24. Работодатель не вправе привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, праздничные и выходные дни и отзывать из отпуска беременных женщин, предоставивших Работодателю справку о беременности. Работодатель не вправе привлекать к работе вахтовым методом беременных женщин со сроком беременности 12 (двенадцать) и более недель. Направление в командировку беременных женщин допускается, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом беременные женщины вправе отказаться от командировки.

4.25. Профессиональные праздники (День металлурга и День шахтера) признаются праздничными днями независимо от применяемых режимов работы и графиков сменности, оплата производится как за работу в праздничные дни. Профессиональными праздниками для АО «АрселорМиттал Темиртау» считаются:

- День металлурга – для работников стального департамента (третье воскресенье июля);
- День шахтера – для работников угольного департамента (последнее воскресенье августа).

Корпоративным праздником для всех Работников АО «АрселорМиттал Темиртау» является День компании, отмечаемый 17 ноября.

4.26. С целью выявления заболеваний на ранних стадиях и предупреждения развития заболеваний, факторов риска, способствующих возникновению заболеваний, Работнику предоставляется отпуск для прохождения скрининговых исследований на основании личного заявления в срок, установленный уполномоченным органом, в количестве не более 3 (трех) рабочих дней в течение года. Отпуск может быть разделен на части, используется в текущем году и переносится на следующий год не подлежит. На период отпуска за Работником сохраняются место работы (профессия/должность) и средняя заработная плата.

4.27. Для постановки на медицинский учет по беременности до 12 (двенадцати) недель женщине, на основании личного заявления, предоставляется отпуск в количестве не менее 3 (трех) рабочих дней. На период отпуска на постановку на медицинский учет по беременности до 12 (двенадцати) недель за женщиной сохраняются место работы (профессия/должность) и средняя заработная плата. В случае медицинского заключения, выданного уполномоченным органом, о сроке беременности женщины более 12 (двенадцати) недель, оплата отпуска на постановку на медицинский учет по беременности до 12 (двенадцати) недель не производится.





## РАЗДЕЛ 5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.

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

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

5.3. Работникам, направленным на производственное обучение, подготовку, переподготовку и повышение квалификации с освобождением от основной работы (включая сдачу экзаменов), сохраняется место работы (должность) и производится компенсационная выплата из расчета средней месячной заработной платы Работника за период обучения. Компенсационная выплата производится за фактический период прохождения производственного обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации независимо от применяемых режимов работы и графиков сменности, в том числе если данный период приходится на выходные и праздничные дни. В случае неудовлетворительной сдачи экзаменов и повторного обучения с освобождением от основной работы компенсационная выплата не производится.

5.4. В случае если Работнику не начислялась заработная плата в периоде, предшествующем подготовке, переподготовке или повышению квалификации (в том числе при приеме на работу, при выходе из отпуска по уходу за ребенком и т.п.), компенсационная выплата за период обучения производится из расчета тарифной ставки (оклада) Работника за период обучения.

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

## РАЗДЕЛ 6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Оплата труда Работников производится в соответствии с: Трудовым кодексом Республики Казахстан, настоящим Договором, Положениями об оплате труда (Приложение №9) и премировании для сталального департамента (Приложение №10) и для угольного департамента (Приложение №11), трудовым договором и актами Работодателя.

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

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

Основная заработная плата – относительно постоянная часть заработной платы, включающая оплату по тарифным ставкам, должностным окладам, сдельным расценкам, и предусмотренные трудовым законодательством Республики Казахстан, отраслевыми соглашениями, коллективным и (или) трудовым договорами, выплаты постоянного характера.

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

6.4. Минимальный размер оклада (часовой тарифной ставки 1 разряда, умноженной на среднемесячное количество рабочих часов согласно балансу рабочего времени на соответствующий календарный год) Работника не может быть ниже минимального размера месячной заработной платы, установленного на соответствующий финансовый год Законом Республики Казахстан о республиканском бюджете.

6.5. Минимальный размер месячной тарифной ставки Рабочего первого разряда, занятого на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается Работодателем в размере не менее минимальной месячной заработной платы, утверждаемой на соответствующий финансовый год Законом Республики Казахстан о республиканском бюджете, умноженной на повышающий отраслевой коэффициент.

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

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

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

6.9. В случаях приостановления (запрещения) уполномоченным государственным органом деятельности отдельных производств, цехов, участков, рабочих мест и эксплуатации оборудования, механизмов по причине несоответствия их требованиям нормативным правовым актам РК о безопасности и охране труда, Работодатель на время приостановки (запрещения) работ предоставляет Работнику другую работу на предприятии с учетом его специальности и квалификации. При невозможности предоставления Работнику другой работы на предприятии с учетом его специальности или квалификации, за Работником сохраняется заработная плата на время приостановки работы ор-

ганизации из-за несоответствия требованиям по безопасности и охране труда.

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

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

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

6.13. По итогам деятельности АО «АрселорМиттал Темиртау» за отработанный год Работодатель производит Работникам разовую выплату в виде годовой премии согласно Положению (Приложение №12).

6.14. Работникам устанавливаются надбавки и доплаты:

- за совмещение должностей, расширение зоны обслуживания или исполнение (замещение) обязанностей временно отсутствующего работника (Приложение №13);
- за высокое профессиональное мастерство, высокие достижения в труде или за выполнение особо важной работы (Приложение №14);
- за работу в газовой защитной аппаратуре, в том числе членам добровольной газоспасательной дружины (Приложение №15);
- за руководство бригадой (звеном) (Приложение №16);
- за особо вредные и тяжелые условия труда Работникам коксовых цехов коксохимического производства (Приложение №17);
- к тарифным ставкам (окладам) Работников, занятых на работах с вредными условиями труда в АО «АрселорМиттал Темиртау» (Приложение №18);
- за передвижение к рабочим местам и обратно в шахте;
- за время вынужденного пребывания в шахте подземным работникам (Приложение №29);
- при необходимости выполнения технических работ в условиях, когда концентрация серосодержащих газов в атмосфере превышает ПДК (Приложение №9);
- вознаграждение за выслугу лет (Приложение №9).

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

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

Работодатель ежегодно с 1 января производит индексацию заработной платы путем увеличения тарифных ставок и окладов в полном объеме исходя из уровня инфляции, определенной на соответствующий период нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

Индексация заработной платы не производится работающим и получающим оплату по программе GEDP; работающим по трудовому договору с индивидуальными условиями оплаты труда.

6.16. Порядок премирования, условия полного или частичного лишения премии Работников определены Положениями (Приложение №10 для сталального департамента и Приложение №11 для угольного департамента).

## РАЗДЕЛ 7. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ВЫПЛАТЫ.

7.1. Работодатель поощряет Работников по случаю:

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

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

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

7.3. Работодатель оказывает благотворительную и иную помощь, выделяет средства на приобретение угля и возможность проезда по удостоверению «Ветеран комбината» на транспорте компании неработающим пенсионерам, а также ветеранам Великой Отечественной войны, труженикам тыла, узникам фашистских лагерей, участникам боевых действий в Афганистане в соответствии с Положением (Приложение №6).

7.4. Работодатель выплачивает специальные пособия в соответствии с Приложением №20 «Положение о поддержке материнства и детства».

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

- лицам, достигшим установленного законодательством Республики Казахстан пенсионного возраста;
- лицам, на которых распространяется действие Закона Республики Казахстан «О государственном специальном пособии лицам, работавшим на подземных и открытых горных работах, на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда или на работах с вредными и тяжелыми условиями труда»;
- инвалидам I и II групп, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на предприятии.

Порядок, условия и размеры выплаты пособия определяются отдельными Соглашениями между Работодателем и Профсоюзами.

7.6. Работодатель оплачивает первое обучение по очной форме в Республике Казахстан детей (не достигших 23 лет к моменту поступления в учебное заведение) Работников предприятия, получивших на производстве смертельную травму или инвалидность I, II группы. В случае отчисления учащегося





из учебного заведения по причинам неуспеваемости, пропуска занятий и других неуважительных причин, повторное обучение не оплачивается.

7.7. Работодатель планирует и выделяет денежные средства для выдачи беспроцентных возвратных ссуд Работникам в соответствии с Положением (Приложение №21).

7.8. Работодатель планирует и выделяет денежные средства для выдачи материальной помощи Работникам в соответствии с Положением (Приложение №22).

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

7.10. Работодатель выплачивает один раз в год (ко Дню защиты детей – 1 июня) материальную помощь детям погибших Работникам или Работников, получивших инвалидность I и II группы на производстве АО «АрселорМиттал Темиртау», в размере средней месячной заработной платы Работника, но не менее 5 (пяти) МЗП, установленной на соответствующий финансовый год законом Республики Казахстан о республиканском бюджете, каждому ребенку до достижения им 16 лет.

7.11. Работодатель, в случае гибели Работника при исполнении трудовых обязанностей на производстве, приобретает квартиру семье погибшего Работника в соответствии с Приложением №30.

## РАЗДЕЛ 8. МЕДИЦИНСКАЯ ПОМОЩЬ И ОЗДОРОВЛЕНИЕ. ОБЩЕСТВЕННОЕ ПИТАНИЕ.

8.1. Работодатель беспрепятственно отпускает Работника в учреждения здравоохранения для прохождения скрининговых исследований; на постановку на медицинский учет по беременности до двенадцати недель; для обследования и донации крови и ее компонентов, сохраняя за ним место работы и среднюю заработную плату при наличии соответствующих документов, а также Работникам предоставляются иные гарантии в соответствии с законодательством Республики Казахстан в области здравоохранения.

8.2. Работодатель содержит за счет своих средств имеющиеся здравпункты, включая передвижной медицинский пункт, обеспечивает их необходимым оборудованием, лекарствами и аптечками в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

8.3. Работодатель выплачивает работникам социальное пособие по временной нетрудоспособности из расчета средней заработной платы, установленной действующим законодательством, при этом размер пособия, выплачиваемого работнику за один месяц, не может превышать:

- для работников - 20 МРП, установленного на соответствующий финансовый год Законом Республики Казахстан о республиканском бюджете;
- для работников, работающих в подземных условиях труда, - 25 МРП, установленного на соответствующий финансовый год Законом Республики Казахстан о республиканском бюджете;
- при продолжительности непрерывной временной нетрудоспособности 30 (тридцать) и более календарных дней - 50 МРП, установленного на соответствующий финансовый год Законом Республики Казахстан о республиканском бюджете. Доплата (до 50 МРП) к социальному пособию по временной нетрудоспособности, включая перерасчет ранее оплаченного(-ых) листов временной нетрудоспособности, производится Работнику по факту предоставления листов временной нетрудоспособности, подтверждающих продолжительность непрерывной временной нетрудоспособности 30 (тридцать) и более календарных дней.

8.4. Работодатель возмещает Работнику, получившему производственную травму или профессиональное заболевание, материальные расходы на проведение медицинского обследования, включая расходы на лечение и лекарственные средства, если последние необходимы ему по заключению врача, до получения медицинского заключения об установлении утраты профессиональной трудоспособности или инвалидности при наличии подтверждающих документов.

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

8.6. Порядок организации летнего отдыха детей в детском оздоровительном центре «Орленок» определяется Соглашением.

8.7. Работодатель и Профсоюз проводят Спартакиаду среди цехов, производств и управлений, спортивный праздник в День металлурга и День шахтера, организуют участие спортсменов в играх среди предприятий отрасли в областных и республиканских соревнованиях. Финансирование производится по сметам, утвержденным Работодателем. Порядок проведения спортивных соревнований регулируется отдельными соглашениями между Работодателем и Профсоюзом.

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

8.9. Работодатель финансирует мероприятия по оздоровлению Работников, в том числе выделение путевок в дом отдыха «Шахтер», санаторий «Жартас», в санаторий – профилакторий «Самал» по льготной цене.

## РАЗДЕЛ 9. БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА

Работодатель и Профсоюз признают и обеспечивают приоритет жизни и здоровья трудящихся по отношению к результатам производственной деятельности

сти предприятия. Все травмы и заболевания, связанные с производством, могут и должны быть предотвращены.

### 9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. предусматривать финансирование мероприятий по безопасности и охране труда в годовом бизнес-плане АО «АрселорМиттал Темиртау» и бизнес-планах структурных подразделений. Заявки на обеспечение трудящихся средствами индивидуальной защиты, спецодеждой и обувью согласовываются с профкомом (цехкомом) структурной единицы. Бизнес-план по охране труда на следующий год не должен быть ниже бизнес-плана текущего года с учетом фактической численности персонала. Работодатель до начала года информирует Профсоюз о выделенном бюджете на охрану труда.

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

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

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

9.1.5. обеспечивать Работникам выдачу и ремонт специальной одежды и обуви, утепленных ботинок, средств индивидуальной защиты от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов согласно установленным нормам и Перечню профессий на получение утепленных ботинок за счет средств предприятия;

9.1.6. обеспечивать Работникам выдачу моющих средств от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов за счет средств предприятия:

- 500 (пятьсот) грамм туалетного мыла в месяц - для работающих на поверхности;
- 600 (шестьсот) грамм туалетного мыла в месяц - работникам основного производства обогатительных угольных фабрик и технологических комплексов угольных шахт;
- 800 (восемьсот) грамм туалетного мыла в месяц - работающим в подземных условиях;

9.1.7. обеспечить Работникам выдачу от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов молоко (из расчета 1 (один) молочный талон 0,5 литра на одну смену продолжительностью 8 часов и 6 часов для Работников, занятых на подземных работах, где по условиям труда выдается молоко) или другие равноценные продукты, лечебно-профилактическое питание и витамины за счет средств предприятия и в соответствии с нормативными актами и законодательством Республики Казахстан.

При продолжительности смены более 8 часов количество молочных талонов увеличивается пропорционально продолжительности смены (с округлением количества талонов за фактически отработанные дни за месяц до целой величины).

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

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

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

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

- работающих на горячих участках работ;
- работающих на открытом воздухе в зимнее время;
- работающих в подземных условиях.

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

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





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

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

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

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

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

9.1.18. страховать Работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей на условиях, определяемых законодательством Республики Казахстан;

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

#### **9.2. Работник обязуется:**

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

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

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

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

9.2.5. неукоснительно применять и использовать по назначению средства индивидуальной и коллективной защиты, предоставляемые Работодателем, запрещается их передача третьим лицам;

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

9.3. Работа производственного совета по безопасности и охране труда, технических инспекторов по охране труда.

9.3.1. порядок работы производственного совета по безопасности и охране труда устанавливается Положением «О производственном совете по безопасности и охране труда», согласованным с Профсоюзом и утвержденным Работодателем (Приложение №24);

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

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

9.3.4. требования технических инспекторов по охране труда по устранению выявленных нарушений обязательны для исполнения руководителем структурного подразделения. Руководитель структурного подразделения обязан в течение 5 (пяти) рабочих дней, со дня получения требования об устранении выявленных нарушений, сообщить техническому инспектору по охране труда о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах;

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

#### **9.4. Общие вопросы**

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

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

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

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

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

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

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

10.3. При наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами Профсоюза, Работодатель не реже 1 (одного) раза в месяц не позже первой декады следующего месяца перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы.

Работодатель на основании поступивших заявлений ведет учет Работников-членов профсоюза и Работников, присоединившихся к коллективному договору, и предоставляет информацию в Профсоюз по запросу.

В целях обеспечения обязанностей Сторон по гарантированной, своевременной и регулярной уплате членских взносов и отчислений, Стороны настоящим договорились о том, что заявления о вступлении в профсоюз и о присоединении к коллективному договору подаются Работниками в адрес двух сторон Коллективного договора, равно как и отзыв заявлений о вступлении в профсоюз и о присоединении к Коллективному договору с целью прекращения удержаний из заработной платы членских взносов и отчислений либо с целью выхода из членов профсоюза и прекращения присоединения к коллективному договору

Форма заявлений приведена в Приложении №1 к Коллективному договору

10.4. Работодатель ежемесячно предоставляет профсоюзу данные о заключенных с Работниками трудовых договорах.

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

10.6. Неосвобожденным председателям профкомов (цехкомов) структурных подразделений еженедельно предоставляется 8 часов для выполнения общественных обязанностей с сохранением места работы и средней заработной платы, в порядке установленном Приложением №1 к Приложению №26

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

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

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

#### **Права Профсоюзов**

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

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

10.12. Участвовать в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан и Законом Республики Казахстан «О медиации».



+

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

10.14. Вести переговоры, заключать соглашения и коллективные договоры.

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

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

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

#### Обязанности Профсоюза

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

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

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

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

10.22. Проводить разъяснительную работу на предприятии по соблюдению Кодекса Республики Казахстан «О здоровье народа и системе здравоохранения» в части профилактики здорового образа жизни, снижения заболеваемости и соблюдения больничного режима, а также по соблюдению Работниками требований безопасности и охраны труда.

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

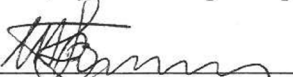
10.24. Обеспечивать совместный с Работодателем общественный контроль за всеми объектами общественного питания на предприятиях (Приложение №27).

10.25. При приеме на работу и заключении Коллективного договора ознакомить Работников с настоящим Коллективным договором.


10.26. Письменно уведомлять Работодателя в течение 3 (трех) рабочих дней со дня избрания или переизбрания о членах выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы.

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

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


 Щетинин В.П.

Председатель ОО «Профсоюз Угольщиков  
«Корғау»

 Буслаев Е.М.

Члены двусторонней комиссии

Терешкина В.В. 


Куаныш С.Б. 

Зюзько Д.А. 

Логунов Р.Г. 

Иванова А.В. 

Стамкулова Г.Б. 

Фигурова И.Г. 

Никулинская О.Г. 

Генеральный директор АО «АрселорМиттал  
Темиртау»

 Палаватху Кришнан  
Биджу Наир

Дубин В.В. 

Марченко В.П. 

Водовозов Г.А. 

Имаш М.М. 

Тойбеков А.Т. 

Ятвинский Е.Б. 

+

## РАЗДЕЛ 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

11.2. Двусторонняя комиссия обязана в десятидневный срок рассмотреть поступившие предложения о внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

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

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

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

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

11.7. Общий контроль за выполнением Коллективного договора осуществляет двусторонняя комиссия по Коллективному договору. Порядок, периодичность и формы контроля определяются двусторонней комиссией.

11.8. Текущий контроль за выполнением Коллективного договора каждая Сторона осуществляет самостоятельно.

11.9. Представители Сторон обязаны не реже одного раза в полугодие информировать Работников о ходе выполнения Коллективного договора.

11.10. Уклонение представителей Сторон от участия в переговорах по заключению, изменению, дополнению Коллективного договора или необоснованный отказ от заключения Коллективного договора, нарушение сроков проведения переговоров и необеспечение работы соответствующей комиссии, непредоставление информации, необходимой для проведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений Коллективного договора, а равно нарушение или невыполнение его условий влекут ответственность, установленную законами Республики Казахстан.

11.11. Работодатель предоставляет подписанный Сторонами Коллективный договор в местный орган по инспекции труда для мониторинга в течение 1 (одного) месяца со дня подписания.

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

11.13. Настоящий Коллективный договор составлен в 4 (четырёх) экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу и подписан Сторонами 14 декабря 2021 года. Настоящий договор вступает в силу с 1 января 2022 года и действует по 31 декабря 2024 года включительно.



# ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ АО «АрселорМиттал Темиртау» на 2022-2024 годы

## ПРИЛОЖЕНИЕ №1

*Приложение №3*

### ПОЛОЖЕНИЕ о порядке присоединения к Коллективному договору Работников, не являющихся членами Профсоюза.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, вправе добровольно присоединиться к заключенному в АО «АрселорМиттал Темиртау» Коллективному договору на основании письменного заявления.

Заявление о присоединении к Коллективному договору подается Работниками в адрес двух сторон (Профсоюз и Работодатель), подписавших Коллективный договор. (Приложение №2)

Работник, не являющийся членом Профсоюза, изъявивший желание присоединиться к Коллективному договору, обязан производить ежемесячные отчисления в размере одного процента от заработной платы. Заявления о ежемесячном отчислении из заработной платы подается Работодателю и в Профсоюз. (Приложение №2).

Работодатель на основании заявления Работника ежемесячно, не позднее первой декады следующего месяца, производит удержания отчислений в размере 1 (одного) процента от заработной платы Работника и перечисляет их на расчетный счет соответствующего Профсоюза.

Работник вправе отозвать свое заявление о присоединении к Коллективному договору и прекращении удержаний отчислений из заработной платы. Такое заявление подается Профсоюзу и Работодателю. (Приложение №4). С момента подачи заявления предоставление Работнику льгот и гарантий, предусмотренных Коллективным договором, прекращается, удержание отчислений не производится.

Заявления Работника регистрируются в Профсоюзе и передаются Работодателю.

*Приложение №1*

в ОО «Профсоюз \_\_\_\_\_  
и АО «АрселорМиттал Темиртау»  
от \_\_\_\_\_  
ФИО  
\_\_\_\_\_  
табельный номер  
\_\_\_\_\_  
ИИН

### ЗАЯВЛЕНИЕ о вступлении в профсоюз

Прошу принять меня в члены ОО «Профсоюз \_\_\_\_\_».  
Обязуюсь выполнять устав профсоюза и своевременно платить членские взносы.

Настоящим заявлением даю свое письменное согласие на ежемесячное удержание из моей заработной платы членских взносов в размере 1 (одного) процента от заработной платы и его перечисление на расчетный счет ОО «Профсоюз \_\_\_\_\_».

отметка о регистрации в профсоюзе

\_\_\_\_\_ подпись  
\_\_\_\_\_ дата

*Приложение №2*

в ОО «Профсоюз \_\_\_\_\_  
и АО «АрселорМиттал Темиртау»  
от \_\_\_\_\_  
ФИО  
\_\_\_\_\_  
табельный номер  
\_\_\_\_\_  
ИИН

### ЗАЯВЛЕНИЕ о присоединении к коллективному договору

Прошу распространить на меня действие Коллективного договора АО «АрселорМиттал Темиртау» 2022-2024 гг.

Прошу производить удержание из моей заработной платы ежемесячных отчислений в размере 1 (одного) процента от заработной платы и перечислять его на расчетный счет ОО «Профсоюз \_\_\_\_\_» в связи с присоединением к Коллективному договору.

отметка о регистрации в профсоюзе

\_\_\_\_\_ подпись  
\_\_\_\_\_ дата

в ОО «Профсоюз \_\_\_\_\_  
и АО «АрселорМиттал Темиртау»  
от \_\_\_\_\_  
ФИО  
\_\_\_\_\_  
табельный номер  
\_\_\_\_\_  
ИИН

### ОТЗЫВ

членства в профсоюзе и удержаний взносов из заработной платы  
Прошу исключить меня из членов ОО «Профсоюз \_\_\_\_\_»  
по следующим причинам:

Настоящим заявлением отзываю свое письменное согласие на ежемесячное удержание из моей заработной платы членских взносов в размере 1 (одного) процента от заработной платы и его перечисление на расчетный счет ОО «Профсоюз \_\_\_\_\_» с месяца поступления отзыва Работодателю.

отметка о регистрации в профсоюзе

\_\_\_\_\_ подпись  
\_\_\_\_\_ дата

*Приложение №4*

в ОО «Профсоюз \_\_\_\_\_  
и АО «АрселорМиттал Темиртау»  
от \_\_\_\_\_  
ФИО  
\_\_\_\_\_  
табельный номер  
\_\_\_\_\_  
ИИН

### ОТЗЫВ

Заявления о присоединении к Коллективному договору  
Прошу исключить меня из списков присоединившихся к Коллективному договору АО «АрселорМиттал Темиртау» 2020-2024 гг.

Настоящим заявлением отзываю свое письменное согласие на ежемесячное удержание из моей заработной платы членских взносов в размере 1 (одного) процента от заработной платы и его перечисление на расчетный счет ОО «Профсоюз \_\_\_\_\_» в связи с исключением меня из списков присоединившихся к Коллективному договору.

отметка о регистрации в профсоюзе

\_\_\_\_\_ подпись  
\_\_\_\_\_ дата

## ПРИЛОЖЕНИЕ №2

### Перечень актов Работодателя, издаваемых с учетом мнения Профсоюза.

1. Акты Работодателя о сокращении численности персонала
2. Акты Работодателя по реорганизации структурных подразделений
3. Акты Работодателя по установлению или изменению системы оплаты труда структурных подразделений.
4. Акты Работодателя о введении неполной или сокращенной продолжительности рабочего времени в связи с изменениями в организации производства, связанными с реорганизацией или изменением экономических, технологических условий, условий организации труда и (или) сокращением объема работ у Работодателя
5. Акты Работодателя, определяющие порядок работы и категории Работников при суммированном учете рабочего времени.
6. Правила трудового распорядка.
7. Акты Работодателя о расторжении трудового договора с Работником по инициативе Работодателя в случаях:
  - 7.1. Несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации
  - 7.2. Повторного непрохождения проверки знаний по вопросам безопасности и охраны труда или промышленной безопасности Работником, руководителем и лицом, ответственным за обеспечение безопасности и охраны труда.
  - 7.3. Нарушения трудовых обязанностей руководителем структурного подразделения Работодателя, повлекшего причинение материального ущерба Работодателю.
  - 7.4. Продолжения Работником участия в забастовке после доведения до его сведения решения суда о признании забастовки незаконной либо о приостановке забастовки.

### Порядок учета мнения Профсоюза при издании актов Работодателя.

1. Работодатель представляет проект акта Работодателя и обоснование по нему соответствующему Профсоюзу.







2. Профсоюз сообщает мотивированное мнение по таким актам в срок не более 5 (пяти) рабочих дней со дня его представления Работодателем. В случае непредоставления Профсоюзом решения в указанные сроки, Работодатель вправе принять акт без учета мнения Профсоюза.

3. Решения Профсоюза оформляется протоколом, в котором указывается согласие (несогласие) с проектом акта Работодателя, излагаются обоснования и предложения.

4. В случае, если мнение Профсоюза не содержит согласия с проектом акта Работодателя, либо содержит предложения по его изменению, Работодатель:  
- при согласии издает акт, измененный с учетом предложений Профсоюза;  
- при несогласии вправе провести дополнительные консультации с Профсоюзом.

5. При недостижении согласия по проектам актов Работодателя, для издания которых в соответствии с соглашениями, Коллективным договором необходим учет мнения Профсоюза, возникшие разногласия оформляются протоколом, подписываемым одним представителем Работодателя и Профсоюза, после чего Работодатель вправе принять акт.

6. В случае, если изданный акт Работодателя содержит положения, нарушающие или ухудшающие права и гарантии Работников, предусмотренные Трудовым кодексом, трудовым, Коллективным договорами, соглашениями, он может быть обжалован в местный орган по инспекции труда либо в суд.

## **ПРИЛОЖЕНИЕ №3**

### **Сводный перечень документов, требующих согласования Профсоюза в порядке и на условиях, определенных Коллективным договором**

1. Приказ (распоряжение) Работодателя о применении дисциплинарного взыскания (замечание, выговор, строгий выговор, расторжение трудового договора) в отношении Работников-членов выборных профсоюзных органов, освобожденных от основной работы (пункт 3.3 раздела 3 Коллективного договора).

2. Норматив численности (п. 3.7 раздела 3 Коллективного договора).

3. Списки на доплату рабочим и служащим за совмещение профессий, должностей и расширение зоны обслуживания (в порядке, определенном Приложением № 13 Коллективного договора).

4. Перечень работ, порядок и места для отдыха и приема пищи, где по условиям производства предоставление перерыва невозможно (в порядке, определенном пунктом 4.6, раздела 4 Коллективного договора).

5. Положения об оплате труда и премировании Работников структурных подразделений (в порядке, определенном Приложениями №9, 10, 11 к Коллективному договору).

6. Перечень профессий рабочих, которым могут быть установлены надбавки за профессиональное мастерство, высокие достижения в труде или за выполнение особо важной работы (в порядке, определенном Приложением №14 Коллективного договора).

7. Показатели оценки профессионального мастерства, высоких достижений в труде или за выполнение особо важной работы рабочих структурного подразделения (в порядке, определенном Приложением №14 Коллективного договора).

8. Распоряжение на установление/отмену надбавки рабочим за профессиональное мастерство, высокие достижения в труде или за выполнение особо важной работы (в порядке, определенном Приложением №14 Коллективного договора).

9. Нормы, в том числе, сверх нормы, обеспечения работников бесплатной специальной одеждой, специальной обувью, другими СИЗ, молоком и равноценными молочными продуктами, лечебно — профилактическим питанием и мощными средствами (в порядке, определенном пунктом 9.1.1 раздела 9 Коллективного договора)

10. Графики сменности.

## **ПРИЛОЖЕНИЕ №4**

### **Положение о сохранности личных вещей Работников, оставляемых на время выполнения трудовых обязанностей**

#### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

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

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

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

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

#### **2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ**

2.1. Положение о возмещении стоимости украденных из санитарно-бытовых корпусов личных вещей, принадлежащих Работникам Компании, вводится в действие в целях минимизации ущерба, нанесенного Работнику кражей его личных вещей из санитарно-бытовых корпусов Компании, и упорядочения порядка действий в период обнаружения пропажи личных вещей и возмещения стоимости вещей Работникам Компании.

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

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

- выделяет помещения, в которых Работники могут хранить вещи, не используемые в процессе трудовой деятельности;

- устанавливает камеры видеонаблюдения на контрольно-пропускных пунктах стального и угольного департаментов АО «АрселорМиттал Темиртау»

- между управлением по безопасности АО «АрселорМиттал Темиртау» и правоохранительными органами по территориальности налажено взаимодей-

ствие при расследовании хищений и краж ТМЦ с территории предприятий, в том числе и краж личных вещей Работников предприятия.

### **3. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ**

3.1. Компания заботится о надлежащих условиях санитарно-бытовых корпусов на предприятиях и о сохранности личных вещей, принадлежащих Работникам и хранящихся в санитарно-бытовых корпусах на предприятиях.

3.2. Компания заинтересована в том, чтобы Работники, находясь на рабочем месте, были озабочены только выполнением трудовых обязанностей и соблюдением требований техники безопасности.

3.3. Компания заинтересована в том, чтобы ущерб, нанесенный Работнику в результате кражи его личных вещей из санитарно-бытовых корпусов, был возмещен.

### **4. ПОРЯДОК ДЕЙСТВИЙ**

4.1. В случае обнаружения пропажи личных вещей, Работник обязан поставить в известность о факте пропажи представителя структурного подразделения из числа служащих.

4.2. Представитель структурного подразделения из числа служащих в свою очередь обязуется:

**в стальном департаменте:**

- по номеру 96-00-40 информировать специалиста-координатора ситуационного центра оперативного контроля управления по безопасности (СЦОК УБ) о факте пропажи личных вещей работника цеха;

- специалист-координатор СЦОК УБ обязан вызвать сотрудников полиции УВД г. Темиртау.

**в угольном департаменте:**

- информировать диспетчера подразделения о факте пропажи личных вещей работника;

- диспетчер подразделения обязан вызвать сотрудников полиции по территориальности и информировать главного специалиста по безопасности УД.

4.3. Представитель структурного подразделения, из числа служащих, обязан немедленно составить акт об обнаружении пропажи личных вещей Работника с указанием даты их приобретения за подписью трех человек (представитель цеха из числа служащих и 2 (двух) работников структурного подразделения).

4.4. Необходимо получить в отделе полиции по территориальности постановление о возбуждении или прекращении уголовного дела.

### **5. ПОРЯДОК ВОЗМЕЩЕНИЯ**

5.1. В случае возбуждения уголовного дела или отказа в возбуждении уголовного дела Работник имеет право написать заявление на имя руководителя структурного подразделения с указанием списка пропавших личных вещей, их стоимости и даты приобретения. К заявлению Работник обязан приложить копию постановления о возбуждении/отказе в возбуждении уголовного дела, выданного отделом полиции по территориальности, копии документов, подтверждающих стоимость и даты приобретения пропавших личных вещей (при их наличии).

5.2. Руководитель, в течение трех рабочих дней с момента подачи заявления Работником, оформляет ходатайство на имя финансового директора АО «АрселорМиттал Темиртау» о возмещении стоимости пропавших вещей с приложением: заявления Работника; копии постановления о возбуждении уголовного дела/отказе в возбуждении уголовного дела, выданного отделом полиции по территориальности; копии документов, подтверждающих стоимость и дату приобретения пропавших личных вещей (при их наличии). Финансовый директор АО «АрселорМиттал Темиртау» в течение 5 (пяти) рабочих дней с момента подачи ходатайства рассматривает ходатайство на предмет полноты и достоверности представленных документов, после чего дает указание на возмещение стоимости личных вещей Работнику.

5.3. Сумма стоимости пропавших вещей Работника перечисляется на указанный в заявлении карточный счет Работника.

## **ПРИЛОЖЕНИЕ №5**

### **Положение о материальной ответственности Работников**

#### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ, ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ**

1.1. Положение о материальной ответственности Работников (далее - Положение) определяет понятие материально ответственных лиц Работодателя, их права, обязанности и ответственность, условия наступления материальной ответственности, порядок определения размера ущерба и его возмещения.

1.2. Положение является внутренним локальным актом, разработанным в соответствии с законодательством Республики Казахстан и локальными актами АО «АрселорМиттал Темиртау».

1.3. Под материально ответственными понимаются лица, заключившие трудовой договор с АО «АрселорМиттал Темиртау» и несущие материальную ответственность за недостачу вверенного им имущества в соответствии с настоящим Положением и законодательством Республики Казахстан.

1.4. Положение распространяется на Работников АО «АрселорМиттал Темиртау».

#### **2. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ**

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

2.2. Материальная ответственность Работника состоит в его обязанности возмещать причиненный им прямой действительный ущерб в полном размере.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на Работника в следующих случаях:

- необеспечения сохранности имущества и других ценностей, переданных Работнику на основании письменного договора о принятии на себя полной материальной ответственности;

- необеспечения сохранности имущества и других ценностей, полученных Работником под отчет по разовому документу;

- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсикоманического опьянения (их аналогов);

- недостачи, умышленного уничтожения или умышленной порчи материалов, полуфабрикатов, изделий/продукции, в том числе при их изготовлении, а также инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных Работодателем Работнику в пользование;

- нарушения условия о неконкуренции, которое повлекло причинение ущерба для Работодателя;

- в иных случаях, предусмотренных законодательством Республики





Казахстан, в трудовом или Коллективном договорах.

2.3. Договор материальной ответственности заключается с Работниками при передаче товарно-материальных ценностей и основных средств в рамках Перечня профессий и должностей Работников, с которыми должен заключаться договор о полной материальной ответственности, утвержденного Работодателем и согласованного с Профсоюзом (Приложение 1). Временная передача Работнику товарно-материальных ценностей с целью перемещения, временного хранения и использования (в том числе на период исполнения обязанностей/замещения временно отсутствующего Работника) может осуществляться по разовому документу о передаче товарно-материальных ценностей под отчет.

Договоры материальной ответственности и разовые документы о передаче под отчет товарно-материальных ценностей оформляются в письменной форме не менее чем в двух экземплярах – по одному экземпляру хранится у Работника и Работодателя.

Оперативный контроль движения товарно-материальных ценностей и закрепления основных средств возлагается на руководителя структурного подразделения. Контроль соответствия процессов и надлежащего оформления передачи товарно-материальных ценностей и закрепления основных средств возлагается на представителей финансовой службы, закрепленных за структурными подразделениями.

2.4. Предусматриваются два вида материальной ответственности Работников:

- индивидуальная;
- коллективная.

2.4.1 Индивидуальная форма материальной ответственности устанавливается при наличии одного из следующих условий:

- материальные ценности передаются под отчет конкретному Работнику и на него возлагается обязанность по их сохранности;

- Работодатель обязан создать Работникам условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного им имущества;

- Работник самостоятельно отчитывается перед бухгалтерией Работодателя за принятие им под отчет материальных ценностей.

2.4.2. При совместном выполнении Работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, реализацией, отпуском, перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого Работника за причинение ущерба и заключить с ним договор об индивидуальной материальной ответственности, вводится коллективная материальная ответственность.

Письменный договор о коллективной материальной ответственности за причинение ущерба заключается между Работодателем и всеми членами коллектива/бригады.

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

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

2.5. Письменные договоры об индивидуальной или коллективной материальной ответственности заключаются с Работниками, достигшими возраста 18 лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

### 3. УСЛОВИЯ НАСТУПЛЕНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

3.1. Материальная ответственность возлагается на Работника в том случае, когда одновременно имеются следующие условия:

Работодателю нанесен прямой действительный ущерб;  
доказано противоправное поведение Работника;  
существование причинной связи между противоправными действиями/бездействием Работника и возникшим ущербом;

3.2. Работник обязан возместить причиненный Работодателю прямой действительный ущерб.

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

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

Взыскание с Работников тех доходов, которые Работодатель мог бы получить, но не получил в связи с неправильными действиями/бездействием Работника, не допускается.

3.3. Противоправным поведением Работника является такое поведение, когда он не исполняет или ненадлежащим образом исполняет свои трудовые обязанности.

Противоправное поведение может выражаться в форме действия или бездействия. Противоправное бездействие имеет место, когда у Работника была возможность предотвратить возникновение ущерба (хищения, брака), но он не предпринял необходимых для этого действий.

3.4. Обязательным условием для наступления материальной ответственности Работника является наличие причинной связи между противоправными действиями/бездействием Работника и нанесенным материальным ущербом.

3.5. Материальная ответственность Работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения Работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного Работнику.

Обстоятельством, освобождающим Работника от материальной ответственности вследствие отсутствия противоправного поведения, является исполнение письменного приказа или распоряжения Работодателя, начальника подразделения или непосредственного начальника о совершении действий, повлекших материальный ущерб.

### 4. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРА УЩЕРБА, ПОДЛЕЖАЩЕГО ВОЗМЕЩЕНИЮ, И ПОРЯДОК ЕГО ВОЗМЕЩЕНИЯ

4.1. Размер ущерба определяется после проведения инвентаризации по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества

по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества. Размер ущерба подтверждается необходимыми документами (актом инвентаризации и др.).

Размер возмещаемого ущерба, причиненного по вине нескольких лиц, определяется для каждого из них с учетом степени вины, вида и предела материальной ответственности.

4.2. При исчислении размера ущерба должно быть выявлено, не установлены ли для данного вида продукции нормы потерь (естественной убыли), то есть такого допустимого нормативными актами уменьшения первоначального веса и объема ценностей в процессе реализации, хранения и транспортировки, которое является результатом естественных физико-химических свойств.

Недостача имущества или его порча в пределах норм естественной убыли относится на издержки производства или обращения, сверх того - на счет виновных лиц. Нормы потерь не применяются при исчислении ущерба, причиненного хищением или присвоением ценностей.

4.3. Работник, причинивший ущерб, может добровольно возместить его полностью или частично.

При добровольном возмещении ущерба Работник вправе:  
дать письменное согласие на удержание из заработной платы;  
перечислить на расчетный счет Работодателя денежные средства;  
передать для возмещения ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное (при согласии руководства).

Исправление поврежденного имущества должно осуществляться Работником в свободное от основной работы время и без оплаты.

Работник обязан возместить прямой действительный ущерб, причиненный Работодателю, в порядке, установленном действующим законодательством Республики Казахстан, трудовым договором, договором о материальной ответственности, актами Работодателя

4.4. В случае отказа Работника от добровольного возмещения ущерба взыскание производится в судебном порядке.

4.5. Подлежащий возмещению ущерб, причиненный по вине коллектива, распределяется между членами данного коллектива пропорционально месячной тарифной ставке (должностному окладу) и фактически проработанному времени каждого Работника за период от последней инвентаризации до дня обнаружения ущерба.

### Приложение №1 к Положению о материальной ответственности работников

#### ПЕРЕЧЕНЬ профессий и должностей, с Работниками которых должен заключаться договор о полной материальной ответственности.

1. Заведующий складом ТМЦ
2. Кладовщик, слесарь - инструментальщик
3. Водитель автомобиля, экспедитор
4. Начальник АХО, хозяйственной службы, мастер АХО, заведующий хозяйством, мастер ламповой
5. Начальник (заместитель начальника) по эксплуатации автотранспортных средств
6. Администратор
7. Гардеробщик
8. Директор шахты, начальник цеха (производства, управления, центра), заместитель (помощник) начальника цеха (производства, управления, центра)
9. Мастер по отгрузке
10. Механик, электрик, энергетик структурного подразделения (участка, службы)
11. Начальник технического бюро
12. Начальник: участка, смены, службы, отделения
13. Старший мастер, мастер, мастер по ремонту
14. Работники, занятые выдачей ценных бумаг (талоны молочные, ГСМ и т.д.)

А также другие Работники, выполняющие работы, связанные с приемом, хранением, обработкой, отпуском, перевозкой и использованием в процессе производства переданного ему имущества и ценностей на основании акта приема-передачи в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

Перечень утверждается в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан.

### ПРИЛОЖЕНИЕ №6

#### Положение о статусе, льготах и гарантиях для неработающих пенсионеров.

Настоящее Положение распространяется на неработающих пенсионеров, состоящих на учете в профсоюзе неработающих пенсионеров (стальной департамент) и на учете в структурных подразделениях угольного департамента.

1. К категории неработающих пенсионеров относятся лица, ранее состоявшие с Работодателем в трудовых отношениях, трудовой договор с которыми прекращен:

1.1. после достижения пенсионного возраста, установленного действующим законодательством Республики Казахстан, вне зависимости от причин и оснований прекращения трудового договора, включая работников профсоюза.

1.2. до достижения пенсионного возраста, установленного действующим законодательством Республики Казахстан, при наличии следующих условий:

1.2.1. трудовой договор прекращен после назначения лицу пособия в соответствии с Законом Республики Казахстан «О государственном специальном пособии лицам, работавшим на подземных и открытых горных работах, на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда или на работах с вредными и тяжелыми условиями труда»;

1.2.2. трудовой договор прекращен в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, включая Работников, трудовой договор с которыми расторгнут по соглашению сторон с компенсационной выплатой при стаже работы на предприятии не менее 10 лет;

1.2.3. трудовой договор прекращен в связи с установлением назначения лицу пособия по инвалидности (I, II, III группы) при стаже работы на предприятии не менее 10 лет.





1.2.4. АО «АрселорМиттал Темиртау» производит лицу выплаты в связи с профессиональным заболеванием, трудовым увечьем, полученным во время работы на ГАО «Кармет», АООТ «Испат Кармет», ОАО «Испат Кармет», АО «Испат Кармет», АО «Миттал Стил Темиртау», АО «АрселорМиттал Темиртау», предприятиях ПО «Карагандауголь», вошедших в состав угольного департамента (Приложение №1 к Положению);

1.2.5. трудовой договор прекращен по СДУ АО «АрселорМиттал Темиртау», в связи сокращением численности или штата, при этом после прекращения трудового договора лицо не работало на других предприятиях (Приложение №2 к Положению) и подпадает под нижеследующие условия:

- женщины, достигшие к моменту прекращения трудового договора возраста 55 лет, при стаже работы на предприятии не менее 10 лет;

- мужчины, достигшие к моменту прекращения трудового договора возраста 60 лет, при стаже работы на предприятии не менее 10 лет.

1.3. лица, получающие пенсионные выплаты за выслугу лет и уволенные по достижению пенсионного возраста в соответствии с Законом Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении» с других предприятий и в последующем отработавшие на АО «АрселорМиттал Темиртау» не менее 10 лет.

2. Лица, перечисленные в пунктах с 1.1. по 1.3. обязаны встать на учет в профком неработающих пенсионеров (СД) или на учет неработающих пенсионеров в УД в шестимесячный срок после увольнения. Постановка на учет в профком неработающих пенсионеров (СД) или на учет неработающих пенсионеров в УД вышеуказанных лиц, пропустивших шестимесячный срок, осуществляется после рассмотрения причин пропуска срока профсоюзом Металлургов «Жактау» АО «АрселорМиттал Темиртау» (стальной департамент) или комиссией в составе представителей Работодателя и профсоюза Угольщиков «Корғау» (угольный департамент)

3. Распространить статус неработающих пенсионеров на лиц, работавших на:

- ГАО «Кармет»;

- АООТ «Испат Кармет»;

- ОАО «Испат Кармет»;

- АО «Испат Кармет»;

- АО «Миттал Стил Темиртау»;

- предприятиях ПО «Карагандауголь», вошедших в состав угольного департамента (Приложение №1 к Положению).

4. Работодатель ежемесячно выделяет профсоюзам 0,4% от месячного планового ФЗП членов Профсоюза в качестве благотворительной помощи неработающим пенсионерам не позднее 15 числа текущего месяца при условии предоставления Профсоюзами отчета об использовании выделенных средств за предыдущий месяц. Из них: 73,7% - профсоюзам «Корғау», 26,3% - профсоюзу «Жактау». В случае неиспользования выделенных средств в текущем месяце, остаток переносится с накоплением на следующий месяц. Работодатель ежегодно не позднее января информирует Профсоюз о планируемых суммах выделяемых денежных средств на соответствующий год. В случае нехватки денежных средств, выделяемых на благотворительную помощь, Работодатель и Профсоюз рассматривают вопрос о дополнительном финансировании. При этом Работодатель имеет право запросить у Профсоюза необходимую информацию о целевом расходовании денежных средств на благотворительную помощь.

5. Профсоюз самостоятельно распределяет средства, выделенные Работодателем на благотворительную помощь, в том числе на оказание материальной помощи, погребение, приобретение угля и другие виды материальной поддержки.

6. Работодатель выделяет для неработающих пенсионеров и членов их семей (супруг, супруга) путевки по льготной цене в санатории «Жартас», с/п «Самал», д/о «Шахтер» в пределах установленного лимита согласно заявкам.

7. Работодатель выделяет для детей и внуков неработающих пенсионеров путевки в оздоровительные лагеря за 15% от сметной стоимости согласно разнарядке.

8. В целях планирования затрат на оказание благотворительной помощи неработающим пенсионерам Работодатель предоставляет Профсоюзу информацию о размерах годового планового фонда заработной платы с учётом численности членов профсоюза на 1 января текущего года.

Примечание: Лица, вышедшие на пенсию с подразделений, ранее входивших в состав комбината – ОДУ, УСКБ, УЖКХ, совхоз «Металлург», Автобусный парк, СПТУ при КарМК, Цех ТЭВС – к категории неработающих пенсионеров не относятся.

**Приложение №2  
к Положению  
о статусе, льготах и гарантиях  
для неработающих пенсионеров.**

1. Уволенные по Положению о СДУ (схеме добровольного увольнения) согласно совместному Постановлению дирекции и профсоюзного комитета от 31.07.2003 г.

2. Уволенные по Положению о СДУ согласно совместному Постановлению дирекции и профсоюза за №8 от 11.08.2004 г.

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

4. Уволенные по Положению о СДУ для Работников угольного департамента на 2007г. от 21.06.2007г., действующего с 01.07.2007г.

5. Уволенные на основании приказа №5 от 03.04.2008 г.

6. Уволенные по Положению о СДУ для Работников 2008г. исполнительного директора угольного департамента от 10.04.2008г., действующего с 15.04.2008г.

7. Уволенные по Положению о СДУ для Работников угольного департамента АО «АрселорМиттал Темиртау» за вознаграждение от 24.11.2008г., действующего с 25.11.2008г.

8. Уволенные по Положению о СДУ Работников угольного департамента АО «АрселорМиттал Темиртау» от 27.03.2009г., действующего с 01.04.2009г.

9. Уволенные на основании распоряжения директора по персоналу АО «АрселорМиттал Темиртау» № 57 от 20.01.2009 г.

10. Уволенные по Положению о СДУ Работников предприятия за вознаграждение от 02.04.2009г.

11. Уволенные по Положению №19 о СДУ Работников предприятия за вознаграждение от 29.09.2009г.

12. Уволенные по Положения №4 о СДУ Работников предприятия за вознаграждение от 20.04.2010г.

13. Уволенные по Положению о СДУ Работников угольного департамента АО «АрселорМиттал Темиртау», утвержденного Генеральным директором АО

«АрселорМиттал Темиртау» Ф. Панниром, действующего с 01.05.2010г.

14. Уволенные по Положению №5 о дополнительных мерах по социальной защите Работников при добровольном уходе с предприятия за вознаграждение от 05.04.2011г.

15. Уволенные по Положению №6 о дополнительных мерах по социальной защите Работников при добровольном уходе с предприятия за вознаграждение от 12.03.2012г.

16. Уволенные по Положению №7 о дополнительных мерах по социальной защите Работников при добровольном уходе с предприятия за вознаграждение от 01.08.2012г.

17. Уволенные по Положению №8 о дополнительных мерах по социальной защите Работников при добровольном уходе с предприятия за вознаграждение от 08.01.2013г.

18. Уволенные по Положению №9 о дополнительных мерах по социальной защите Работников при добровольном уходе с предприятия за вознаграждение от 01.08.2013г.

19. Уволенные по Положению №10 о дополнительных мерах по социальной защите Работников при добровольном уходе с предприятия за вознаграждение от 20.03.2014г.

20. Уволенные по Положению о порядке расторжения трудового договора по соглашению сторон от 16.03.2015г.

21. Уволенные по Положению о порядке расторжения трудового договора по соглашению сторон от 25.01.2016г.

22. Уволенные по Положению о порядке расторжения трудового договора по соглашению сторон, утвержденного Генеральным директором АО «АрселорМиттал Темиртау» действующего с 29.03.2016г.

## **ПРИЛОЖЕНИЕ №7**

### **Положение о порядке предоставления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков.**

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

#### **1. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В НАСТОЯЩЕМ ПОЛОЖЕНИИ**

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

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

**Календарный год** - период с первого января по тридцать первое декабря.

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

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

#### **2. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ И ВИДЫ ОТПУСКОВ**

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

2.2. Продолжительность дополнительных отпусков определяется:

- Списком производств, цехов, профессий и должностей, перечнем тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда», утвержденным Приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан №1053 от 28 декабря 2015 года;

- Приложением №1 к настоящему Положению

- Трудовым кодексом Республики Казахстан для лиц с инвалидностью I и II групп.

2.3. При исчислении общей продолжительности оплачиваемого ежегодного трудового отпуска дополнительные отпуска суммируются с основным отпуском. Максимальная продолжительность ежегодного отпуска с учетом дополнительных отпусков не должна превышать для Работников, занятых на подземных работах, 66 календарных дней, на других работах – 43 календарных дня.

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

#### **3. ПОРЯДОК РАЗРАБОТКИ, СОГЛАСОВАНИЯ И УТВЕРЖДЕНИЯ ГРАФИКА ОТПУСКОВ**

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

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

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

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

#### **4. ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ОПЛАЧИВАЕМЫХ ЕЖЕГОДНЫХ ТРУДОВЫХ ОТПУСКОВ**

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

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





подразделения.

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

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

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

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

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

## 5. ПОРЯДОК ПЕРЕНЕСЕНИЯ ОПЛАЧИВАЕМЫХ ЕЖЕГОДНЫХ ТРУДОВЫХ ОТПУСКОВ

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

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

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

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

## 6. ОТЗЫВ ИЗ ОПЛАЧИВАЕМОГО ЕЖЕГОДНОГО ТРУДОВОГО ОТПУСКА

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

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

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

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

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

## 7. ОПЛАТА ЕЖЕГОДНОГО ТРУДОВОГО ОТПУСКА

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

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

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

7.3. В случае перенесения или отзыва Работника из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска на основании действующего Трудового кодекса Республики Казахстан производится перерасчет продолжительности отпуска и удержание из заработной платы Работника ранее начисленной оплаты отпуска, не требующее согласия Работника с письменным уведомлением Работника.

## 8. ВЫПЛАТА КОМПЕНСАЦИИ ЗА НЕИСПОЛЬЗОВАННЫЙ ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ЕЖЕГОДНЫЙ ТРУДОВОЙ ОТПУСК

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

## ПРИЛОЖЕНИЕ №8

### ПОЛОЖЕНИЕ

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

1. Работникам, получающим техническое и профессиональное, послесреднее, высшее, послевузовское образование в организациях образования предоставляются учебные отпуска для подготовки и сдачи зачетов и экзаменов, выполнения лабораторных работ, подготовки и защиты дипломной работы (проекта).

Основанием для предоставления учебного отпуска является справка-вызов или документ, подтверждающий обучение или стажировку Работника, выданный организацией образования с указанием назначения отпуска, сроков и направления обучения/специальности.

В целях своевременной замены отсутствующего, Работнику необходимо не позднее 5 (пяти) рабочих дней до начала учебного отпуска предоставить инженеру по организации и оплате труда справку-вызов и заявление, согласованное с непосредственным руководителем.

Учебный отпуск имеет строго целевое назначение, продолжительность которого не может превышать указанную организацией образования в справке-вызове. В пределах указанной продолжительности с согласия непосредственного руководителя учебный отпуск может быть предоставлен частями, если Работник заявит об этом письменно до начала учебного отпуска.

2. Оплачиваемые учебные отпуска предоставляются Работникам, получающим образование в организациях, имеющих аккредитацию и лицензию на право реализации образовательных программ в Республике Казахстан, по направлениям обучения /специальностям, востребованным на АО «АрселорМиттал Темиртау» согласно Перечню направлений обучения/специальностей, определенного в Приложении №1 к настоящему Положению.

2.1 Продолжительность оплачиваемого учебного отпуска в течение учебного года при освоении образовательных программ:

- а) в колледжах и высших колледжах:
  - по вечерней форме обучения – 15 календарных дней;
  - по заочной форме обучения – 35 календарных дней.

б) в высших учебных заведениях (в том числе по форме дистанционного образования) – до 35 календарных дней.

2.2. Продолжительность оплачиваемого учебного отпуска при завершении освоения образовательных программ обучения для сдачи государственных экзаменов, подготовки и защиты дипломной работы (проекта):

- а) в колледжах и высших колледжах – не более 2 месяцев;

б) в высших учебных заведениях (в том числе по форме дистанционного образования):

- по образовательным программам бакалавриата – не более 4 месяцев;
- по образовательным программам магистратуры и докторантуры – не более 1 месяца.

3. Оплата учебных отпусков производится из расчета должностного оклада или установленной тарифной ставки за дни отпуска на основании распоряжения о предоставлении оплачиваемого учебного отпуска, подписанного директором по персоналу АО «АрселорМиттал Темиртау», в соответствии с Приложением №2 к настоящему Положению.

Дни учебного отпуска, указанные в справке-вызове организации образования сверх установленной продолжительности, определенной для оплаты по п.2.1. и п.2.2. настоящего Положения предоставляются работнику без оплаты.

4. Учебный отпуск предоставляется и используется в период, указанный организацией образования и не может переноситься на другой период времени или заменяться денежной компенсацией.

5. Работникам, получающим образование в организациях, не соответствующих условиям п.2 настоящего Положения, (отсутствие аккредитации и лицензии организации образования на право реализации образовательных программ в РК либо направления обучения /специальности отсутствующим в Приложении №1 к настоящему Положению) учебные отпуска предоставляются без оплаты.

Учебный отпуск без оплаты предоставляется на основании распоряжения о предоставлении учебного отпуска, подписанного руководителем структурного подразделения, в соответствии с Приложением №3 к настоящему Положению.

6. Работникам, направленным на обучение, стажировку за рубежом в рамках международной стипендии «Болашак» предоставляются учебные отпуска без оплаты на основании документа, подтверждающего направление Работника на обучение или стажировку за рубежом и распоряжения о предоставлении учебного отпуска, подписанного директором по персоналу АО «АрселорМиттал Темиртау».

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

### Приложение №1 к Положению о порядке предоставления учебных отпусков работникам стального и угольного департаментов АО «АрселорМиттал Темиртау»

#### ПЕРЕЧЕНЬ

направлений обучения/специальностей, востребованных на АО «АрселорМиттал Темиртау», учеба в которых дает право на оплачиваемый учебный отпуск

Наименование направлений подготовки кадров	Образовательные программы в организациях образования	Профиль образования, наименование специальности
<i>в соответствии с классификатором направлений подготовки кадров в РК, вступившим в действие с 13.10.2018 года*</i>		<i>в соответствии с классификатором, действовавшим до 13.10.2018 года*</i>
<b>ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ И ОБРАБАТЫВАЮЩИЕ ОТРАСЛИ</b>		
Геология, горнодобывающая промышленность, разведка месторождений и добыча полезных ископаемых	Подземная разработка месторождений полезных ископаемых Горное дело Строительство подземных сооружений Техническое обслуживание и ремонт горного электрооборудования Обогащение полезных ископаемых Обогащение полезных ископаемых (углеобогащение) Обогащение полезных ископаемых (рудообогащение)	Подземная разработка месторождений полезных ископаемых Горное дело Строительство подземных сооружений Техническое обслуживание и ремонт горного электрооборудования
Металлургия	Металлургия цветных металлов Металлургия черных металлов Литейное производство Внепечная обработка стали Металлообработка (по видам) Производство огнеупоров Прокатное производство Трубное производство Обработка материалов давлением Материаловедение и технология новых материалов	Металлургия Технология обработки материалов давлением





ИНЖЕНЕРИЯ И ИНЖЕНЕРНОЕ ДЕЛО		
Химическая инженерия и процессы	Химическая технология органических веществ	Химическая технология органических веществ
Электроэнергетика	Электроэнергетика Электрообеспечение промышленных объектов Электрооборудование электрических станций и сетей Электрическое и электромеханическое оборудование Техническая эксплуатация, обслуживание и ремонт электрического и электромеханического оборудования	Электроэнергетика
Теплоэнергетика	Теплоэнергетика промышленных предприятий и объектов жилищно-коммунального хозяйства Теплоэнергетические установки тепловых электрических станций Теплотехническое оборудование и системы теплоснабжения Технология воды, топлива и смазочных материалов на электрических станциях	Теплоэнергетика
Машиностроение	Технологические машины и оборудование Технологическое оборудование промышленности Кузнечно-штамповочное производство в машиностроении Литейные технологии в машиностроении	Технологические машины и оборудование
Транспортная техника	Подъемно-транспортные, строительные и дорожные машины Техническая эксплуатация подъемно-транспортных, строительно-дорожных машин и оборудования Эксплуатация, ремонт и техническое обслуживание подвижного состава железных дорог Грузоподъемные машины и транспортеры Техническое обслуживание технологических машин и оборудования Производство, монтаж, эксплуатация и ремонт	Транспорт, транспортная техника и технологии
Эксплуатация транспорта	Организация перевозок и управление движением на транспорте Организация перевозок и управление движением на железнодорожном транспорте	Организация перевозок и управление движением на железнодорожном транспорте
ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ		
Информационные технологии	Информационно-коммуникационные технологии Информационные системы Программная инженерия Программирование Системы информационной безопасности Информационная безопасность	Информационные системы
Электротехника и автоматизация	Автоматизация и управление Вычислительная техника и программное обеспечение Инженерия систем автоматизации Вычислительная техника и компьютерное оборудование	Автоматизация и управление Вычислительная техника и программное обеспечение
ГИГИЕНА И ОХРАНА ТРУДА НА ПРОИЗВОДСТВЕ		
Гигиена и охрана труда на производстве	Промышленная, экологическая и пожарная безопасность	Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды

**Приложение №2  
к Положению о порядке  
предоставления учебных отпусков  
работникам сталального  
и угольного департаментов  
АО «АрселорМиттал Темиртау»**

«АрселорМиттал Темиртау» АҚ  
ҚҰРЫЛЫМДЫҚ БӨЛІМШЕ  
ӨКІМ

АО «АрселорМиттал Темиртау»  
СТРУКТУРНОЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ  
РАСПОРЯЖЕНИЕ

20

№

**“О предоставлении оплачиваемого учебного отпуска”:**

На основании личного заявления и справки-вызова № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ года, согласно “Положению о порядке предоставления учебных отпусков работникам сталального и угольного департаментов” Коллективного договора по социально-экономическим вопросам АО «АрселорМиттал Темиртау», предоставить оплачиваемый учебный отпуск следующим работникам:

Таб. №	Ф.И.О. работника	Наименование профессии, должности	Дата начала отпуска	Дата окончания отпуска	Кол-во дней

Директор по персоналу

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.руководителя)

Согласовано:

Начальник отдела по обучению, развитию и подбору персонала

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.руководителя)

Руководитель структурного подразделения

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.руководителя)

Инженер по организации и оплате труда

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.руководителя)

**Приложение №3  
к Положению о порядке  
предоставления учебных отпусков  
работникам сталального  
и угольного департаментов  
АО «АрселорМиттал Темиртау»**

«АрселорМиттал Темиртау» АҚ  
ҚҰРЫЛЫМДЫҚ БӨЛІМШЕ  
ӨКІМ

АО «АрселорМиттал Темиртау»  
СТРУКТУРНОЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ  
РАСПОРЯЖЕНИЕ

20

№

**“О предоставлении учебного отпуска без сохранения заработной платы”:**

На основании личного заявления и справки-вызова № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ года, согласно “Положению о порядке предоставления учебных отпусков работникам сталального и угольного департаментов” Коллективного договора по социально-экономическим вопросам АО «АрселорМиттал Темиртау», предоставить учебный отпуск без сохранения заработной платы следующим работникам:

Таб. №	Ф.И.О. работника	Наименование профессии, должности	Дата начала отпуска	Дата окончания отпуска	Кол-во дней

Руководитель структурного подразделения

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.руководителя)

Инженер по организации и оплате труда

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.руководителя)

**ПРИЛОЖЕНИЕ №9**

**Положение  
об оплате труда Работников АО «АрселорМиттал Темиртау».**

**1. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В НАСТОЯЩЕМ ПОЛОЖЕНИИ**

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

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

**Повышающий отраслевой коэффициент** – коэффициент, применяемый для расчета минимального размера месячной тарифной ставки рабочего первого разряда, занятого на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с отраслевыми соглашениями

**2. ПРАВИЛА, ПРИМЕНЯЕМЫЕ ПРИ ОПЛАТЕ ТРУДА**

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





согласно трудовому договору.

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

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

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

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

2.6. Заработная плата выплачивается Работнику за фактически отработанное время, учтенное в документах Работодателя по учету рабочего времени.

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

2.8. Размеры и порядок установления различных тарифных ставок и окладов определяется согласно Приложению №1 к настоящему Положению.

### 3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УГОЛЬНОГО ДЕПАРТАМЕНТА

3.1. Оплата труда подземных рабочих с применением повышающего коэффициента к тарифным ставкам 1,3 осуществляется:

3.1.1. На добычных участках и подготовительных участках шахт.

3.1.2. На монтажно-демонтажных участках шахт при выполнении работ в пределах выемочного участка\*, на работах по сборке/разборке секций механизированной крепи, на работах по устройству погрузочных пунктов для погрузки/разгрузки элементов механизированного комплекса в шахте, на работах по доставке элементов механизированного комплекса в шахте.

3.1.3. Машинистам буровых установок (подземный) УСШМД за фактически отработанное время выполнения работ по:

- бурению газодренажных скважин из полевых выработок на выбросоопасных и особовыбросоопасных пластах Дб

- бурению разведочных, опережающих и дренажных скважин в угольных и полевых забоях при проходке и вскрытии пластов в том числе при отборе керновых проб. Оплату производить на основании справки руководителя технического управления угольного департамента и актов выполненных работ (с указанием персонала и времени выполнения работ) начальника управления УСШМД, предоставленных не позднее 25 числа отчетного месяца.

3.1.4. На прочих участках шахт при выполнении работ по перекреплению горных выработок, извлечению металлокрепи при погашении горных выработок, ремонту крепи и армировки вертикальных стволов шахт, при выполнении работ в пределах выемочного участка\*.

3.1.5. Персонал и перечень работ, на который распространяется повышающий коэффициент 1,3 согласно пунктам 3.1.2, 3.1.3 пункта 3.1 раздела 3 приложения №9 Коллективного договора, определяется ежемесячно распоряжением директора шахты (форма №1).

\*Выемочный участок – часть выемочного поля, оконтуренная подготовительными выработками (конвейерным штреком или бремсбергом, вентиляционным штреком или бремсбергом, монтажной камерой или демонтажной камерой).

3.2. Оплата труда подземных рабочих добычных, подготовительных участков шахт и УСШМД, работающих на пластах, опасных по внезапным выбросам угля и газа, осуществляется с применением повышающего коэффициента к тарифным ставкам 1,2.

Заклучение (справка) о рабочих местах, опасных по внезапным выбросам угля и газа, выдается техническим руководителем угольного департамента АО «АрселорМиттал Темиртау».

3.3. Оплата труда подземных Работников по разбору завалов, закладке куполов, а также Работников - членов шахтной горноспасательной службы, привлекаемых к ликвидации аварий (при наличии письменного подтверждения от ответственного руководителя ликвидации аварии и руководителя горноспасательных работ о выполнении Работниками работ повышенной опасности), производится по фактическим трудозатратам из расчета двойного тарифа или по распоряжению (договору) с оплатой труда не ниже чем в двойном размере.

3.4. Вознаграждение за выслугу лет выплачивается Работникам угольного департамента ежемесячно в размере:

Непрерывный стаж работы* (полных лет)	Размер месячного вознаграждения за выслугу лет, тенге
4	4 000
5	5 000
6	6 000
7	7 000
8	8 000
9	9 000
≥10	10 000

\* Непрерывный стаж работы определяется на основании приложения 32 к Коллективному договору.

3.5. Работникам, трудоустроенным до 01.01.2017 года, вознаграждение за выслугу лет выплачивается в размере, установленном фиксированной суммой до подписания настоящего Положения (вид оплаты 3555), при условии, что размер фиксированной суммы превышает сумму, определенную п.3.4 настоящего Положения.

### 4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ СТАЛЬНОГО ДЕПАРТАМЕНТА

4.1. Условия оплаты труда Работников структурных подразделений установлены Положениями об оплате труда рабочих и служащих внутри структурных подразделений, согласованных с Профсоюзом.

#### ТАРИФНЫЕ СТАВКИ И ОКЛАДЫ рабочих АО «АрселорМиттал Темиртау»

СТАЛЬНОЙ ДЕПАРТАМЕНТ								
ЧАСОВЫЕ ТАРИФНЫЕ СТАВКИ								
Индекс тарифной сетки	Разряды							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
Межразрядный коэффициент	1,00	1,02	1,02	1,04	1,04	1,04	1,12	1,11
Для оплаты труда рабочих занятых в технологическом процессе или в обслуживании и ремонте металлургического оборудования структурных подразделений основного производства:								
Ч100	737,53	752,29	767,33	798,03	829,96	863,16	948,34	1054,66
Ч110	811,30	827,51	844,07	877,83	912,96	949,48	1043,18	1160,14
Ч200	712,11	726,35	740,87	770,51	801,34	833,39	915,63	1018,30
Ч100/36	819,48	835,87	852,59	886,69	922,18	959,07	1053,71	1171,86
Ч110/36	901,42	919,46	937,84	975,36	1014,4	1054,98	1159,07	1289,03
Для оплаты труда рабочих занятых на работах во вспомогательных структурных подразделениях, а также занятых во вспомогательных участках структурных подразделений основного производства:								
Н100	635,80	648,52	661,49	687,96	715,48	744,1	817,53	909,19
Н104	661,24	674,47	687,96	715,47	744,1	773,86	850,23	945,57
Н108	686,68	700,41	714,42	742,99	772,72	803,63	882,94	981,93
Н112	712,12	726,35	740,87	770,51	801,34	833,39	915,63	1018,30
Н100/36	706,44	720,58	734,99	764,39	794,98	826,78	908,38	1010,21
Н112/36	791,22	807,05	823,19	856,12	890,38	925,99	1017,37	1131,45
Примечание:	в индексе тарифной сетки:							
	- первые два знака - символ тарифной сетки (например Ч1..., Н1...);							
	- 3-й и 4-й знаки - размер увеличения тарифной ставки (%) на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда (04,08,10,12);							
	- 5-й и 6-й знаки - указывает на сокращенную рабочую неделю, установленную в соответствии с Приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1053 и условиями труда, подтвержденными картой аттестации рабочего места (.../36).							

## ПРИЛОЖЕНИЕ №10

### Положение о премировании Работников стального департамента АО «АрселорМиттал Темиртау»

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

#### 1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1.1. Настоящее Положение распространяется на Работников, состоящих в списочной численности и выполняющих работу по трудовому договору в АО «АрселорМиттал Темиртау» за исключением Работников, в трудовых договорах которых установлены индивидуальные условия оплаты труда и премирования (оплата по фиксированным суммам; оплата с применением индивидуальных показателей) и Работников, условия премирования которых определены Положением за выполнение производственных показателей по результатам структурного подразделения, согласованного с Профсоюзом.

1.2. Премирование Работников производится по результатам работы текущего месяца.

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

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

1.5. Условия, размеры премирования и депремирования Работников структурных подразделений устанавливаются Положениями по оплате труда и премированию рабочих и служащих внутри структурных подразделений, согласованных с Профсоюзом».

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

Величина премии корректируется на коэффициент от процента выполнения плана

Выполнение плана, %	Коэффициент корректировки премии
более 101	1,1
от 100 до 100,99	1
свыше 90 до 99,99	0,9
свыше 85 до 90 включительно	0,8
свыше 79 до 85 включительно	0,7
свыше 75 до 79 включительно	0,65
75 и менее	0



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

Максимальный размер премии по данному показателю составляет 11%. Вид начисления - 3024.

#### *Депремирование*

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

#### **до 50%:**

- при нарушении технологического процесса;
- при нарушении производственных, должностных инструкций, инструкций об обязанностях, правах и ответственности, правил трудового распорядка;
- при неудовлетворительном уходе за закрепленным оборудованием;
- при принятии мер к ликвидации аварии (согласно плану ликвидации аварий);
- при некачественном ремонте оборудования (согласно акту приемки);
- при невыполнении заданий вследствие опоздания на работу или преждевременного ухода;
- при невыполнении постановлений, распоряжений, приказов;
- при обнаружении фактов изготовления (реализации) некачественной продукции (Работники, допустившие ее изготовление (реализацию), лишаются премии за те месяцы, когда выявлены эти факты);

#### **до 100%:**

- при искажении учетной и отчетной документации (выявленные по результатам служебного расследования, либо инвентаризации);
- при разглашении сведений, составляющих служебную, коммерческую тайну (доверенных Работнику в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан);
- при невыполнении планов и мероприятий по охране природы;
- при отсутствии Работника на работе без уважительных причин в течение трех и более часов подряд за один рабочий день (рабочую смену);
- при нахождении на работе в состоянии алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения (их аналогов) или употреблении в течение рабочего дня веществ, вызывающих такое опьянение.

### **3. СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВИЛ ПО БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЕ ТРУДА.**

Максимальный размер премии по данному показателю составляет 15%. Вид начисления - 3025.

#### *Депремирование*

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

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

При нарушении правил по безопасности и охране труда, либо пожарной безопасности, либо безопасности движения на транспорте, которое повлекло смертельный несчастный случай, несчастный случай с тяжелым исходом, аварии со значительным материальным ущербом (1 млн. тенге и более), депремирование (лишение премии) по показателю «соблюдение правил по безопасности и охране труда» производится только за отчетный месяц или следующий за отчетным, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения и оформляется приказом или распоряжением в установленном порядке с указанием конкретных причин, повлекших невыплату премии.

#### **4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

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

4.2. Основанием для начисления премии являются:

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

### **ПРИЛОЖЕНИЕ №12**

#### **Положение**

#### **о разовой выплате Работникам АО «АрселорМиттал Темиртау» по итогам производственной деятельности АО «АрселорМиттал Темиртау» за отработанный год**

Настоящее положение разработано в целях стимулирования Работников АО «АрселорМиттал Темиртау» на выполнение производственных показателей предприятия по итогам года.

Положение распространяется на Работников – членов профсоюза и присоединившихся к настоящему Договору, состоящих в списочной численности и выполняющих работу по трудовому договору на АО «АрселорМиттал Темиртау» и состоявших в Профсоюзе (присоединившихся к КД) на протяжении полного календарного года, за который осуществляется выплата.

Разовая выплата по итогам деятельности АО «АрселорМиттал Темиртау» за отработанный год (далее - Вознаграждение) Работникам выплачивается при условии, что прибыль (после налогообложения) за отработанный год составит  $\geq 0$  (ноль) тенге. Вознаграждение выплачивается при условии выполнения следующих показателей:

+

#### **Стальной департамент:**

- Выполнение сквозного (общего) показателя выхода 1 (первого) сорта от фактического объема производства за год, по типам производимой продукции в ЛПЦ-1, ЛПЦ-2, ЛПЦ-3 ЦГЦА, СПЦ.

#### **Угольный департамент:**

- Выполнение БП по добыче угля-95%;
- Выполнение БП по производству угольного концентрата-95%;
- Не превышение фактической зольности рядовых углей от утвержденного планового уровня по угольному департаменту более чем на 5%.

Разовая выплата выплачивается при условии выполнения всех показателей Информацию о выполнении показателей Работодатель предоставляет Профсоюзам по 31 марта текущего года за предыдущий год.

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

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

- уволенным в связи с уходом на пенсию по возрасту;
- уволенным вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению работы, согласно заключению МСЭ или ВКК;
- женщинам, ушедшим в отпуск без сохранения заработной платы по уходу за детьми или вернувшимся из этого отпуска;
- в связи с гибелью на предприятии в результате несчастного случая или профессионального заболевания (вознаграждение выплачивается семье умершего Работника на основании заявлений). В рамках двусторонней комиссии по коллективному договору в индивидуальном порядке рассматриваются обращения родственников работника, проработавшего не менее 3 месяцев в течение отчетного календарного года и умершего от общего заболевания или по другим причинам, не связанным с несчастным случаем или профессиональным заболеванием, по ходатайству руководителя структурного подразделения и председателя профкома / цехкома.
- призванным на службу в Вооруженные Силы Республики Казахстан с АО «АрселорМиттал Темиртау» и вернувшимся обратно в течение 1-го месяца с момента постановки на воинский учет по месту жительства;
- в связи с переходом на выборную работу (должность) в профсоюз.

Размер разовой выплаты начисляется пропорционально отработанному времени.

2. Разовая выплата не начисляется работникам:

- уволенным в течение года, за исключением причин, перечисленных выше;
- отсутствовавшим на работе без уважительной причины в течение трех и более часов подряд за один рабочий день;
- находившимся на территории предприятия в рабочее или нерабочее время под действием алкогольных, наркотических и токсикоманических веществ (их аналогов);
- совершившим по месту работы хищение (в том числе мелкого) чужого имущества, содействие хищению, умышленного его уничтожения или повреждения, установленного вступившим в законную силу приговором или постановлением суда;
- работающим и получающим оплату по программе GEDP;
- работающим по трудовому договору на период выполнения определенной работы;
- работающим по трудовому договору на период замещения временно отсутствующего Работника, кроме находящихся в декретном отпуске и проработавшим не менее года;
- работающим по трудовому договору на период сезонных работ;
- работающим по трудовому договору с индивидуальными условиями премирования по итогам года;

- допустившим нарушение правил охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности лично или подчиненным персоналом, которое повлекло или могло повлечь тяжкие последствия, включая травмы и аварии (документально подтвержденное привлечение к дисциплинарной ответственности актом работодателя), за период, в течение которого действовало дисциплинарное взыскание в текущем году, либо в приказе указывается лишение вознаграждения за весь год. Срок действия дисциплинарного взыскания, переходящего на следующий год, учитывается в последующем году. Учет действия дисциплинарных взысканий для начисления вознаграждения производится каждые полгода ЦЕС АО «АрселорМиттал Темиртау»;

- размер вознаграждения снижается на 50% Работникам, привлекавшимся в течение года к дисциплинарной ответственности за опоздание и ранний уход с работы, на основании акта работодателя.

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

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

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

### **ПРИЛОЖЕНИЕ №13**

#### **Положение**

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

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

- совмещение профессии (выполнение дополнительной работы по другой должности, профессии (вид оплаты - 1109);
- расширение зоны обслуживания (выполнение дополнительной работы по такой же должности, профессии (вид оплаты - 1123);
- выполнение работы меньшей численностью для стального департамента в

+



структурных подразделениях, где это предусмотрено Положением по структурному подразделению:

- а) технологическому персоналу (вид оплаты - 1117);
  - б) дежурно-ремонтному и вспомогательному персоналу (вид оплаты - 1122);
- выполнение работы меньшей численностью рабочим угольного департамента. Доплаты устанавливаются руководителем структурного подразделения в пределах суммы экономии фонда заработной платы от высвобождения численности.

2. Доплата производится в соответствии с:

- утвержденными Списками на доплату рабочим и служащим за совмещение профессий и расширение зон обслуживания (далее - Списки);
- распоряжениями руководителей структурных подразделений о возложении на Работников обязанностей отсутствующего Работника;
- Положениями об оплате труда рабочих структурных подразделений.

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

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

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

6. Средства на доплату не могут превышать:

6.1. по рабочим:

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

6.2. по служащим:

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

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

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

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

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

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

- при исполнении (замещении) обязанностей временно отсутствующих руководителей служащими – не менее 10%, но не более 40% от установленного оклада замещающего Работника;
- при исполнении (замещении) обязанностей временно отсутствующих специалистов, технических исполнителей служащими – не менее 15%, но не более 40% от установленного оклада замещающего Работника.
- при исполнении (замещении) обязанностей временно отсутствующих руководителей и специалистов рабочими – не менее 15%, но не более 50% от тарифной ставки замещающего работника при условии, что уровень заработной платы замещающего Работника будет не выше заработной платы отсутствующего Работника.

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

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

12. Поручаемая Работникам дополнительная работа путем совмещения должностей, выполнение Работником наряду со своей основной работой, предусмотренной трудовым договором (должностной инструкцией), может осуществляться за другую вакантную должность, доплата производится в соответствии с п.10 настоящего Положения.

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

- а) технологическому персоналу (вид оплаты - 1117);
- б) дежурно-ремонтному и вспомогательному персоналу (вид оплаты - 1122).

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

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

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

14. Настоящее Положение распространяется на работников АО «АМТ» за исключением Работников, в трудовых договорах которых установлена фиксированная заработная плата.

## ПРИЛОЖЕНИЕ №14

### Положение по надбавкам за высокое профессиональное мастерство, высокие достижения в труде или за выполнение особо важной работы

1. Рабочим АО «АрселорМиттал Темиртау» могут устанавливаться надбавки за профессиональное мастерство, высокие достижения в труде или за выполнение особо важной работы (далее- Надбавка).

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

3. Надбавки устанавливаются рабочим двух высших разрядов по профессии согласно штатному расписанию (при выполнении данного вида работ), начиная с 3 (третьего) разряда и выше.

4. Перечень профессий и количество рабочих, которым могут быть установлены Надбавки, ежегодно разрабатывается руководителем структурного подразделения дифференцированно с учетом значимости, сложности и влияния на конечный результат работы подразделения, согласуется с председателем профкома/цехкома структурного подразделения и утверждается начальником ООиОТ/ОУП (Приложение №1).

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

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

6. Обязательным условием для установления рабочим Надбавок является качественное и своевременное выполнение профессиональных обязанностей согласно инструкции об обязанностях, правах и ответственности рабочего и соблюдение трудовой дисциплины.

7. Показатели оценки профессионального мастерства профессиям рабочих определяются руководителем структурного подразделения по согласованию с председателем профкома/цехкома структурного подразделения. (Приложение №2).

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

9. Надбавки устанавливаются в процентах к тарифной ставке/окладу присвоенного разряда работника в размере не более 30% .

Размер Надбавки начисляется на часовую тарифную ставку или оклад за фактически отработанное время работником по своей основной профессии, предусмотренной трудовым договором, включая время работы в выходные дни.

Установление надбавок рабочим производится распоряжением начальника ООиОТ/ ОУП по представлению руководителя структурного подразделения. Форма представления указана в Приложении № 3. Учет выполнения показателей оценки профессионального мастерства Работника производится по итогам работы предыдущего квартала.

Пересмотр или подтверждение установленных размеров надбавок рабочим производится в январе текущего года распоряжением директора по персоналу по согласованию с руководителем структурного подразделения, начальником ООиОТ/ОУП и председателем профкома/цехкома структурного подразделения (Приложение №4).

11. Надбавки отменяются в следующих случаях:

- при повышении квалификационного разряда по профессии;
- при переводе на другую работу;
- при невыполнении установленных показателей оценки профессионального мастерства;

- отсутствия на работе без уважительной причины в течение трех и более часов подряд за один рабочий день (рабочую смену);
- нахождения на работе в состоянии алкогольного, наркотического, психотропного, токсикоманического опьянения;
- нарушения правил охраны труда или пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте, которое повлекло или могло повлечь тяжкие последствия, включая травмы и аварии.

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

13. Снижение размера надбавок или их отмена производится распоряжением начальника ООиОТ / ОУП по рекомендации руководителя структурного подразделения и согласованием с председателем профкома/цехкома структурного подразделения.

*Приложение №1  
к Положению  
по надбавкам за высокое профессиональное мастерство,  
высокие достижения в труде  
или за выполнение особо важной работы*

Наименование структурного подразделения





УТВЕРЖДАЮ  
Начальник отдела  
организации и оплаты  
труда (для СД)/  
Начальник управления  
персоналом УД (для УД)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ г.  
Ф.И.О. \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

#### ПЕРЕЧЕНЬ

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

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

Согласовано:  
Председатель профкома/  
цехкома структурного подразделения  
Ф.И.О. \_\_\_\_\_

Разработано:  
Руководитель структурного  
подразделения  
Ф.И.О. \_\_\_\_\_

*Приложение №2  
к Положению по надбавкам  
за высокое профессиональное мастерство,  
высокие достижения в труде или за выполнение особо важной работы*

#### ПОКАЗАТЕЛИ

оценки профессионального мастерства профессиям рабочих  
структурного подразделения

№ п/п	Наименование профессии	Показатели
1	Резчик холодного металла 5,6 разряд	1. Освоение работы на всех постах управления (рабочих местах) агрегата резки и работа на них при временном отсутствии резчика х/м. 2. Освоение второй профессии слесаря-ремонтника, участие в ремонте оборудования. 3. Отсутствие аварийных простоев агрегата резки по вине резчиков х/м.

Согласовано:  
Председатель профкома/  
цехкома структурного подразделения  
Ф.И.О. \_\_\_\_\_

Разработано:  
Руководитель структурного  
подразделения  
Ф.И.О. \_\_\_\_\_

*Приложение №3  
к Положению по надбавкам  
за высокое профессиональное мастерство,  
высокие достижения в труде или за выполнение особо важной работы*

#### ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

на установление надбавки за высокое профессиональное мастерство, высокие достижения в труде или за выполнение особо важной работы в размере \_\_\_\_\_%

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

Выполнение установленных показателей оценки профессионального мастерства:

№ п/п	Показатели	Фактическое выполнение показателей	Подтверждающие документы

Непосредственный руководитель

Руководитель структурного подразделения

*Приложение №4  
к Положению по надбавкам  
за высокое профессиональное мастерство,  
высокие достижения в труде или за выполнение особо важной работы*

«АрселорМиттал Темиртау» АК  
ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРМЕН ЖҰМЫС  
ҚЫЗМЕТІ  
ӨКІМ

АО «АрселорМиттал Темиртау»  
СЛУЖБА ПЕРСОНАЛА

#### РАСПОРЯЖЕНИЕ

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

№ \_\_\_\_\_

#### «Об установлении надбавок за профессиональное мастерство»

В соответствии с «Положением по надбавкам за высокое профессиональное мастерство, высокие достижения в труде или за выполнение особо важной работы» Коллективного договора по социально-экономическим вопросам АО «АрселорМиттал Темиртау», установить надбавки следующим работникам

(наименование цеха)

+

#### СПИСОК

рабочих, которым устанавливаются надбавки за высокое профессиональное мастерство, высокие достижения в труде или за выполнение особо важной работы  
с \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

№	Табельный номер	Ф.И.О.	Профессия	Разряд	Стаж работы по данной профессии	Общий стаж работы в АО «АМТ»	Размер надбавки %
1							
2							

Директор по персоналу

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

Согласовано:  
Председатель профкома/  
цехкома структурного подразделения  
Ф.И.О. \_\_\_\_\_

Разработано:  
Руководитель структурного  
подразделения  
Ф.И.О. \_\_\_\_\_

#### ПРИЛОЖЕНИЕ №15

##### Положение

##### о доплате за выполнение работ в газозащитном аппарате

1. Основные термины и определения:  
1.1. Газозащитный аппарат – средство защиты органов дыхания, работающее на принципе полной изоляции органов дыхания от внешней атмосферы.  
1.2. Авария - разрушение зданий, сооружений и (или) технических устройств, неконтролируемые взрыв и (или) выброс опасных веществ, в данном случае связанные с выбросом опасных, токсических и ядовитых веществ (газов - коксового, доменного, сжиженного, других вредных газов, ядовитых и токсических веществ - хлор, неорганические кислоты, едкие щелочи, бензол, аммиак, фенол, сероводород, нафталин, с концентрацией, значительно превышающей ПДК).

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

1.4. ДАСФ – добровольно-аварийно-спасательные формирования, эксплуатирующие опасные производственные объекты, формируемые на основании распоряжения структурных подразделений СД, выполняющие газоопасные работы по локализации аварийных ситуаций в условиях загазованной среды, требующих применения газозащитной аппаратуры.

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

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

2.2. Выдача газозащитных аппаратов производится старшим мастером Газоспасательной станции или работником, назначенным ответственным за ее выдачу;

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

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

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

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

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

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

3.2. 80 - для работников Коксохимпроизводства (включая работников ЦРОО КХП и Газового цеха);

3.3. 40 – водопроводчиков доменных печей доменного цеха;

3.4. 40 – для работников ГСС

3.5. 35 – для работников других цехов;

3.6. 25 – для работников цехов РМЗ и Аглопроизводства;

3.7. 8 – для членов ДАСФ

4. Доплата за каждый час работы в газозащитном аппарате:

4.1. Работникам ГСС устанавливается в 2-х кратном размере присвоенной часовой тарифной ставки или установленного оклада;

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

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

4.3. Работникам других цехов и членам ДАСФ устанавливается в размере 50% присвоенной часовой тарифной ставки или установленного оклада.

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

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

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

+

**Приложение №1  
к Положению об оплате труда  
в газозащитном аппарате**

**Утверждаю:**  
Директор по охране труда  
и промышленной безопасности  
АО «АрселорМиттал Темиртау»

**ПЕРЕЧЕНЬ**

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

- Начальник ГСС.
- Старший мастер – аглодоменного, сталеплавильного, прокатного и коксохимических участков.
- Газоспасатель 4 разряда - аглодоменного, сталеплавильного, прокатного и коксохимических участков.
- Газоспасатель 5 разряда - аглодоменного, сталеплавильного, прокатного и коксохимических участков.

Начальник ГСС

**Приложение №2  
к Положению об оплате труда  
в газозащитном аппарате**

**Утверждаю:**  
Директор по охране труда  
и промышленной безопасности  
АО «АрселорМиттал Темиртау»

**АКТ**

от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**выезда аварийного звена газоспасательной станции  
для ликвидации аварии в структурных подразделениях  
СД АО «АрселорМиттал Темиртау»**

- Дата, время поступления сигнала \_\_\_\_\_
- Место возникновения аварии \_\_\_\_\_  
(цех, участок, отделение)
- Характер аварии \_\_\_\_\_  
(загазованность, пожар, задымленность, СДЯВ)
- Состав аварийного звена ГСС, участвующего при ликвидации аварии:
- Меры, принятые при ликвидации аварии \_\_\_\_\_

п/п	Ф.И.О.	Должность/Профессия (разряд)	Таб.№	Время отработанное в ГЗА (час)

(действия согласно ПЛА)

- Время окончания аварии \_\_\_\_\_  
(дата, время)

Начальник ГСС

**ПРИЛОЖЕНИЕ №16**

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

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

1. Рабочим, назначенным бригадирами, устанавливается ежемесячная доплата за руководство бригадой в зависимости от условий работы и численности рабочих в бригаде (включая бригадира и работников направленных по договору на оказание услуг по предоставлению персонала) в следующих размерах:

**• Для работ, выполняемых на поверхности:**

- от 5 до 10 человек – 10 290 тенге;
- от 10 до 25 человек – 15 770 тенге;
- от 25 человек – 25 900 тенге.

**• Для работ, выполняемых в подземных условиях труда:**

*Добычные участки и участки подготовительных работ:*

- бригадиры сквозной комплексной бригады от 10 человек и выше – 67 180 тенге;
- сменные бригадиры по добыче – 50 880 тенге.;
- звенья по проходке (сменные) – 38 390 тенге.

*Прочие подземные участки:*

- от 5 до 10 человек – 11 560 тенге;
- от 10 человек и выше – 20 160 тенге.

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

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

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

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

На добычных и подготовительных участках шахт угольного департамента, при определении количества работников бригадиров и звеньевых, предусматривается одна дополнительная позиция звеньевого в ремонтную смену указанных участков.

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

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

7. Назначение рабочего бригадиром (звеньевым) на период временно отсутствующего работника (бригадира / звеньевого) не может служить основанием для повышения разряда.

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

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

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

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

**ПРИЛОЖЕНИЕ №17**

**ПЕРЕЧЕНЬ**

профессий рабочих, получающих ежемесячную доплату за особо тяжелые и вредные условия труда

п/п	Профессии	Количество человек	% от тарифа
<b>КОКСОХИМПРОИЗВОДСТВО КОКСОВЫЙ ЦЕХ №1</b>			
1	Машинист коксовых машин (загрузочного вагона)	18	19
2	Машинист коксовых машин (двересъемной машины)	18	15,2
3	Машинист коксовых машин (коксовытальквателя)	18	11,4
4	Машинист электровоза тушильного вагона	208	11,4
5	Люковой	20	19
6	Дверевой	40	11,4
7	Газовщик коксовых печей	14	7,6
8	Огнеупорщик по горячим ремонтам	18	7,6
9	Тоннельщик	9	7,6
10	Барильетчик	10	19
11	Кабинщик-кантовщик	8	7,6
<b>Участок по ремонту и обслуживанию механооборудования. Бригада по ремонту механооборудования газового и дверевого хозяйства коксовых батарей 1-4</b>			
1	Слесарь-ремонтник, электрогазосварщик	26	7,6
<b>КОКСОХИМПРОИЗВОДСТВО КОКСОВЫЙ ЦЕХ №2</b>			
1	Машинист коксовых машин (загрузочного вагона)	9	19
2	Машинист коксовых машин (двересъемной машины)	9	15,2
3	Машинист коксовых машин (коксовытальквателя)	9	11,4
4	Машинист электровоза тушильного вагона	8	11,4
5	Люковой	12	19
6	Дверевой	20	11,4
7	Газовщик коксовых печей	14	7,6
8	Огнеупорщик по горячим ремонтам	18	7,6
9	Тоннельщик	6	7,6
10	Барильетчик	6	19
11	Кабинщик-кантовщик	8	7,6
<b>Участок по ремонту и обслуживанию механооборудования. Бригада по ремонту механооборудования газового и дверевого хозяйства коксовых батарей 5,7</b>			
1	Слесарь-ремонтник, электрогазосварщик	26	7,6

**ПРИЛОЖЕНИЕ №18**

**Положение  
об установлении доплаты к тарифным ставкам (окладам)  
Работников, занятых на работах с вредными условиями труда  
в АО «АрселорМиттал Темиртау»**

Настоящее положение устанавливает порядок определения размера доплат Работникам АО «АрселорМиттал Темиртау», занятым на работах с влиянием вредных производственных факторов.

**РАЗДЕЛ 1. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОПЛАТ  
РАБОЧИМ НА ПОВЕРХНОСТНЫХ РАБОТАХ**

Рабочим, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или)



опасными условиями труда, устанавливаются доплаты в % к тарифным ставкам или окладам с учетом фактического состояния условий труда на рабочем месте.

1.1. Оценка фактического состояния условий труда на рабочих местах производится на основе данных протоколов инструментальных измерений и оценок вредных производственных факторов, которые отражаются в итоговом отчете по результатам обязательной периодической аттестации производственных объектов в соответствии с «Правилами обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда», утвержденными Приказом Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан.

1.2. При оценке состояния условий труда на соответствие действующим санитарным правилам, гигиеническим нормативам, определяется класс условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса, в соответствии с Методическими рекомендациями «Гигиенические критерии оценки и классификации условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса», утвержденными Приказом Председателя Комитета санитарно-эпидемиологического контроля Министерства здравоохранения Республики Казахстан от 31 декабря 2020 года №24. Исходя из степени отклонения фактических уровней факторов рабочей среды и трудового процесса от гигиенических нормативов условия труда по уровню вредности и опасности условно подразделяются на 4 класса: оптимальные – 1 класс, допустимые - 2 класс, вредные - 3 класс, опасные - 4 класс.

1.3. Вредные условия труда по 3 классу по степени превышения гигиенических нормативов и выраженности изменений на организм работников условно разделяются на 4 степени вредности, которые соответствуют баллам, применяемым для расчета размера доплат.

1.4. Количество баллов по каждому вредному фактору, определенному в итоговом отчете по результатам обязательной периодической аттестации производственных объектов, суммируется. При этом для оценки влияния данного фактора на состояние условий труда учитывается продолжительность его воздействия в течение смены. Корректировка баллов производится по формуле:

$$X_{факт} = X_{ст.} * T;$$

где:

X<sub>ст.</sub> - степень вредности фактора, установленная по показателям Руководства;

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

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

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

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

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

1.6. На основании «Отчета по результатам обязательной периодической аттестации производственных объектов» составляется итоговая «Характеристика условий труда рабочего места» (Приложение №1 к настоящему Положению), которая оформляется в двух экземплярах ответственным за соответствующее структурное подразделение работником по охране труда и техники безопасности и пожарной безопасности, и предоставляется в службу персонала.

Каждый работник должен быть ознакомлен с протоколом под роспись с «Характеристикой условий труда рабочего места» непосредственным руководителем в период прохождения вводного инструктажа при приеме, разового инструктажа при переводе (в том числе, временном), переводе на новое рабочее место, а также при внесении изменений в «Характеристику условий труда рабочих мест».

1.7. На основании «Характеристик условий труда рабочего места» работником службы персонала составляется «Перечень профессий работников, получающих ежемесячную доплату за вредные условия труда», который утверждается директором по персоналу по согласованию с начальником ООиОТ/ОУП.

1.8. Установленный размер доплат может быть скорректирован при изменении условий труда на основании данных повторных инструментальных измерений и оценок вредных производственных факторов как обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда, так и внеочередной.

1.9. Доплата по настоящему Положению не распространяется на рабочих, которые тарифицируются по тарифным сеткам с индексами Ч-100, Ч-110, Ч-200, Ч-100/36, Ч-110/36.

## РАЗДЕЛ 2. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОПЛАТ СЛУЖАЩИМ СТАЛЬНОГО ДЕПАРТАМЕНТА

Мастерам, начальникам участков, цехов и другим служащим вспомогательных цехов, а также вспомогательных участков основных цехов, за работу во вредных условиях труда устанавливается доплата (131 – вид оплаты) в пределах 24% в соответствии с настоящим Положением.

2.1. Размер доплаты определяется по результатам оценки фактического состояния условий труда на рабочих местах и размеров процентов повышенных часовых тарифных ставок/окладов или доплаты за вредные условия труда, установленных подчиненным рабочим участка, цеха, производства.

Процент доплаты служащему за вредные условия труда соответствуют проценту повышенной тарифной ставки/окладу за вредные условия труда подчиненных рабочих.

Если на одном участке рабочим установлены разные проценты оплаты от фактического состояния условий труда, то доплата служащему определяется по средневзвешенному проценту.

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

- Ч-200 - доплата служащему устанавливается в размере 12%;
- Ч-100, Ч-110, Ч-100/36, Ч-110/36 - доплата служащему устанавливается в размере до 24 %.

2.3. Доплата устанавливается при условии занятости более 50% рабочего

времени на участках, в цехах, производствах, где более у половины рабочих установлены повышенные тарифные ставки за работу во вредных условиях труда.

2.4. Размер доплаты за работу во вредных условиях труда служащим устанавливается «Перечнем должностей руководителей, специалистов, которым устанавливается доплата за вредные условия труда», подготовленным работником службы персонала, утвержденным директором по персоналу по согласованию с начальником ООиОТ/ОУП. Перечень формируется на основании расчетов, в которых используются следующие исходные: количество рабочих по профессиям, находящихся в непосредственном подчинении; получаемый рабочими процент доплаты за вредные условия труда или тарифная ставка, по которой рабочие тарифицируются. Если рабочие имеют разные проценты оплаты, то производится расчет средневзвешенного процента, с учетом степени занятости служащего на данном участке работы.

2.5. Установленный размер доплат может быть изменен или отменен при изменении условий труда и количества подчиненного персонала, занятого на работах с вредными условиями труда в порядке, предусмотренном п.2.4. настоящего Положения.

### Приложение №1

#### к Положению об установлении доплаты к тарифным ставкам или окладам Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в АО «АрселорМиттал Темиртау»

Характеристика условий труда на рабочем месте

№ \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

Структурное подразделение \_\_\_\_\_  
Цех, участок, отделение \_\_\_\_\_  
Профессия/ должность \_\_\_\_\_  
Количество рабочих мест \_\_\_\_\_

№	Фактор производственной Среды*	Ед. изм.	Норма, ПДК, ПДУ	Фактическое состояние фактора	Хпф согласно Методическим рекомендациям	Ту	X факт
1	Вредные химические вещества	мг/м3					
2	Пыль	мг/м3					
3	Вибрация	Дб					
4	Шум	ДБА					
5	Неионизирующее излучение	Вт/м2					
6	Температура воздуха на рабочем месте	°С					
7	Уровень освещенности	Лк					
8	Тяжесть труда						
9	Напряженность труда						
Общее количество баллов по всем факторам, Хобщ.							
*- факторы могут быть изменены или дополнены							
Питьевое молоко							
Лечебно-профилактическое питание							

## ПРИЛОЖЕНИЕ №19

### ПОЛОЖЕНИЕ о поощрении Работников предприятия по случаю знаменательных дат

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

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

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

1.2. Присвоение звания «Ветеран предприятия» с вручением удостоверения установленного образца и выплатой премии в размере 20 000 тенге.

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

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

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

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

2.1. Установление поощрений, указанных в пунктах 1.1, 1.2 производится при условии надлежащего выполнения трудовых обязанностей и отсутствии действующих дисциплинарных взысканий.

3. Поощрение работников по случаю личных юбилейных дат.

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

Размер премии одному Работнику устанавливается, исходя из финансовых возможностей предприятия, но не более 20 000 тенге

4. Празднование Дня компании проводится в соответствии с программами,



разработанными Работодателем.

5. Порядок определения непрерывного стажа работы на предприятии для случаев поощрений, где необходимо наличие непрерывного стажа работы на комбинате, установлен в Положении (Приложение №32).

## ПРИЛОЖЕНИЕ №20

### ПОЛОЖЕНИЕ о поддержке материнства и детства

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

#### 1. ОБЩИЕ УСЛОВИЯ

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

- семьям, имеющим 4-х и более совместно проживающих детей в возрасте до 18 лет, если ребенок является учащимся при наличии справки учебного заведения

- семьям, имеющим совместно проживающих 3-х детей в возрасте до 18 лет, если ребенок является учащимся, при наличии справки учебного заведения, воспитанием которых занимается один родитель (усыновитель/удочеритель),

- одиноким родителям (усыновителям/удочерителям), имеющим детей до 12 лет,

- детям Работников АО «АрселорМиттал Темиртау», погибших в результате несчастного случая на производстве, а также получивших инвалидность I, II группы на предприятии при исполнении трудовых обязанностей;

- женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет (в исключительных случаях мужчинам по решению двусторонней комиссии), при стаже работы не менее 1 (одного) года

#### 2. ЕЖЕМЕСЯЧНАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА

2.1. Семьям (одному из родителей (усыновителей/удочерителей), работающим в АО «АрселорМиттал Темиртау»), имеющим 4-х и более детей в возрасте до 16 лет, а при наличии справки учебного заведения – до 18 лет, а также родителю (усыновителю/удочерителю), который занимается один воспитанием 3-х детей в возрасте до 16 лет, а при наличии справки учебного заведения – до 18 лет, по ходатайству руководителя подразделения и профкома/цехкома выплачивается ежемесячное пособие на каждого ребенка в размере 1 (одного) минимального расчетного показателя, установленного в Республике Казахстан.

2.2. Пособие выплачивается на основании заявления по установленной форме с предоставлением всех соответствующих документов. (Приложение №1) Выплата производится начиная с даты подачи заявления на основании распоряжения, утвержденного директором по персоналу (Приложение №2).

2.3. Выплата пособия не производится (прекращается):

- если в семье, имеющей 4 (четыре) и более детей, количество детей в возрасте до 16 лет, а при наличии справки учебного заведения – до 18 лет, составляет менее 4 (четыре);

- если в семье, имеющей 3 (три) и более детей, воспитанием которых занимается один родитель, количество детей в возрасте до 16 лет, а при наличии справки учебного заведения – до 18 лет, составляет менее 3 (три).

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

Ежегодно в срок до 10 января заявитель представляет в службу персонала оригинал (для сверки) и ксерокопии свидетельств о рождении детей и документ, подтверждающий совместное проживание.

#### 3. ЕЖЕГОДНАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА В ЧЕСТЬ МЕЖДУНАРОДНОГО ДНЯ ЗАЩИТЫ ДЕТЕЙ.

3.1. Одиноким родителям (усыновителям/удочерителям), имеющим детей в возрасте до 12 лет, ежегодно в честь Международного дня защиты детей (1 июня), в июне по ходатайству руководителя подразделения и профкома/цехкома выплачивается материальная помощь в размере 3 (три) месячных расчетных показателей на каждого ребенка. Выплата производится на детей, не достигших на 1 июня текущего года 12 (двенадцати) полных лет.

3.2. Одиноким родителем (усыновителям/удочерителям) считается человек, не состоящий в браке по состоянию на 1 (первое) мая текущего года и воспитывающий одного или нескольких детей, независимо от того, получает он алименты или нет. Одиноким родителем (усыновителем/удочерителем) предоставляются документы, подтверждающие свое положение и оригинал (для сверки), и ксерокопии свидетельства о рождении детей.

3.3. Материальная помощь выплачивается на основании заявления по установленной форме с предоставлением всех соответствующих документов (Приложение №3).

3.4. Материальная помощь выплачивается путем начисления в заработную плату Работника за май текущего года на основании распоряжения, утвержденного директором по персоналу.

3.5. Работодатель выплачивает 1 (один) раз в год (ко Дню защиты детей – 1 июня) материальную помощь детям погибших Работников или Работников, получивших инвалидность I, II группы на производстве АО «АрселорМиттал Темиртау», в размере средней месячной заработной платы Работника, но не менее 5 (пяти) МЗП, установленной на соответствующий финансовый год законом Республики Казахстан о республиканском бюджете, каждому ребенку до достижения им 16 лет.

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

4.1. Женщине, находящейся в отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до 3 (трех) лет при стаже работы не менее 1 (одного) года (в исключительных случаях мужчинам по решению двусторонней комиссии по Коллективному договору), выплачивается пособие в размере 1,5-кратной минимальной заработной платы по Республике Казахстан на текущий год.

4.2 Женщине, приступившей к работе до истечения отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 (трех) лет или не воспользовавшейся таким правом, ежемесячно оказывается материальная поддержка в виде специальной надбавки на каждого ребенка в возрасте до трех лет. Размер специальной надбавки определяется актом Работодателя.

+

## Приложение №1 В АО «АрселорМиттал Темиртау»

От \_\_\_\_\_ Ф.И.О.  
\_\_\_\_\_  
Табельный номер  
\_\_\_\_\_  
Должность, профессия  
\_\_\_\_\_  
Подразделение

### ЗАЯВЛЕНИЕ

#### О выплате ежемесячного пособия

Прошу производить выплату ежемесячного пособия в соответствии с п.7.4 Коллективного договора и Положения о поддержке материнства и детства.

Количество совместно проживающих детей в возрасте до 18 лет \_\_\_\_\_  
Дополнительная информация \_\_\_\_\_

К заявлению прилагаются нижеперечисленные документы:

1. Копии свидетельств о рождении детей
2. Документы, подтверждающие совместное проживание
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_

Обязуюсь своевременно сообщать в службу персонала АО «АрселорМиттал Темиртау» обо всех изменениях, влекущих прекращение выплаты или снижение размера пособия.

\_\_\_\_\_  
Подпись  
\_\_\_\_\_  
Дата

**Ходатайство:** Мнение \_\_\_\_\_ ФИО \_\_\_\_\_ Подпись \_\_\_\_\_  
Руководитель структурного подразделения  
Председатель профкома  
Структурного подразделения

**Заявление принято** Дата \_\_\_\_\_ ФИО \_\_\_\_\_ Подпись \_\_\_\_\_  
Специалист ЦЕС

## Приложение №2

### Распоряжение

\_\_\_\_\_ 2021г. № \_\_\_\_\_

В соответствии с п.7.4 Коллективного договора и Положением о поддержке материнства и детства, на основании личного заявления, ежемесячно производить выплату пособия (вид оплаты 3449) следующим работникам АО «Ар-

№ п/п	Ф.И.О.	Таб.№	Должность	Кол-во детей	Сумма	Ф.И. ребенка	Дата рождения ребенка	Период выплаты	
								с	по

селорМиттал Темиртау»: \_\_\_\_\_  
Директор по персоналу \_\_\_\_\_ В.В. Терешкина

Отметка о согласовании: \_\_\_\_\_  
Начальник ЦЕС \_\_\_\_\_ А.В. Иванова

Исполнитель  
ФИО  
Телефон

\_\_\_\_\_ Рассылается: ЦЕС, ООиОТ, Структурное подразделение работника

## Приложение №3 В АО «АрселорМиттал Темиртау»

От \_\_\_\_\_ Ф.И.О.  
\_\_\_\_\_  
Табельный номер  
\_\_\_\_\_  
Должность, профессия  
\_\_\_\_\_  
Подразделение

### ЗАЯВЛЕНИЕ

#### О выплате материальной помощи в честь Международного дня защиты детей.

Прошу произвести выплату ежегодной материальной помощи в честь Международного дня защиты детей в соответствии с Разделом 3 Положения о поддержке материнства и детства (Приложение № 20 к Коллективному договору)

Настоящим заявлением подтверждаю, что являюсь одиноким родителем (усыновителем/удочерителем)

Количество совместно проживающих детей в возрасте до 12 лет \_\_\_\_\_  
К заявлению прилагаются нижеперечисленные документы:

1. Копии свидетельств о рождении детей.
2. Документы, подтверждающие совместное проживание.
3. Документы, подтверждающие статус (по согласованию с руководителем и профсоюзом структурного подразделения).
4. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Подпись  
\_\_\_\_\_  
Дата

**Ходатайство:** Мнение \_\_\_\_\_ ФИО \_\_\_\_\_ Подпись \_\_\_\_\_  
Руководитель структурного подразделения  
Председатель профкома  
Структурного подразделения

**Заявление принято** Дата \_\_\_\_\_ ФИО \_\_\_\_\_ Подпись \_\_\_\_\_

+

## ПРИЛОЖЕНИЕ №21

### ПОЛОЖЕНИЕ

#### о порядке выделения беспроцентной ссуды Работникам АО «АрселорМиттал Темиртау» и членам их семей (супруг, супруга, дети)

Настоящее Положение распространяется на Работников стального и угольного департаментов АО «АрселорМиттал Темиртау». Беспроцентная ссуда выделяется Работникам, проработавшим в АО «АрселорМиттал Темиртау» не менее 1 года на основании заявления-обязательства об обеспечении своевременного погашения беспроцентной ссуды, договора о выделении беспроцентной ссуды и гарантии по ней, выписки из решения структурного подразделения и профкома (цехкома) о выделении беспроцентной ссуды и иных документов (Приложение №1).

Все собранные документы сдаются Работником в Профсоюз, после чего в формате Реестра передаются в Отдел по социально-трудовым отношениям до 10 числа текущего месяца. Комиссия в составе представителей Работодателя и Профсоюза проводится до 20 числа текущего месяца. Решение о выдаче беспроцентной ссуды оформляется совместным решением Работодателя и Профсоюза.

Информация о средней заработной плате Работника предоставляется ответственным работником центра единого сервиса по каждому департаменту в отдел по социально-трудовым отношениям ежемесячно после предоставления Профсоюзом реестра с указанием работников на получение беспроцентной ссуды.

После принятия решения Работодатель зачисляет выделенную сумму на карт-счета Работников не позднее 25 числа текущего месяца.

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

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

Работодатель ежемесячно выделяет 0,6% от планового фонда заработной платы членов Профсоюза по каждому департаменту на беспроцентную ссуду с учетом того, что остаток к погашению на конец месяца не должен превышать:

- 85 000 000 тенге для стального департамента
- 85 000 000 тенге для угольного департамента.

Беспроцентная ссуда выделяется из расчета:

- на приобретение жилья в Карагандинской области при предоставлении договора купли – продажи или другого документа, подтверждающего приобретение жилья, при условии подачи заявления на получение беспроцентной ссуды в срок не позднее 6 (шести) месяцев с момента покупки жилья - не более 1 500 000 (одного миллиона пятисот тысяч) тенге;

- на обучение, согласно справкам организаций образования о стоимости обучения на текущий год с первого года обучения на дневном отделении - не более 800 000 (восемьсот тысяч) тенге;

- на восстановление жилья при возникновении чрезвычайной ситуации (наводнение, пожар) - не более 1 000 000 (одного миллиона) тенге;

- на лечение, согласно документам лечебных заведений о стоимости лечения - не более 1 000 000 (одного миллиона) тенге.

Срок погашения беспроцентной ссуды до 3 (трех) лет. Беспроцентная ссуда выделяется при условии, что размер годовой заработной платы обеспечивает погашение ссуды в срок не более 3 (трех) лет, при этом размер ежемесячных удержаний составляет не менее 20% (двадцати) от средней заработной платы Работника за вычетом обязательных удержаний. При решении вопроса о выделении беспроцентной ссуды, сроке погашения, Работодатель и Профсоюз учитывают размер заработной платы Работника, его семейное положение, стаж работы на предприятии, отсутствие нарушений трудовой и производственной дисциплины. При необходимости комиссия вправе запросить у заявителя дополнительные документы для принятия окончательного решения.

При наличии одного документально подтвержденного основания для выдачи ссуды право на ее получение имеет только один член семьи.

Беспроцентная ссуда не выделяется Работникам:

- заработная плата которых не позволяет погасить ссуду в установленные Положением сроки;

- Работникам, проработавшим менее 1 (одного) года;

- имеющим нарушение трудовой или производственной дисциплины;

- погашающим иные ссуды или кредиты, у которых производятся удержания из заработной платы по решению (постановлению) судебных или иных органов (возмещение ущерба, привлечение к административной ответственности);

- имеющим долги перед АО «АрселорМиттал Темиртау».

Беспроцентная ссуда имеет целевое назначение и должна быть использована со дня ее выделения для оплаты обучения в течение одного месяца. Беспроцентная ссуда, выделенная на оплату лечения или операции Работника или членов его семьи, должна быть использована не позднее 6 месяцев со дня ее выделения. Беспроцентная ссуда, выделенная на восстановление жилья при возникновении чрезвычайной ситуации (наводнение, пожар), должны быть использованы не позднее 6 месяцев со дня ее выделения. После использования беспроцентной ссуды Работнику необходимо сдать подтверждающие документы о целевом использовании ссуды в Профсоюз.

Погашение беспроцентной ссуды производится путем ежемесячных удержаний из заработной платы Работника в размере не менее 20% (двадцати) причитающейся заработной платы Работника за вычетом обязательных удержаний

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

#### Приложение №1 к Положению о порядке выделения беспроцентной ссуды

##### Перечень документов для оформления ссуды на покупку квартиры:

1. заявление-обязательство получателя беспроцентной ссуды на имя финансового директора (Приложение №3);
2. Договор о выделении беспроцентной ссуды и гарантии по ней (Приложение №2);
3. информация о средней заработной плате получателя беспроцентной ссуды

+

с указанием видов удержаний – направляется сотрудником ЦЕС по запросу отдела по социально-трудовым отношениям;

4. информация о средней заработной плате поручителя с указанием видов удержаний – направляется сотрудником ЦЕС по запросу отдела по социально-трудовым отношениям;

5. выписка из решения администрации и профкома/цехкома структурного подразделения о выделении беспроцентной ссуды;

6. справка с ЦОНА об отсутствии (наличии) недвижимого имущества, зарегистрированного на получателя беспроцентной ссуды. В случае наличия доли в общей жилплощади, предоставляется свидетельство о браке, договор приватизации.

7. Информация о сроке трудового договора направляется сотрудником ЦЕС по запросу отдела по социально-трудовым отношениям;

##### Перечень документов для оформления ссуды на оплату обучения:

1. заявление-обязательство получателя беспроцентной ссуды на имя финансового директора (Приложение №3);

2. договор о выделении беспроцентной ссуды и гарантии по ней (Приложение № 2);

3. информация о средней заработной плате получателя беспроцентной ссуды с указанием видов удержаний – направляется сотрудником ЦЕС по запросу отдела по социально-трудовым отношениям;

4. копия договора на обучение в вузе или техникуме;

5. справка с учебного заведения с указанием суммы оплаты за обучение на текущий учебный год;

6. копия свидетельства о рождении ребенка или решение об усыновлении, удочерении, установлении попечительства;

7. выписка из решения администрации и профкома/цехкома структурного подразделения о выделении беспроцентной ссуды.

8. информация о сроке трудового договора направляется сотрудником ЦЕС по запросу отдела по социально-трудовым отношениям;

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

1. заявление-обязательство получателя беспроцентной ссуды на имя финансового директора (Приложение №3);

2. договор о выделении беспроцентной ссуды и гарантии по ней (Приложение №2);

3. информация о средней заработной плате получателя беспроцентной ссуды с указанием видов удержаний – направляется сотрудником ЦЕС по запросу отдела по социально-трудовым отношениям;

4. выписка из решения ВКК или медицинского заключения о необходимости проведения лечения или операции, ее стоимости;

5. копия документа, подтверждающего родство;

6. копия документа, подтверждающего инвалидность;

7. выписка из решения администрации и профкома/цехкома структурного подразделения о выделении беспроцентной ссуды.

8. Информация о сроке трудового договора направляется сотрудником ЦЕС по запросу отдела по социально-трудовым отношениям.

##### Перечень документов для оформления ссуды на восстановление жилья при возникновении чрезвычайной ситуации (наводнение, пожар):

1. заявление-обязательство получателя беспроцентной ссуды на имя финансового директора (Приложение №3);

2. Договор о выделении беспроцентной ссуды и гарантии по ней (Приложение №2);

3. справка с ЦОНА об отсутствии (наличии) недвижимого имущества, зарегистрированного на получателя беспроцентной ссуды. В случае наличия доли в общей жилплощади предоставляется свидетельство о браке, договор приватизации.

4. справка уполномоченного государственного органа о наступлении события (пожар, наводнение).

#### Приложение №2 к Положению о порядке выделения беспроцентной ссуды

### ДОГОВОР

#### о выделении беспроцентной ссуды и гарантии по ней

##### 1. СТОРОНЫ ДОГОВОРА

Настоящий Договор заключен между:

АО «АрселорМиттал Темиртау» - именуемым в дальнейшем «Работодатель»

адрес местонахождения: Республика Казахстан, Карагандинская область, город Темиртау, проспект Республики 1, регистрационный номер: 16-1930-12-АО от 06 сентября 2007 года  
БИН 951140000042  
с одной стороны, и

Фамилия Имя Отчество – именуемым(ой) в дальнейшем «Ссудополучатель»

адрес постоянного места жительства: г. \_\_\_\_\_, ул. \_\_\_\_\_, дом \_\_\_\_\_, квартира \_\_\_\_\_.

сведения о регистрации по месту жительства: г. \_\_\_\_\_, ул. \_\_\_\_\_, дом \_\_\_\_\_, квартира \_\_\_\_\_

документ, удостоверяющий личность: \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ года, выдано \_\_\_\_\_ РК

индивидуальный идентификационный номер: \_\_\_\_\_ с другой стороны,

Фамилия Имя Отчество – именуемым(ой) в дальнейшем «Гарант»

адрес постоянного места жительства: г. \_\_\_\_\_, ул. \_\_\_\_\_, дом \_\_\_\_\_, квартира \_\_\_\_\_.

сведения о регистрации по месту жительства: г. \_\_\_\_\_, ул. \_\_\_\_\_, дом \_\_\_\_\_, квартира \_\_\_\_\_

документ, удостоверяющий личность: \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ года, выдано \_\_\_\_\_ РК

индивидуальный идентификационный номер: \_\_\_\_\_ с другой стороны,

при совместном упоминании, именуемые в дальнейшем «Стороны».

+



## 2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1. По настоящему Договору Работодатель выделяет Ссудополучателю беспроцентную ссуду в размере \_\_\_\_\_ (прописью) тенге на срок \_\_\_\_\_ месяцев.

2.2. Ссудополучатель обязуется полностью погасить задолженность по настоящему Договору в установленный срок.

2.3. Гарант обязуется полностью погасить задолженность Ссудополучателя по настоящему Договору в установленный срок при невозможности погашения задолженности по настоящему Договору Ссудополучателем.

2.4. Работодатель производит удержание из заработной платы Ссудополучателя и/или Гаранта выданной беспроцентной ссуды до полного погашения задолженности по настоящему Договору с соблюдением требований действующего Трудового Кодекса Республики Казахстан и настоящего Договора.

2.5. Ссудополучатель настоящим Договором дает свое письменное согласие на ежемесячное удержание из заработной платы суммы в размере, не превышающем \_\_\_\_\_ (прописью) тенге, до полного погашения задолженности, а в случае прекращения трудовых отношений до погашения задолженности по настоящему Договору на удержание 50 (пятидесяти) процентов от суммы, причитающейся к выплате при прекращении трудового договора.

2.6. Гарант настоящим Договором дает свое письменное согласие на ежемесячное удержание из заработной платы суммы в размере, не превышающем \_\_\_\_\_ (прописью) тенге, до полного погашения задолженности, а в случае прекращения трудовых отношений до погашения задолженности по настоящему Договору на удержание 50 (пятидесяти) процентов от суммы, причитающейся к выплате при прекращении трудового договора, при невозможности погашения задолженности по настоящему Договору Ссудополучателем.

2.7. При невозможности погашения задолженности по настоящему Договору путем удержаний из заработной платы Ссудополучатель и/или Гарант обязуются возместить задолженность путем перечисления задолженности на расчетный счет Работодателя в течение срока, установленного настоящим Договором.

## 3. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

3.1. Нарушение условий настоящего Договора влечет ответственность Сторон, предусмотренную настоящим Договором и действующим законодательством Республики Казахстан.

3.2. Ссудополучатель обязан информировать Работодателя об изменении любых своих реквизитов и реквизитов Гаранта (документов, удостоверяющих личность, адресов проживания и т.п.), связанных с надлежащим исполнением настоящего Договора.

3.3. Ссудополучатель несет ответственность за уведомление Гаранта о погашении задолженности по настоящему Договору, а также о невозможности погашения задолженности по настоящему Договору в установленный срок и переходе обязательств по погашению задолженности Гаранту.

3.4. В случае необеспечения возврата суммы беспроцентной ссуды в сроки, установленные настоящим договором, Работодатель вправе предъявить настоящий Договор к взысканию.

3.5. Все не урегулированные споры по настоящему Договору будут рассматриваться по месту нахождения Работодателя.

## 4. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ

4.1. Настоящий Договор составлен в трёх экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру и хранится у каждой из Сторон.

4.2. Настоящий Договор вступает в силу с даты перечисления Работнику денежных средств, определенных п.2.1 настоящего Договора.

4.3. Условия, не предусмотренные настоящим Договором, регулируются действующим законодательством Республики Казахстан.

## 5. ПОДПИСИ СТОРОН

### РАБОТОДАТЕЛЬ

АО «АрселорМиттал Темиртау»

в лице финансового директора АО  
действующего на основании доверенности  
№ \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ года

Экземпляр настоящего Договора получил(а):  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ года

### ГАРАНТ

Фамилия Имя Отчество

Экземпляр настоящего Договора получил(а):  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ года

### Приложение №3 к Положению о порядке выделения беспроцентной ссуды

АО «АрселорМиттал Темиртау»

(Ф.И.О. заявителя полностью, цех, должность)

таб. № \_\_\_\_\_  
проживающего по адресу: \_\_\_\_\_

### ЗАЯВЛЕНИЕ

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

Обязуюсь полученную мной беспроцентную ссуду использовать по целе-

вому назначению на \_\_\_\_\_ до «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_ г.

Ф.И.О. работника \_\_\_\_\_ подпись \_\_\_\_\_

## ПРИЛОЖЕНИЕ №22

### ПОЛОЖЕНИЕ о порядке оказания материальной помощи

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

1. Работодатель ежемесячно планирует на оказание материальной помощи 0,3% от фактически сложившегося фонда заработной платы членов Профсоюза АО «АрселорМиттал Темиртау» по каждому департаменту.

1.1. Материальная помощь Работнику может быть оказана один раз в год. В исключительных случаях материальная помощь может быть оказана два раза в год.

1.2. Материальная помощь Работнику оказывается в случаях, перечисленных в Приложении 1.

1.3. Для получения материальной помощи Работником предоставляется: личное заявление по форме (Приложение №2), где указывается причина обращения за помощью, а также подтверждающие документы, которые направляются руководителю структурного подразделения для рассмотрения по согласованию с цехкомом / профкомом.

1.4. Решение о выдаче материальной помощи Работникам принимается совместной комиссией в составе представителей Работодателя и представителей Профсоюза на основании ходатайства руководителя структурного подразделения по согласованию с цехкомом/профкомом.

1.5. Прием и регистрация заявлений из структурных подразделений АО «АрселорМиттал Темиртау» осуществляется в отделе по социально-трудовым отношениям до 10 числа каждого месяца.

1.6. Зарегистрированные заявления передаются на рассмотрение совместной комиссии, которая собирается 1 раз в месяц до 20 числа текущего месяца.

1.7. Согласованная Комиссией сумма к выплате оформляется Выпиской к протоколу заседания совместной комиссии (Приложение №4) на основании Протокола заседания совместной комиссии (Приложение №3). Все документы передаются в службу персонала, до 25 числа текущего месяца, для начисления материальной помощи в заработную плату. Ответственный специалист службы персонала несет ответственность за правильность внесенных реквизитов работников и указывает вид оплаты по каждому работнику.

2. Материальная помощь, которая выдается:

- на погребение (вид оплаты 3451);

- проведение платных медицинских услуг (кроме косметологических операций) (вид оплаты 3453);

- рождение ребенка (вид оплаты 3452).

подтверждается документально и не облагается подоходным и социальным налогами, не удерживается взнос в пенсионный фонд в пределах, установленных налоговым кодексом РК.

Материальная помощь, выданная по другим причинам, облагается подоходным и социальным налогами, а также удерживается взнос в пенсионный фонд (вид оплаты 3454).

Неиспользованная сумма лимитов структурных подразделений может быть перераспределена в другие структурные подразделения на усмотрение комиссии.

Неиспользованная сумма месячного лимита по департаменту может быть использована в последующие месяцы в течение календарного года.

### Приложение №1

#### к Положению об оказании материальной помощи

Цель	Подтверждающие документы/Условие	Сумма (тенге)
Рождение ребенка (усыновление (удочерение) ребенка в возрасте до 1 (одного) года.	- Личное заявление, - удостоверение личности (работника), - свидетельство о рождении ребенка.	До 50 000 тг
Похороны близких родственников (отец, мать, супруг, супруга, дети, родные брат / сестра).	- Личное заявление, - удостоверение личности (работника), - свидетельство о смерти, - документы, подтверждающие родство.	До 50 000 тг
1) Платные операции (кроме косметологических) 2) Длительное лечение, требующее приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов Помощь оказывается работнику, супругу/е, детям до 18 лет, детям с инвалидностью	- Личное заявление, - Документы из медицинского учреждения с рекомендацией о необходимости принятия лечения, оперативного вмешательства, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов. - Документы, подтверждающие оплату	Работник и дети с инвалидностью – до 150 000 тенге, остальные члены семьи – до 100 000 тенге.
Стоматологические услуги: Помощь оказывается работнику	- Личное заявление, - Документы, подтверждающие оплату - В случае оказания стоматологических услуг на АО «АМТ» к учету принимаются затраты свыше 70 000 тенге). - В случае оказания стоматологических услуг в других стоматологиях к учету принимаются затраты свыше 50 000 тенге	Согласно документам, подтверждающим стоимость, но не более 100 000 тенге
Онкологические заболевания, инфаркт миокарда, инсульт	- личное заявление - выписка из медицинского учреждения	До 150 000 тг



Утрата дохода в связи с длительной болезнью работника (за исключением случаев нахождения на больничном листе по причине производственной травмы и профессионального заболевания)	- Личное заявление - Листок временной нетрудоспособности от 15 дней до 30 дней	До 30 000 тг
	- Личное заявление, - Листок временной нетрудоспособности от 31 дня до 3 мес	До 60 000 тг
	- Личное заявление, - Листок временной нетрудоспособности свыше 3 мес	До 90 000 тг
Тяжелое материальное положение (лица с инвалидностью по общему заболеванию; работники, на иждивении которых находятся дети с инвалидностью)	- Личное заявление, - Справка об инвалидности - Документ, подтверждающий оплату услуги / мероприятия	До 50 000 тг
В исключительных случаях в связи с чрезвычайными ситуациями (пожар, потоп и т.п.),	- Личное заявление, - Документы, подтверждающие факт чрезвычайной ситуации (акт), выданные соответствующей организацией.	До 200 000 тг

**Приложение №2  
к Положению об оказании материальной помощи**

В совместную комиссию  
по оказанию материальной помощи и выделению беспроцентных ссуд

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

таб.№ \_\_\_\_\_

**ЗАЯВЛЕНИЕ**

Прошу оказать материальную помощь в связи

состав семьи \_\_\_\_\_ человек.

Средняя заработная плата работника \_\_\_\_\_ тенге

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г. \_\_\_\_\_

(подпись)

Ходатайство руководителя структурного подразделения (заполняется руководителем структурного подразделения с указанием суммы, рекомендованной к выплате), \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г. \_\_\_\_\_

(фамилия, подпись)

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома/цехкома: \_\_\_\_\_

(фамилия, подпись)

**Приложение №3  
к Положению об оказании материальной помощи**

Место проведения: Дата: 20 \_\_\_\_ г.  
Время: \_\_\_\_\_ час.

**ПРОТОКОЛ № \_\_\_\_\_**

**заседания совместной комиссии по оказанию материальной помощи  
и выделению беспроцентных ссуд  
Работникам АО «АрселорМиттал Темиртау»**

**На заседании присутствовали:**

**От АО «АрселорМиттал Темиртау»:**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**От Профсоюза:**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Повестка дня:**

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

**Совместная комиссия решила:**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Суммы, одобренные комиссией к выплате, указаны в Приложении А к протоколу.

**Председатель комиссии** \_\_\_\_\_

**Члены комиссии:**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Приложение №4  
к Положению об оказании материальной помощи**

Выписка к протоколу заседания совместной комиссии

№ п/п	Дата регистр.	Ф.И.О.	Должность	Табельный №	Структурное подразделение	Сумма, рекомендованная структурным подразделением, тенге	Краткое содержание	Сумма к выплате, тенге

**ПРИЛОЖЕНИЕ №23**

**ПЕРЕЧЕНЬ  
профессий на получение защитных кремов и мазей**

№ п/п	Наименование профессии	Наименование работ, производственных факторов	Вид защитного крема
1	Аппаратчик химводоочистки электростанции (фильтровый зал)	Воздействие серной кислоты, едкого натра	Крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
2	Аппаратчик химводоочистки электростанции (предочистка)	Воздействие серной кислоты, едкого натра	Крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
3	Аппаратчик химводоочистки электростанции (конденсатоочистка)	Воздействие гидразина, аммиака	Крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
4	Аппаратчик по приготовлению химреагентов	Воздействие серной кислоты, щелочи, извести, коагулянтов	Крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
5	Слесарь по обслуживанию оборудования электростанций (химический цех)	Воздействие серной кислоты, щелочи, извести, коагулянтов	Крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
6	Сливщик-разливщик	Воздействие пониженных температур, мазутосодержащих и маслосодержащих веществ	Крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
7	Слесарь-ремонтник (мазутонасосной)	Воздействие пониженных температур, мазутосодержащих и маслосодержащих веществ	Крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
<b>УЖДТ</b>			
8	Слесарь по ремонту ПС	Воздействие ГСМ	Крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
9	Экипировщик	Воздействие ГСМ	Крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
10	Помощник машиниста тепловоза	Воздействие пониженных температур	Крем для защиты от низких температур
11	Составитель поездов	Воздействие пониженных температур	Крем для защиты от низких температур
12	Электромонтер СЦБ	Воздействие пониженных температур	Крем для защиты от низких температур
13	Осмотрщик ремонтник вагонов	Воздействие пониженных температур	Крем для защиты от низких температур
<b>УАТ</b>			
14	Смазчик	Воздействие смазкой Литол и маслами	Крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
15	Кладовщик маслосклада	Воздействие маслами	Крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
16	Слесарь по ремонту автомобилей	Воздействие ГСМ	Крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
<b>ЦОИ</b>			
17	Бригадир по перемещению сырья, полуфабрикатов и готовой продукции в процессе производства	Воздействие известково-доломитовой пыли	Крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
18	Обжигальщик	Воздействие известково-доломитовой пыли	Крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
19	Загрузчик сырья и полуфабрикатов	Воздействие известково-доломитовой пыли	Крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
20	Дробильщик	Воздействие известково-доломитовой пыли	Крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
21	Машинист холодильника	Воздействие известково-доломитовой пыли	Крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
22	Машинист пневмотранспорта	Воздействие известково-доломитовой пыли	Крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
23	Оператор механизированного и автоматизированного склада	Воздействие известково-доломитовой пыли	Крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
24	Машинист крана	Воздействие известково-доломитовой пыли	Крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
25	Слесарь-ремонтник	Воздействие известково-доломитовой пыли	Крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
26	Электрогазосварщик	Воздействие известково-доломитовой пыли	Крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
27	Электромонтер	Воздействие известково-доломитовой пыли	Крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия



КХП			
28	Машинист установок обогащения и брикетирования	Воздействие масла, угольная пыль, пары реагентов, повышенная влажность, загрязненность	Крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
29	Электросварщик	Воздействие задымленности, загазованности, химическое испарение, повышенная влажность, загрязненность	Крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
30	Тонельщик	Воздействие конденсата, коксового газа и доменного газа, угольная пыль и коксовая пыль, фенольные пары, масла	Крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
31	Машинист установок обогащения и брикетирования	Воздействие угольной пыли, большая загрязненность	Крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
32	Машинист конвейера	Воздействие угольной пыли, большая загрязненность	Крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
33	Машинист вагоноопрокидывателя	Воздействие угольной пыли, в зимнее время воздействие низкотемпературных погодных условий на лицо и руки	Крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
34	Электрики	Воздействие угольной пыли, низкотемпературных погодных условий	Крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
35	Бригадир на участке основного производства	Воздействие угольной пыли, масла, низкотемпературных погодных условий	Крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
36	Токарь	Работы на станках при подаче эмульсии (охлаждающей жидкости), воздействие СОЖ (смазочно-охлаждающей жидкости) на руки	Крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
37	Расточник	Работы на станках при подаче эмульсии (охлаждающей жидкости), воздействие СОЖ (смазочно-охлаждающей жидкости) на руки	Крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
38	Фрезеровщик	Работы на станках при подаче эмульсии (охлаждающей жидкости), воздействие СОЖ (смазочно-охлаждающей жидкости) на руки	Крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
Конвертерный			
39	Подручный сталевара	Воздействие леточной, тромбовочной и торкетт масс	Крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
40	Сталевар	Воздействие леточной, тромбовочной и торкетт масс	Крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
41	Огнеупорщик	Воздействие леточной, тромбовочной и засыпных масс, пыль от огнеупоров	Крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
ЛПЦ-2			
42	Электрогазосварщик БХУ	Воздействие кислоты, едкой щелочи	Крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
43	Электрогазосварщик травильного отделения	Воздействие кислоты, едкой щелочи	Крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
44	Аккумуляторщик	Воздействие кислот, щелочи	Крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
45	Аппаратчик перегонки (дистилляции)	воздействие смолы, фенолов, антраценового масла	Крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
46	Прессовщик нафталина	воздействие нафталина, фенола	Крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
47	Аппаратчик гранулирования пека	воздействие смолистых веществ, пек	Крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
48	Аппаратчик получения высокотемпературного пека	воздействие смолистых веществ, пек	Крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
49	Аппаратчик кристаллизации	воздействие нафталина, фенола	Крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
50	Горновой	воздействие леточной массы	Крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
51	Изолировщик	воздействие ароматических углеводородов	Крем для защиты рук универсального комбинированного действия

ЛПЦ-2			
52	Обмотчик элементов эл.машин	воздействие ароматических углеводородов	крем для защиты рук универсального комбинированного действия
53	Машинист моечных машин	воздействие смазочно-охлаждающих жидкостей	крем для защиты рук универсального комбинированного действия
54	Пропитчик эл.изделий	воздействие лаков, ароматических углеводородов	крем для защиты рук универсального комбинированного действия
55	Асфальтобетонотарильщик	воздействие дегтя, смолы	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
56	Дорожный рабочий	воздействие пониженных температур, ветра	крем для защиты кожи лица и рук от низких температур и ветра
57	Бурильщик шпуров	воздействие пониженных температур, ветра	крем для защиты кожи лица и рук от низких температур и ветра
58	Лаборант хим. анализа	воздействие кислот, щелочи	крем для защиты рук универсального комбинированного действия
59	Кислотоупорщик-гумировщик	воздействие СОЖ (бензин)	крем для защиты рук универсального комбинированного действия
60	Монтер пути	воздействие пониженных температур, ветра	крем для защиты кожи лица и рук от низких температур и ветра
61	Аккумуляторщик	воздействие кислот, щелочи	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
62	Слесарь-ремонтник на ремонте и обслуживании химических цехов КХП, в том числе деж.слесарь ремонтник на участках склада химреактивов	воздействие смолы, фенолов, антраценового масла, серной кислоты, ароматических углеводородов	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
63	Аппаратчик конденсации	воздействие смолистых веществ, ароматических углеводородов	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
64	Аппаратчик получения сульфата аммония	воздействие серной кислоты	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
65	Аппаратчик центрифугирования	воздействие серной кислоты	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
66	Чистильщик	воздействие смолистых веществ, ароматических углеводородов	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
67	Бункеровщик (переработка фусов)	воздействие смолистых веществ, ароматических углеводородов	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
68	Аппаратчик получения сырого бензола	воздействие смолистых веществ, ароматических углеводородов	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
69	Аппаратчик регенерации	воздействие соляной кислоты	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
70	Аппаратчик нейтрализации	воздействие кислоты, едкой щелочи	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
71	Аппаратчик приготовления эмульсий	воздействие масла	крем для защиты рук универсального комбинированного действия
72	Травильщик НТА-1,2 (оператор постов управления агрегатами(НТА))	воздействие соляной кислоты	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
73	Аппаратчик электролитического обезжиривания	воздействие едкой щелочи, кислоты	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
74	Плакировщик полимерных материалов	воздействие краски, лаков	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
75	Приготовитель лаков, красок и левкаса	воздействие лаков, краски	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
76	Корректировщик ванн	воздействие серной кислоты	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
77	Штукатур-маляр	воздействие лаков, краски, строительной смеси	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
78	Аппаратчик очистки сточных вод	воздействие масла	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
79	Слесарь-ремонтник БХУ	воздействие кислоты, едкой щелочи	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
80	Слесарь - ремонтник травильного отделения	воздействие кислоты, едкой щелочи	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия







ЛПЦ-2			
81	Машинист насосных установок	воздействие масла, эмульсии, шлама	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
82	Грузчик нафталина	воздействие нафталина, бензола, аммиака, серной кислоты, толуола, сульфат аммония	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
Шахты			
83	Электрослесарь УЗО	воздействие угольной пыли, смазочных материалов, смолы, смазочно-охлаждающей жидкости	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
84	МГВМ УЗО	воздействие угольной пыли, масла, смолы	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
85	Электрослесарь УРТ	воздействие угольной пыли, масла, электролита	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
86	Электрослесарь УПМД	воздействие горюче-смазочных материалов, смазочно-охлаждающей жидкости	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
87	Электрослесарь УВТБ (АГК и ПР по ТБ)	воздействие угольной пыли, масла	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
88	Электрослесарь УСО	воздействие угольной пыли, масла	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
89	Электрослесарь УЭО	воздействие угольной пыли, масла	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
90	Электрослесарь УВП	воздействие смазочных материалов, смолы	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
91	МГВМ добычного участка	воздействие угольной пыли, масла	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
92	МГВМ проходческого участка	воздействие угольной пыли, масла	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
93	Электрослесарь добычного участка	воздействие угольной пыли, масла	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
94	Электрослесарь проходческого участка	воздействие угольной пыли, масла	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
95	Электрослесарь УВП	воздействие угольной пыли, масла	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
96	Электрослесарь МДУ	воздействие угольной пыли, масла, электролита	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
97	Электрослесарь УПМД	воздействие угольной пыли, масла, электролита	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
98	Электрослесарь УАС	воздействие угольной пыли, масла	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
99	Горнорабочий поверхности	воздействие пониженных температур, ветра	крем для защиты кожи лица и рук от низких температур и ветра
100	Проходчик	воздействие угольной, породной и инертной пыли	крем для защиты рук универсального комбинированного действия
101	Машинист электровоза с правом управления дизелевоза	воздействие едкой щелочи, кислоты, ветра. Воздействие пониженных температур, ветра	крем для защиты рук универсального комбинированного действия, крем для защиты кожи лица и рук от низких температур и ветра.
102	Аппаратчик химводоочистки	воздействие серной кислоты, толуола, сульфата аммония, аммиак.	крем для защиты рук универсального комбинированного действия
103	Штукатур-маляр	воздействие лаков, красок-растворителей	крем для защиты рук универсального комбинированного действия
Углесервис			
104	Электрослесарь подземный	воздействие масла, нефтепродуктов, угольной пыли	крем для защиты рук универсального комбинированного действия
КПТУ			
105	Аккумуляторщик	воздействие кислоты, щелочи	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия
УСШМД			
106	Аккумуляторщик	воздействие кислоты, щелочи	крем для защиты рук и лица универсального комбинированного действия

## ПРИЛОЖЕНИЕ №24

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

#### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

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

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

#### 2. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ И РЕГЛАМЕНТ РАБОТЫ СОВЕТА

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 3. ПОЛНОМОЧИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО СОВЕТА

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

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





**Приложение №1  
к Положению  
о производственном совете  
по безопасности и охране труда  
АО «АрселорМиттал Темиртау»**

**ПРОТОКОЛ  
заседания производственного совета по безопасности и охране труда**

№	
---	--

число	месяц	год

Присутствовали					
№ п/п	Ф.И.О.	Занимаемая должность	№ п/п	Ф.И.О.	Занимаемая должность

№ п/п	Повестка дня	Докладчик
1.		
2.		

№ п/п	Принятое решение	Срок выполнения	Ответственный	Доказательство выполнения
1.				
2.				
3.				
4.				

**Председатель производственного совета:**

(подпись)

**ПРИЛОЖЕНИЕ №25**

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о техническом инспекторе  
по охране труда  
АО «АрселорМиттал Темиртау»**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

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

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

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

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

1.5. Технические инспекторы избираются профсоюзной организацией из числа работников – членов Профсоюза, в том числе служащих, на срок полномочий профсоюзного органа подразделения. Ежегодно, до 15 января текущего года, списки технических инспекторов предоставляются Работодателю. В списки могут вноситься изменения и дополнения в течение календарного года.

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

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

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

**2. ФУНКЦИИ ТЕХНИЧЕСКОГО ИНСПЕКТОРА  
ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

- 2.1. Оказание содействия производственному совету в его работе.
- 2.2. Участие в разработке и внесение предложений в соглашения и коллективный договор в части безопасности и охраны труда.
- 2.3. Осуществление внутреннего контроля за соблюдением требований безопасности и охраны труда, экологии на предприятии, структурном подразделении, рабочих местах. Создание условий для безопасного труда.
- 2.4. Участие в работе специальной комиссии по расследованию несчастных

случаев, профессиональных заболеваний на производстве и разработке мероприятий по безопасности и охране труда в организации.

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

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

**3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ  
ТЕХНИЧЕСКОГО ИНСПЕКТОРА**

- 3.1. Технический инспектор имеет право:
- беспрепятственно проводить проверку условий безопасности и охраны труда, состояния экологии на рабочих местах, выполнения Работниками и должностными лицами актов Работодателя и условий коллективного договора по охране труда на предприятии, вносить предложения об устранении выявленных нарушений в порядке, установленном действующей в организации системы управления охраной труда с учетом специфики и производства и согласованным порядком допуска к рабочим местам;
  - принимать участие в организации мониторинга и оценки рисков в сфере безопасности и охраны труда;
  - получать информацию и разъяснения, в том числе в письменном виде, от Работодателя и иных должностных лиц предприятия о состоянии условий безопасности и охраны труда;
  - принимать участие в разработке нормативных правовых актов по вопросам безопасности и охраны труда, вносить свои предложения;
  - на обучение по вопросам безопасности и охраны труда за счет предприятия;
  - на время для осуществления функций контроля;
  - обращаться в профсоюзную организацию и производственный совет с требованиями о привлечении к ответственности должностных лиц предприятия, которые виновны в нарушении законодательства Республики Казахстан, положений, соглашений и коллективного договора в части безопасности и охраны труда, сокрытии несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
  - требовать от должностных лиц немедленного устранения нарушений по безопасности и охране труда, экологии, угрожающих жизни и здоровью Работников, а в случаях непосредственной угрозы их жизни и здоровью приостановления работ до устранения нарушений;
  - выносить на заседания производственного совета и профсоюзной организации вопросы, связанные с безопасностью и охраной труда предприятия;
  - принимать участие в аудитах, проверках, аттестации рабочих мест, инициированных руководством его структурного подразделения, производственным советом или профсоюзом его структурного подразделения;

- 3.2. Технический инспектор обязан:
- осуществлять контроль за своевременностью проведения инструктажей, ознакомления Работников с правилами и инструкциями по безопасности и охране труда и промышленной санитарии, обучения их безопасным приемам работы;
  - контролировать соблюдение требований норм и правил безопасности и охраны труда при эксплуатации транспортных средств, грузоподъемного, технологического и другого оборудования. При обнаружении недостатков сообщать о них представителям Работодателя (Работодателю);
  - проверять проведение работ на соответствие требованиям технической и технологической документации на своем рабочем месте;
  - требовать своевременной уборки рабочего места, содержания в порядке проходов около станков и агрегатов, следить за чистотой и порядком на производственном участке, экологией;
  - контролировать соответствие действующим нормативным актам предоставление медицинской аптечки, молока или равноценных пищевых продуктов, и (или) специализированных продуктов для диетического (лечебного и профилактического) питания, организацию питьевого режима на производстве;
  - осуществлять контроль за своевременным обеспечением и применением по назначению Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты, специальной одежды, специальной обуви, моющих и дезинфицирующих средств;

**4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ТЕХНИЧЕСКОГО ИНСПЕКТОРА  
ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

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

**5. МАТЕРИАЛЬНОЕ И МОРАЛЬНОЕ  
СТИМУЛИРОВАНИЕ  
РАБОТЫ ТЕХНИЧЕСКИХ ИНСПЕКТОРОВ**

- 5.1. Работодатель устанавливает ежемесячную доплату техническим инспекторам в размере 25% от минимальной заработной платы, установленной на соответствующий финансовый год в Республики Казахстан. За месяц, в котором в структурном подразделении допущен несчастный случай на производстве, доплата не производится.
- 5.2. За активную и добросовестную работу по контролю за состоянием безопасности и охраны труда на производстве, предупреждению несчастных случаев технические инспекторы подразделений поощряются профсоюзной организацией всеми видами морального и материального стимулирования (благодарности, премии, почетные грамоты, ценные подарки и др.).
- 5.3. На основании совместного постановления Работодателя и Профсоюза ко «Дню охраны здоровья и безопасности труда» технические инспекторы могут дополнительно поощряться по представлению руководителей структурных подразделений и профкомов/цехомов.



**Приложение №1  
к Положению о техническом инспекторе  
по охране труда  
АО «АрселорМиттал Темиртау»**

**Журнал технических инспекторов по охране труда**

Дата	Предложения	Ф.И.О. технического инспектора	Срок выполнения	Ответственный за выполнение	Меры, принятые по выполнению данного предложения. (Отметка проверившего выполнение)	
					Ф.И.О.	Подпись Дата
1	2	3	4	5	6	7

**ПРИЛОЖЕНИЕ №26**

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о статусе работников  
ОО «Профсоюз Metallургов «Жақтау»  
АО «АрселорМиттал Темиртау»,  
ОО «Профсоюз Угольщиков «Қорғау»**

1. К категории работников Профсоюзов относятся выборные и штатные работники общественного объединения «Профсоюз Metallургов «Жақтау» АО «АрселорМиттал Темиртау», общественного объединения профсоюз Угольщиков «Қорғау».

1.1. Выборные работники Профсоюзов – освобожденные председатели профсоюзных комитетов цехов, управлений, производств, отделов, шахт, избранные на профсоюзной конференции (собрании) цеха, отдела, управления, производства, должности которых предусмотрены в штатном расписании Профсоюзов.

1.2. Штатные работники Профсоюзов – это работники, принятые на работу в Профсоюзы по трудовому договору, должности которых предусмотрены штатным расписанием Профсоюзов.

2. На выборных работников вышеперечисленных Профсоюзов распространяется действие настоящего коллективного договора в части:

- разовой выплаты в виде годовой премии по итогам года на условиях, аналогичных условиям разовой выплаты для работников – членов профсоюзов;
- предоставления льготных путевок в детские оздоровительные лагеря;
- предоставления путевок, в том числе санаторно-курортных, по маршруту выходного дня в д/о «Шахтер», санаторий-профилакторий «Самал», санаторий «Жартас»;

- выплаты единовременного пособия на погребение;
- выплаты единовременного пособия при выходе на пенсию;
- обеспечения спецодеждой и спецобувью;
- выделения новогодних подарков для детей;
- бесплатного проезда в трамваях;
- пропусков согласно утвержденным Работодателем спискам.

3. На штатных работников вышеперечисленных Профсоюзов распространяется действие настоящего коллективного договора в части:

- предоставления льготных путевок в детские оздоровительные лагеря;
- предоставления путевок, в том числе санаторно-курортных, по маршруту выходного дня в д/о «Шахтер», санаторий-профилакторий «Самал», санаторий «Жартас»;

- выплаты единовременного пособия на погребение;
- выделения новогодних подарков для детей;
- бесплатного проезда в трамваях.

4. Выборные работники Профсоюза премируются в соответствии с Положением о премировании для Работников сталльного и угольного департаментов из средств АО «АрселорМиттал Темиртау».

5. Работники Профсоюзов обязаны соблюдать инструкцию «Об объектовом режиме АО «АрселорМиттал Темиртау».

6. Профсоюзы обязаны соблюдать сроки предоставления, рассмотрения и согласования документов и отчетов.

В случае несоблюдения сроков предоставления, рассмотрения и согласования документов и отчетов производственная премия уменьшается на 5%.

*Приложение №1*

**Порядок  
привлечения неосвобожденных  
председателей профкомов (цехкомов)  
для выполнения общественных обязанностей**

Неосвобожденный председатель профкома (цехкома) структурного подразделения предприятия - Работник, работающий по трудовому договору и находящийся в списочной численности АО «АрселорМиттал Темиртау», не освобожденный от основной работы. Решение об избрании Работника неосвобожденным председателем профкома (цехкома) структурного подразделения принимается на профсоюзном собрании (конференции) в соответствии с требованиями устава соответствующего Профсоюза.

Работникам - неосвобожденным председателям профкомов (цехкомов) структурных подразделений на время, необходимое для выполнения общественных обязанностей с освобождением от основной работы, сохраняется место работы (должность) и производится компенсационная выплата из расчета средней месячной заработной платы Работника.

Необходимое время выполнения общественных обязанностей неосвобожденными председателями профкомов (цехкомов) структурных подразделений

+

определяется Профсоюзом, в количестве не превышающем 8 часов в неделю в течение одного рабочего дня, и ежемесячно предоставляется на согласование руководителю структурного подразделения для планирования рабочих процессов.

Компенсационная выплата производится за фактический период выполнения общественных обязанностей, независимо от применяемых режимов работы и графиков сменности, на основании распоряжения руководителя структурного подразделения о направлении Работника для выполнения общественных обязанностей, согласованного с Профсоюзом.

Учет времени выполнения общественных обязанностей, а также контроль выполнения общественных обязанностей и соблюдения требований техники безопасности и охраны труда в период выполнения общественных обязанностей, осуществляется Профсоюзом.

**ПРИЛОЖЕНИЕ №27**

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о комиссии по контролю за работой организаций,  
оказывающих услуги по обеспечению  
питанием Работников  
АО «АрселорМиттал Темиртау»**

Комиссия создается для организации контроля за ассортиментным минимумом; за качеством питания, в том числе, лечебно-профилактического питания (далее ЛПП), методом органолептической\* оценки и выходом блюд, согласно утвержденному меню ЛПП; режимом работы объектов питания; ценообразованием на приготавливаемые блюда.

В состав комиссии входят представители Работодателя, назначенные актом Работодателя, представители Профсоюза, назначенные Постановлением Профсоюза. В состав комиссии в обязательном порядке включаются представитель Работодателя или третьей стороны с медицинским образованием.

Комиссия вправе:

1. Знакомиться с документами и материалами, связанными с закупкой продуктов питания, наличия соответствующих документов, подтверждающих качество, сроки годности и состав продуктов и т.д., за исключением документов о финансовой деятельности предприятия, обеспечивающего питание Работников АО «АрселорМиттал Темиртау»;

2. Запрашивать объяснения (включая письменные) у руководителей этого предприятия по вопросам ценообразования, ассортимента блюд и качества питания в столовых АО «АрселорМиттал Темиртау»;

3. Проверять соблюдение норм и правил выдачи Работникам молока и лечебно-профилактического питания за счет Работодателя согласно приказу Министерства Здравоохранения и Социального Развития Республики Казахстан;

4. Проверять санитарное состояние всех помещений столовых, буфетов, а также оборудования, посуды и инвентаря. Проверять соблюдение правил хранения продуктов и полуфабрикатов на поддонах, в шкафах, в холодильных камерах, холодильниках, морозильных ларях, витринах и пр.;

5. Проверять выполнение Постановлений главных санитарных врачей.

6. Проверять в столовых и буфетах ассортиментный минимум блюд, соответствие количества блюд в меню и на раздаче, проводить контрольные закупки, изымать образцы блюд для экспертизы и лабораторного анализа;

7. Проводить ежесменный бракераж комплексов ЛПП с обязательным заполнением бракеражного журнала, в т.ч оценивать качество блюд ЛПП в ходе комиссионных проверок методом органолептической оценки пищи.

8. Проверять соблюдение температурного режима подачи блюд, технологии приготовления, качество приготовления, правильность расчетов с покупателями и культуру обслуживания, правильность отпуска блюд в соответствии с меню-раскладкой, ведение книг жалоб и предложений;

9. Проводить письменный опрос посетителей столовых и буфетов о качестве предоставляемых услуг по организации питания в столовой, буфете по средствам анкет потребительской конференции;

10. Члены комиссии по контролю за работой предприятия, оказывающего услуги по организации питания Работников АО «АрселорМиттал Темиртау», не должны иметь специальных документов санитарных служб, при этом обязуясь выполнять требования личной гигиены.

11. Составлять письменный акт проверки с полным перечнем замечаний и претензий, в случае нарушения условий выполнения договора по организации питания, а также предложений по их устранению.

12. На своих заседаниях проводить разбор выявленных нарушений в организации питания, освещать результаты проверок.

\*Органолептический метод - метод определения показателей качества продукции на основе анализа восприятий органов чувств: зрения, обоняния, слуха, осязания, вкуса. Органолептическая оценка товара — это обобщенный результат оценки его качества, выполненный с помощью органов чувств человека.

**ПРИЛОЖЕНИЕ №28**

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о двусторонней комиссии  
по коллективному договору**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Двусторонняя комиссия по Коллективному договору (далее - Комиссия) создается на паритетных началах из равного числа представителей Профсоюзов и Работодателя – по 8 (восемь) представителей с каждой стороны.

1.2. Представители Сторон коллективного договора в составе Комиссии назначаются: со стороны Работодателя Актом Работодателя, со стороны Профсоюза – постановлением соответствующего Профсоюза.

1.3. Каждая из сторон имеет право производить ротацию членов Комиссии в любое время.

1.4. Члены Комиссии имеют право делегировать свои полномочия лицам,

+



замещающим их в установленном порядке в периоды отпуска, болезни и отсутствия по другим уважительным причинам.

1.5. Решения Комиссии являются обязательными для исполнения Сторонами коллективного договора.

## 2. ЗАДАЧИ И ПОЛНОМОЧИЯ КОМИССИИ

2.1. Рассматривает и готовит предложения по внесению дополнений и изменений в действующий коллективный договор, проекту нового (продлонгации действующего) коллективного договора и приложений к нему в сроки, установленные п.11.2 Коллективного договора.

2.2. Рассматривает, принимает решения и дает разъяснения по поступившим обращениям Сторон, структурных подразделений и Работников по вопросам исполнения и применения условий коллективного договора и приложений к нему в сроки, установленные законодательством Республики Казахстан.

2.3. Для выполнения указанных функций Комиссия вправе создать рабочую группу из равного количества представителей Работодателя и соответствующего профсоюза с правом принятия решений по обращениям, касающимся применения условий коллективного договора в отношении отдельных Работников. Порядок, периодичность и формы контроля, определяются двухсторонней комиссией.

2.4. Осуществляет контроль за выполнением коллективного договора.

2.5. Принимает меры по урегулированию разногласий, возникающих между Сторонами в вопросах социально-трудовых отношений и исполнения коллективного договора.

## 3. ПОРЯДОК РАБОТЫ КОМИССИИ.

3.1. Комиссия правомочна проводить заседание в присутствии на заседании не менее двух третей членов Комиссии от каждой стороны.

3.2. Заседания Комиссии проводятся по утвержденному графику или по взаимной договоренности. Протоколы заседания и решения Комиссии направляются Сторонам для исполнения.

3.3. Комиссия вправе пригласить для участия в заседании Работников и специалистов компании, а также независимых экспертов.

3.4. Решения Комиссии оформляются протоколом.

3.5. Внесение дополнений или изменений в действующий коллективный договор оформляется документально, подписывается членами Комиссии и утверждается генеральным директором АО «АрселорМиттал Темиртау» и первыми руководителями Профсоюзов, подписавших коллективный договор.

## ПРИЛОЖЕНИЕ №30

### ПОЛОЖЕНИЕ

#### о приобретении квартиры членам семьи Работника, погибшего на производстве при выполнении трудовых (служебных) обязанностей

1. В случае гибели Работника на производстве при выполнении трудовых обязанностей, Работодатель приобретает одну квартиру для членов семьи погибшего на нижеследующих условиях:

1.1. Жилье (квартира) приобретается в одном из населенных пунктов в пределах Карагандинской области.

1.2. Размер приобретаемой квартиры определяется из расчета не менее 18 квадратных метров полезной площади на каждого члена семьи. При наличии в семье беременной женщины количество членов семьи определяется с учетом рождения ребенка (детей).

1.3. Выбор квартиры может осуществляться членами семьи самостоятельно.

2. К членам семьи погибшего Работника относятся супруг, супруга, дети, родители, которые на момент гибели проживали совместно с погибшим Работником.

## ПРИЛОЖЕНИЕ №31

### ПЕРЕЧЕНЬ

#### льгот и гарантий Коллективного договора, которые не распространяются на не членов Профсоюза «Жактау» и «Коргау» и не присоединившихся к Коллективному договору.

1. Предоставление оплачиваемых учебных отпусков работникам согласно пункту 4.15 и Положению №8 Коллективного договора.

2. Разовая выплата работникам по итогам производственно – финансовой деятельности за отработанный год согласно Положению №12 Коллективного договора.

3. Поощрение работников по случаю знаменательных дат согласно Положению №19 Коллективного договора.

4. Выплаты, предусмотренные Положением о поддержке материнства и детства (Положение №20 Коллективного договора).

5. Выделение работникам беспроцентной ссуды согласно Положению №21 Коллективного договора.

6. Оказание работникам материальной помощи согласно Положению №22 Коллективного договора.

7. Предоставление работникам оплачиваемых социальных отпусков согласно пункту п. 4.17 Коллективного договора.

8. Повышение размера месячного пособия по временной нетрудоспособности согласно пункту п. 8.3 Коллективного договора.

9. Выплата компенсации при расторжении трудового договора по соглашению сторон в связи с состоянием здоровья согласно пункту 3.13 Коллективного договора.

10. Выплата пособия при расторжении трудового по инициативе работника при выходе на пенсию и по другим основаниям согласно пункту 7.5 Коллективного договора.

11. Оплата проезда обучающимся работникам согласно пункту 4.16 Коллективного договора.

12. Предоставление женщинам дополнительного оплачиваемого социального отпуска продолжительностью 10 дней согласно пункту 4.19 Коллективного договора.

13. Льготы и гарантии, определяемые отдельными Соглашениями между Работодателем и профсоюзами.

14. Льготы и гарантии для неработающих пенсионеров, предусмотренных Приложением №6, распространяются на работников, которые на момент расторжения трудового договора состояли в Профсоюзе.

## ПРИЛОЖЕНИЕ №32

#### Правила расчета стажа работы, используемого для расчета размера выплат, предусмотренных Коллективным договором

1. Настоящие Правила применяются для расчета стажа для исчисления выплат, предусмотренных пп. 3.13, 7.1 настоящего Коллективного договора.

2. Стаж работы – период времени осуществления трудовой деятельности в АО «АрселорМиттал Темиртау» (ранее АО «Миттал Стил Темиртау», АО «Испат-Кармет», ОАО «Испат-Кармет», АООТ «Испат-Кармет»), в календарном исчислении (количество лет, месяцев, дней), в том числе периоды времени:

- когда работник фактически работал;
- когда работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы и заработная плата полностью или частично;
- когда работник фактически не работал, в связи с нахождением в социальном отпуске;
- когда работник фактически не работал в связи с временной нетрудоспособностью;
- когда работник фактически не работал перед восстановлением на работе;
- когда работник фактически не работал в связи с незаконным отстранением работника от работы, в случае если незаконность отстранения установлена согласительной комиссией или судом.

3. Непрерывный стаж работы – стаж работы с даты последнего трудоустройства в АО «АрселорМиттал Темиртау» (ранее АО «Миттал Стил Темиртау», АО «Испат-Кармет», ОАО «Испат-Кармет», АООТ «Испат-Кармет»).

В непрерывный стаж также включаются периоды работы в дочерних и иных аффилированных предприятиях при условии наличия ходатайств со стороны профсоюза и/или работодателя о сохранении работнику (группе работников) непрерывного стажа работы.

Время работы освобожденных выборных представителей работников на штатных должностях в Профсоюзе включается в непрерывный стаж, при условии, что работник до избрания работал в АО «АрселорМиттал Темиртау» и по окончании работы в Профсоюзе приступил к работе в АО «АрселорМиттал Темиртау» (за исключением освобожденных выборных представителей работников, уволенных из Профсоюза в связи с достижением пенсионного возраста, установленного законом Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении»).

Время работы на выборных должностях в общественных и государственных организациях Республики Казахстан не включается в непрерывный стаж, но не прерывает его если работник по окончании работы в них приступил к работе в АО «АрселорМиттал Темиртау».

**МАГНИТКА**  
плюс

Редактор Горная Анна

**СОБСТВЕННИК:**  
**ОО «Профсоюз Metallургов «Жактау»**  
**Акционерного общества «АрселорМиттал Темиртау»**



Регистрационное свидетельство №13953-Г, выдано комитетом информации и архивов Министерства культуры и информации РК 1 октября 2013 года.					
Еженедельная газета. День выхода - среда.	Редакция не рецензирует и не возвращает присланные материалы. В газете могут быть использованы материалы Интернет-сайтов.	Опубликованные материалы не всегда отражают точку зрения редакции. За достоверность фактов и сведений ответственность несут авторы.	При перепечатке и использовании материалов ссылка на источник обязательна.	Ответственность за содержание рекламы и объявлений несут рекламодатели.	Отпечатано в типографии "Печатный двор", г. Караганда, ул. Пичугина, 255а, тел.: 8 (7212) 47-86-13, 47-73-40
Адрес редакции: 101407, г. Темиртау, ул. Караганды, 5, 1 этаж. Телефоны редактора - 96-52-01, корреспондента - 96-51-23, оператора - 96-12-92					
Формат А-3, объем - 7 п.л.	Тел./факс: 96-52-71	E-mail: gazetamagnitka@mail.ru	Тираж 4730 экземпляров	Цена в розницу - договорная	Заказ № 4

