

**Коллективный договор  
Общества с ограниченной ответственностью  
«Заполярная строительная компания»  
на 2021 – 2024 годы  
(редакция с 01.01.2022)**

## Содержание

Термины, определения, сокращения .....	3
Раздел 1. Общие положения .....	4
Раздел 2. Социальное партнерство .....	5
Раздел 3. Трудовые отношения. Обеспечение занятости .....	8
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха .....	12
Раздел 5. Оплата и нормирование труда .....	18
Раздел 6. Поощрение Работников .....	24
Раздел 7. Социальная политика в отношении Работников и бывших Работников .....	25
Раздел 8. Профессиональное обучение и развитие персонала .....	29
Раздел 9. Охрана труда .....	30
Раздел 10. Контроль выполнения коллективного договора и ответственность сторон по его реализации.....	39
Раздел 11. Заключительные положения. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор.....	40
Приложение 1. Положение о Комиссии по коллективному договору ООО «ЗСК» .....	41
Приложение 2. Положение о конференции работников ООО «ЗСК» .....	44
Приложение 3. Условия оплаты труда и порядок предоставления отдельных гарантий, компенсаций и других выплат работникам ООО «ЗСК» .....	47
Приложение 4. Приказ Генерального директора ООО «ЗСК» от 12.07.2018 № ЗСК-182-п «О введении в действие в ООО «ЗСК» Стандарта по обеспечению социально-бытовых условий работников» .....	71

## Термины, определения, сокращения

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

**Компания** – ПАО «ГМК «Норильский никель»;

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

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

**Общество** – ООО «ЗСК» – российская организация корпоративной структуры, входящая в Группу компаний «Норильский никель»;

**Производственные подразделения Общества** – подразделения, осуществляющие производственно-хозяйственную деятельность, результатом которой являются продукция, работы и (или) услуги производственного характера;

**Работодатель** – Общество;

**Работник** – физическое лицо, находящееся в трудовых отношениях с Обществом;

**Трудовой коллектив** – коллектив Работников ООО «ЗСК»;

**Территории присутствия Общества** – муниципальное образование город Норильск и Таймырский Долгано-Ненецкий муниципальный район, расположенные на территории Красноярского края Российской Федерации;

**Конференция Работников** – высший орган самоуправления Работников, осуществляющий непосредственно полномочия Работников по участию в управлении Обществом, обеспечивающий коллективное обсуждение вопросов регулирования социально-трудовых отношений в Обществе и принятие по ним решений от лица всех Работников Общества;

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

**Представительный орган Работников** – орган, избираемый на общем собрании (Конференции Работников) для осуществления полномочий представлять интересы всех Работников ООО «ЗСК» в отношениях социального партнерства;

**Социально-трудовой совет** – общественное объединение, образованное в форме органа общественной самодеятельности в соответствии с решением Конференции Работников от 20.07.2007 и действующее на основании Устава, утвержденного Конференцией Работников;

**Профсоюз** – профсоюзная организации работников ООО «ЗСК», членами которой являются Работники и которую Работники наделили полномочиями на представление своих интересов;

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

**Локальные нормативные акты Общества** – внутренние нормативные правовые акты, принимаемые в Обществе, в том числе по вопросам, указанным в Коллективном договоре;

**Действующее законодательство РФ** – система нормативных правовых актов Российской Федерации, издаваемых органами законодательной и исполнительной власти федерального уровня.

## **Раздел 1 Общие положения**

1.1. Социально-трудовые отношения в ООО «ЗСК» регулируются Действующим законодательством РФ и субъектов РФ, Коллективным договором, а также локальными нормативными актами Общества.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Действующего законодательства РФ, содержащими нормы трудового права.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

– **Работники ООО «ЗСК»:**

В соответствии с решением Конференции Работников от 31 августа 2018 года правом заключения и подписания Коллективного договора от имени Работников наделены: председатель Социально-трудоового совета ООО «ЗСК» С.В. Ентерова и председатель профсоюзной организации работников ООО «ЗСК» В.Н. Терентьев.

– **Работодатель** – ООО «ЗСК» в лице Генерального директора А.В. Былкова.

1.3. Целями Коллективного договора являются:

– установление дополнительных по сравнению с Действующим законодательством РФ и субъектов РФ льгот и преимуществ для Работников и членов их семей на основе роста производительности труда и иных производственных достижений с учетом финансово-экономического положения Общества;

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

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

1.4. Коллективный договор заключен для решения следующих задач:

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

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

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

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

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

– развитие действующей корпоративной системы негосударственного пенсионного обеспечения Работников в целях содействия повышению уровня пенсионного обеспечения Работников после окончания трудовой деятельности и повышения мотивации высококвалифицированных специалистов к долгосрочному планированию своей деятельности в Обществе;

– развитие корпоративной культуры и благоприятного морально-психологического климата в трудовом коллективе;

- разрешение всех возникающих разногласий посредством переговоров и в строгом соответствии с Действующим законодательством РФ и субъектов РФ, избежание конфронтации при решении социально-трудовых проблем.

## **Раздел 2**

### **Социальное партнерство**

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

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

2.2. Стороны принимают на себя обязательства:

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

2.3. Работодатель обязуется:

- обеспечивать достижение текущих и стратегических целей Общества наиболее эффективным способом при неукоснительном соблюдении Действующего законодательства РФ, субъектов РФ и принятых в соответствии с Коллективным договором обязательств перед Работниками;
- последовательно проводить социально-ответственную политику, заключающуюся в сбалансированном учете интересов Работников, населения на территориях деятельности Общества, а также Общества в целом;

- развивать сотрудничество с представителями трудового коллектива Общества на основе общности целей и взаимности обязательств, создавать возможности для участия Работников в разработке, принятии и реализации решений, касающихся социально-трудовых вопросов;
- ценить труд всех своих Работников, стремиться к сплоченности трудового коллектива, формированию командного духа и корпоративной культуры, основанной на требовательности и взаимном уважении Работодателя и Работников;
- придавать большое значение индивидуальному вкладу каждого Работника в общее дело в соответствии с результатами его деятельности; поощрять Работников за многолетний, добросовестный и плодотворный труд к юбилейным датам или профессиональным праздникам;
- создавать условия для роста производительности труда за счет повышения эффективности организации производства и его модернизации;
- обеспечивать повышение профессионального уровня Работников и реализацию их профессионального потенциала, достижение Работниками наивысших показателей в труде; поддерживать инициативы, направленные на повышение эффективности производства;
- обеспечивать конкурентоспособный уровень оплаты труда и социальных гарантий Работникам в тесной связи с производительностью труда, ростом профессионализма, уровнем квалификации, дисциплинированностью, ответственностью, исполнительностью, участием в обучении молодежи (наставничество);
- предоставлять Работникам дополнительные возможности для оздоровления и отдыха;
- предоставлять Работникам гарантии и компенсации, предусмотренные Действующим законодательством РФ, субъектов РФ и Коллективным договором;
- обеспечивать условия и охрану труда Работников в соответствии с требованиями Действующего законодательства РФ, субъектов РФ и Коллективного договора, предоставлять Работникам информацию об условиях труда и охране труда на соответствующих рабочих местах;
- проводить активную политику по отстаиванию интересов Работников Общества при проведении работы по совершенствованию законодательства и при взаимодействии с другими организациями.

#### 2.4. Работники и органы, представляющие их интересы:

- в своих действиях исходят из того, что эффективная работа и устойчивое развитие Общества являются необходимыми условиями достойной оплаты труда Работников и их благополучия;
- дорожат работой в Обществе, уважают многолетнюю славную историю Общества и ее традиции;
- добросовестно выполняют свои трудовые обязанности, обеспечивают эффективное расходование имеющихся в их распоряжении производственных ресурсов, бережно относятся к имуществу Общества и создают атмосферу нетерпимости к его хищениям;
- прилагают все усилия для развития личного профессионализма, передачи своих знаний и навыков молодежи;
- стремятся поддерживать и укреплять принятую в Группе компаний «Норильский никель» корпоративную культуру, формировать взаимоотношения с коллегами на принципах сотрудничества и уважения к личности, обеспечивать благоприятный моральный климат в трудовом коллективе;
- занимают активную позицию в достижении поставленных производственных задач, соблюдают трудовую и производственную дисциплину, правила безопасности труда, проявляют инициативу в поиске новых технических и организационных решений, направленных на повышение эффективности производства;

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

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

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

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

Порядок подготовки и проведения Конференции работников осуществляется в соответствии с Положением о конференции работников ООО «ЗСК» (Приложение 2 к Коллективному договору).

### **Создание условий для осуществления деятельности Профсоюза и Представительного органа Работников**

2.7. Работодатель относит к приоритетным направлениям деятельности Общества развитие и укрепление социального партнерства, обеспечение эффективной работы Профсоюза и Представительного органа Работников. Совместные усилия сторон социального партнерства будут направлены на создание в трудовом коллективе здорового морально-психологического климата, развитие профессионального потенциала Работников, повышение эффективности и качества их работы.

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

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

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

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

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

2.12. Не освобожденным от основной работы председателям Профсоюза и Представительного органа Работников, для выполнения работы в интересах Работников предоставляется один рабочий день в месяц с сохранением среднего заработка за счет средств Работодателя.

Решением собрания (конференции) Работников подразделения на основании обращения соответствующего представительного органа Работников подразделения его членам может быть предоставлено время для выполнения работы в интересах Работников подразделения за счет средств указанного подразделения.

Работник, желающий получить время для выполнения вышеуказанной работы, обязан письменно известить об этом своего непосредственного руководителя не позднее, чем за три рабочих дня.

2.13. Для участия в работе Профсоюза, а также на период обучения, организованного Профсоюзом для повышения квалификации членов выборных органов Профсоюза, Работники, являющиеся членами Профсоюза, освобождаются от работы на данный период с сохранением среднего заработка за счет средств Работодателя, и по представлению председателя Профсоюза.

2.14. Дополнительные условия для обеспечения деятельности Профсоюза и Представительного органа Работников могут быть предусмотрены соглашениями, заключаемыми Работодателем с Профсоюзом и Представительным органом Работников.

2.15. При взаимодействии с представительными органами Работников дополнительные по сравнению с действующим трудовым законодательством обязательства Работодателя выполняются в отношении Представительного органа Работников и Профсоюза, подписавших Коллективный договор.

### **Раздел 3**

#### **Трудовые отношения. Обеспечение занятости**

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

3.7. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Действующим законодательством РФ.

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

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

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

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

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

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя организации и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей – шести месяцев. В срок испытания не засчитываются периоды, когда Работник фактически отсутствовал на работе (период временной нетрудоспособности и другие периоды).

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

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

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

3.12. В целях создания условий для более стабильной и производительной работы коллектива, Работодатель может переводить на должности мастеров горных рабочих с профильным образованием, высокой квалификацией и большим опытом работы по направлению деятельности подразделения, к которому относится должность мастера горного.

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

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

3.14. Расторжение (прекращение) трудового договора с Работником допускается по основаниям, предусмотренным Действующим законодательством РФ.

3.15. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости Работников.

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

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

К таким критериям относятся:

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

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

3) для организаций, имеющих обособленные структурные подразделения, сокращение численности или штата работников обособленного структурного подразделения (подразделения) организации в количестве:

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

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

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

3.17. В случае массового увольнения Работников и затруднений в их дальнейшем трудоустройстве, по совместному решению Работодателя и Профсоюза и Представительного органа Работников, увольнение Работников может быть приостановлено на срок до 6 месяцев либо проведено поэтапно.

3.18. Работодатель с участием Профсоюза и Представительного органа Работников и с учетом финансово-экономических возможностей разрабатывает программы социальной адаптации Работников, высвобождаемых при массовом увольнении. В условиях массового увольнения Работников Работодатель реализует дополнительные меры, способствующие социальной защищенности высвобождаемых Работников:

- временное приостановление трудоустройства новых Работников на вакантные рабочие места в Обществе;
- организация опережающего обучения Работников производственных подразделений (повышение квалификации, профессиональная подготовка, переподготовка). Опережающее обучение с отрывом от работы высвобождаемых Работников осуществляется до наступления срока расторжения с ними трудового договора с сохранением среднего заработка на весь период обучения;
- другие меры, предусмотренные Условиями оплаты труда и порядком предоставления отдельных гарантий, компенсаций и других выплат Работникам Общества (Приложение 3 к Коллективному договору) и (или) локальными нормативными актами Общества.

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

Порядок и условия применения данных мер определяются Условиями оплаты труда и порядком предоставления отдельных гарантий, компенсаций и других выплат Работникам Общества (Приложение 3 к Коллективному договору) и (или) локальными нормативными актами Общества.

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

3.20. Стороны определились, что при проведении мероприятий по сокращению численности или штата дополнительной категорией Работников (к установленным

Трудовым кодексом Российской Федерации), пользующейся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, являются Работники, в отношении которых соблюдаются следующие условия:

- до наступления права выхода на трудовую пенсию по старости (по всем основаниям) остается не более 2-х лет при условии наличия суммарного стажа работы в Группе компаний «Норильский никель» не менее 10 лет;
- до наступления права выхода на трудовую пенсию по старости (по всем основаниям) остается не более 5 лет при условии наличия суммарного стажа работы в Группе компаний «Норильский никель» не менее 15 лет.

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

3.22. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников, а также при решении вопроса о несоответствии Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, Работодатель в обязательном порядке предлагает Работнику другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

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

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

3.24. Работнику и членам его семьи в случае переезда из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора компенсируется стоимость проезда и провоза багажа.

Размер, условия и порядок предоставления компенсации, в том числе случаи, при которых выплата компенсации не производится, определяются Условиями оплаты труда и порядком предоставления отдельных гарантий, компенсаций и других выплат Работникам Общества (Приложение 3 к Коллективному договору) и (или) локальным нормативным актом Общества, принимаемым с учетом мнения Профсоюза.

## **Раздел 4**

### **Рабочее время и время отдыха**

4.1. Рабочее время и время отдыха Работников регулируется Действующим законодательством РФ, настоящим разделом Коллективного договора, Условиями оплаты труда и порядком предоставления отдельных гарантий, компенсаций и других выплат Работникам Общества (Приложение 3 к Коллективному договору), а также локальными нормативными актами Общества.

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

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

4.4. В случаях, предусмотренных Действующим законодательством РФ, а также по соглашению между Работником и Работодателем может устанавливаться неполная рабочая неделя или неполный рабочий день (смена).

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

Для Работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

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

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

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

4.7. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера, продолжительность рабочей недели составляет 36 часов, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них Действующим законодательством РФ.

4.8. Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

В непрерывных производствах и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением Работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия Работника, оплатой по нормам, установленным Работодателем для сверхурочной работы, но не менее предусмотренных Действующим законодательством РФ.

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

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки. Для Работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, продолжительность работы (смены) в ночное время не сокращается.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда.

К работе в ночное время не допускаются беременные женщины, Работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, и другие категории Работников в соответствии с Действующим законодательством РФ.

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

Работники чередуются по сменам равномерно. Переход из одной смены в другую определяется графиками сменности, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Профсоюза и (или) Представительного органа Работников.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

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

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

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

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

4.13. На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), локальным нормативным актом Общества, принятым с учетом мнения Профсоюза и Представительного органа Работников, устанавливается режим рабочего времени с разделением рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.

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

Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем устанавливается локальным нормативным актом Общества с учетом мнения Профсоюза и (или) Представительного органа Работников.

4.15. Сверхурочная работа (работа за пределами установленной для данного Работника продолжительности рабочего времени) и работа в выходные и нерабочие праздничные дни, не предусмотренная режимом рабочего времени, запрещена, за исключением случаев, предусмотренных Действующим законодательством РФ.

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

Работодатель обеспечивает точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого Работника.

4.16. В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, не включаемый в рабочее время, продолжительностью, определенной правилами внутреннего трудового распорядка, но не менее установленной Действующим законодательством РФ.

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

4.17. На отдельных видах работ Работникам в течение рабочего времени предоставляются специальные перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

4.18. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, и другим Работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время.

Работодатель обеспечивает помещения для обогрева и отдыха Работников.

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

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

4.20. Работодатель может привлекать Работников для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев. С Работниками в таком случае заключаются срочные трудовые договоры, которые прекращаются по окончании соответствующего периода (сезона).

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

4.21. В случае организации работ вахтовым методом:

– Работодатель организует доставку или компенсирует расходы на доставку Работников, привлекаемых к работе вахтовым методом, от пункта сбора до места работы и обратно;

– продолжительность вахты не должна превышать одного месяца. В исключительных случаях на отдельных объектах продолжительность вахты может быть

увеличена Работодателем до трех месяцев с учетом мнения Профсоюза и Представительного органа Работников;

- для Работников, привлекаемых к работе вахтовым методом, в месте выполнения работ Работодатель создает необходимые социально-бытовые условия;
- порядок и условия организации работ вахтовым методом определяются локальным нормативным актом Общества с учетом мнения Профсоюза и Представительного органа работников.

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

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется Работникам в соответствии с Действующим законодательством РФ.

4.23. Работодатель предоставляет ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- Работникам, работающим в районах Крайнего Севера, продолжительностью 24 календарных дня;
- Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительностью, предусмотренной локальными нормативными актами Общества, с учетом результатов специальной оценки условий труда, но не менее установленной Действующим законодательством РФ;
- Работникам, работающим в режиме ненормированного рабочего дня, продолжительностью, предусмотренной Условиями оплаты труда и порядком предоставления отдельных гарантий, компенсаций и других выплат Работникам Общества (Приложение 3 к Коллективному договору), но не менее 3-х календарных дней;
- иные ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в случаях, предусмотренных Действующим законодательством РФ или локальным нормативным актом Общества, принятым с учетом мнения Профсоюза и (или) Представительного органа Работников.

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

Общая продолжительность отпуска, предоставляемого Работнику, работающему в районах Крайнего Севера не должна превышать шести месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно.

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

4.26. Оплачиваемый отпуск предоставляется Работнику ежегодно.

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

Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в любое время рабочего года, но не ранее наступления рабочего года, за который предоставляется отпуск (за исключением случаев, предусмотренных Действующим законодательством РФ), в соответствии с очередностью предоставления ежегодных отпусков, определяемой графиком отпусков.



4.27. График отпусков составляется с учетом пожеланий Работника и технологических особенностей и интересов производства и утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюза и Представительного органа Работников не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) Работодатель обязан предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в год окончания им общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального или среднего профессионального образования, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

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

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

4.28. «Летнее» время для целей предоставления отпусков работникам, а также порядок предоставления отпуска в летнее время определяются Условиями оплаты труда и порядком предоставления отдельных гарантий, компенсаций и других выплат Работникам Общества (Приложение 3 к Коллективному договору).

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

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

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

4.30. Отзыв Работника из отпуска осуществляется в соответствии с требованиями Действующего законодательства РФ.

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

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

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

Не допускается замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и Работникам в возрасте до восемнадцати лет, а

также ежегодного оплачиваемого дополнительного отпуска Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (за исключением случаев, предусмотренных Коллективным договором, а также выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

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

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

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

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

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

Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может предоставлять Работникам дополнительные отпуска без сохранения заработной платы, отпуска с частичным или полным сохранением оплаты (в т.ч. вне графика отпусков). Перечень, продолжительность, порядок предоставления и оплаты указанных отпусков определяются Условиями оплаты труда и порядком предоставления отдельных гарантий, компенсаций и других выплат Работникам ООО «ЗСК» (Приложение 3 к настоящему Коллективному договору) и (или) локальным нормативным актом Общества, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и представительного органа Работников.

(в ред. с 13.12.2021 протокол № 42 от 17.11.2021)

## **Раздел 5**

### **Оплата и нормирование труда**

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

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

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

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

– нормы труда – нормы выработки, времени, обслуживания и другие нормы, установленные Действующим законодательством РФ или локальными нормативными актами Общества в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производственного и трудового процессов;

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

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

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

- б) надбавки и (или) доплаты за работу в особых условиях труда (на работах с вредными и (или) опасными условиями труда);
  - в) оплату за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (выполнение работ различной квалификации, работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, с разделением рабочего дня (смены) на части и пр.);
  - г) надбавки и (или) доплаты за выполнение дополнительного объема работ (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, руководство бригадой (звеном), руководство профессиональным обучением Работников и пр.);
  - д) надбавки и (или) доплаты за квалификацию (за выполнение работ, требующих высокой квалификации и профессионального мастерства, классность, выполнение особо важных и ответственных работ и пр.);
  - е) оплату нормативного времени, связанного с началом и завершением рабочей смены и не входящего в ее продолжительность;
  - ж) повышающий коэффициент к тарифным ставкам и окладам (должностным окладам);
  - з) надбавка за вахтовый метод работы и оплата междувахтового отдыха (в случае, если использование вахтового метода работы предусмотрено локальными нормативными актами Общества);
  - и) иные виды надбавок и (или) доплат к тарифным ставкам и окладам (должностным окладам);
  - к) оплату отработанного времени с сохранением среднего заработка (при переводе на другую работу, за время командировок и пр.);  
(в ред. с 13.12.2021 протокол № 42 от 17.11.2021)
  - л) долю оплаты ежегодных, дополнительных отпусков (в том числе компенсации за неиспользованный отпуск), учебных отпусков и иных случаев сохранения среднего заработка за время освобождения (отрыва от работы), относящуюся к условно-постоянной части заработной платы;
  - м) выплаты по районному коэффициенту, процентной надбавке за стаж работы, процентной надбавке за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в части, относящейся к соответствующим элементам условно-постоянной части заработной платы;
  - н) оплату питания и проживания, имеющую систематический характер.
    - условно-переменная часть заработной платы – часть заработной платы, которая включает:
      - а) премии, обусловленные выполнением трудовой функции, надбавку за результативность, сдельный приработок, выплачиваемые в соответствии с локальными нормативными актами Общества;
      - б) единовременные поощрительные выплаты: по результатам смотров, конкурсов профессионального мастерства, производственных соревнований; в связи с наступлением определенного события (в честь профессиональных праздников, памятных, юбилейных и профессиональных дат Общества, юбилейных дат Работников и пр.); иные виды поощрительных выплат;
      - в) долю оплаты ежегодных, дополнительных отпусков (в том числе компенсации за неиспользованный отпуск), учебных отпусков и иных случаев сохранения среднего заработка за время освобождения (отрыва от работы), относящуюся к условно-переменной части заработной платы;
      - г) выплаты по районному коэффициенту, процентной надбавке за стаж работы, процентной надбавке за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в части, относящейся к соответствующим элементам условно-переменной части заработной платы.
- (в ред. с 26.06.2019 протокол № 4 от 26.06.2019)

## 5.2. Работодатель гарантирует:

- соответствие системы организации заработной платы Действующему законодательству РФ;
- недопущение какой-либо дискриминации при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда;
- недопущение ухудшения условий оплаты труда, определяемых трудовым договором, по сравнению с условиями, установленными Коллективным договором;
- стимулирование реализации Работниками текущих и стратегических целей и задач Общества, создание условий для роста производительности труда и обеспечение на этой основе конкурентоспособного уровня заработной платы;
- обеспечение зависимости заработной платы каждого Работника от его квалификации, сложности, ответственности выполняемой работы, степени добросовестности исполнения трудовых обязанностей, соблюдения трудовой дисциплины, условий труда, количества, качества, производительности труда, коллективных и индивидуальных результатов работы;
- отсутствие ограничений на максимальный размер заработной платы;
- обеспечение доли условно-постоянной части заработной платы Работников в размере не менее 70%, если иное не предусмотрено трудовым договором.

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

5.4. Условно-постоянная часть заработной платы (кроме доли оплаты случаев сохранения среднего заработка за время освобождения (отрыва от работы), относящейся к условно-постоянной части заработной платы, и персональной надбавки за высокую квалификацию) выплачивается в соответствии с отработанным временем, выполнением норм труда (для Работников, находящихся на сдельной оплате труда, – в соответствии с выполненным объемом работ) независимо от результатов работы Общества в целом, а также ее подразделений.

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

(в ред. с 26.06.2019 протокол № 4 от 26.06.2019)

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

При индексации заработной платы средний заработок работников повышается в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

(в ред. с 13.12.2021 протокол № 42 от 17.11.2021)

5.6. Минимальный размер оплаты труда Работника в месяц (с учетом всех видов доплат, надбавок, поощрительных и иных выплат (за исключением доплат за работу в ночное время, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, повышенной оплаты за работу в нерабочие праздничные дни по графику сменности, оплаты за работу за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени), районного коэффициента и при максимальном размере процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) при полной отработке нормы рабочего времени и выполнении норм труда составляет не ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации, увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера и

приравненных к ним местностях, установленных для территории субъекта Российской Федерации, на которой располагается Общество, а при наличии регионального соглашения - не ниже минимального размера оплаты труда, установленного в субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате для территории субъекта Российской Федерации, на которой располагается Общество, увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленных для территории субъекта Российской Федерации, на которой располагается Общество.

Конкретный размер устанавливается локальным нормативным актом Работодателя.  
(в ред. с 27.12.2019 протокол № 10 от 27.12.2019)

5.7. Оплата труда в Обществе осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере, установленном Действующим законодательством РФ, субъектов РФ и локальным нормативным актом Общества.

5.8. Работникам при их трудоустройстве в обособленные структурные подразделения Компании, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, Работодатель выплачивает процентную надбавку к заработной плате за работу в данных районах с первого дня работы Работника в Компании независимо от стажа работы в указанных районах (местностях) в максимальном размере, предусмотренном федеральными нормативными актами или нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации для процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, при условии, что общий размер указанной надбавки и процентной надбавки, предусмотренной в пункте 5.7. настоящего Коллективного договора, не превышает максимальный размер процентной надбавки за стаж работы, предусмотренный для указанных районов (местностей).

(в ред. с 13.12.2021 протокол № 42 от 17.11.2021)

5.9. Женщинам, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени в связи с работой в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

(в ред. с 13.12.2021 протокол № 42 от 17.11.2021)

5.10. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Действующим законодательством РФ.

Конкретные размеры доплат для Работников, установленных за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, условия и порядок их расчета определяются Условиями оплаты труда и порядком предоставления отдельных гарантий, компенсаций и других выплат Работникам ООО «ЗСК» (Приложение 3 к настоящему Коллективному договору) и (или) локальными нормативными актами Общества.

(в ред. с 18.05.2021 протокол № 27 от 28.04.2021)

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

Размер и порядок выплаты надбавки за вахтовый метод работы, а также порядок оплаты расходов на доставку от места жительства (сбора) до места работы и обратно устанавливаются Условиями оплаты труда и порядком предоставления отдельных гарантий, компенсаций и других выплат Работникам ООО «ЗСК» (Приложение 3 к

Коллективному договору), локальным нормативным актом Общества, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и представительного органа Работников.

(в ред. с 20.07.2021 протокол № 31 от 20.07.2021)

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

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

Размер и порядок выплаты полевого довольствия, а также порядок оплаты расходов на доставку от места нахождения Работодателя (пункта сбора) до места работы и обратно устанавливаются Условиями оплаты труда и порядком предоставления отдельных гарантий, компенсаций и других выплат Работникам Общества (Приложение 3 к Коллективному договору), локальным нормативным актом Общества.

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

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

5.14. Оплата работы в сверхурочное время и работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размерах, не ниже установленных Действующим законодательством РФ. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Условиями оплаты труда и порядком предоставления отдельных гарантий, компенсаций и других выплат Работникам Общества (Приложение 3 к Коллективному договору).

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

5.15. Оплата труда Работников, которым установлен режим суммированного учета рабочего времени, производится по установленным тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за фактически отработанное время и (или) за фактически выполненные объемы работ.

5.16. Работодатель при необходимости устанавливает Условиями оплаты труда и порядком предоставления отдельных гарантий, компенсаций и других выплат Работникам Общества (Приложение 3 к Коллективному договору) и (или) локальным нормативным актом Общества с учетом мнения Профсоюза и (или) Представительного органа Работников следующие особенности оплаты труда:

– размер доплат и (или) надбавок за работу в особых условиях, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, за выполнение дополнительного объема работ, за квалификацию и иных видов доплат и (или) надбавок, но не менее предусмотренного Действующим законодательством РФ, а также порядок их установления и условия применения;

- особенности оплаты труда Работников отдельных профессий (Работников, труд которых непосредственно связан с управлением транспортными средствами, Работников, занятых на подземных работах, и пр.);
- особенности оплаты труда Работников в особых формах организации трудового процесса (режим суммированного учета рабочего времени, работа вахтовым методом, полевые условия труда, подвижной характер работ и пр.);
- размер оплаты в отдельных случаях (при оплате труда рабочих технологических профессий, занятых на ремонте оборудования, на период освоения нового производства, за нормативное время, связанное с началом и завершением рабочей смены и не входящее в ее продолжительность, при простое и пр.).

5.17. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок и окладов (должностных окладов), а также особенности оплаты труда Работников Общества с учетом производственной специфики, условий и режимов труда, особенностей отдельных видов работ и профессий, порядок выплат социального характера и иных выплат определяются Условиями оплаты труда и порядком предоставления отдельных гарантий, компенсаций и других выплат Работникам Общества (Приложение 3 к Коллективному договору) и (или) локальными нормативными актами Общества.

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

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

(в ред. с 27.12.2019 протокол № 10 от 27.12.2019)

Иной порядок выплаты заработной платы Работникам в отдельных случаях может быть установлен Работодателем Условиями оплаты труда и порядком предоставления отдельных гарантий, компенсаций и других выплат Работникам Общества и (или) локальными нормативными актами Общества.

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

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюза и (или) Представительного органа Работников.

Предоставление расчетных листов для Работников осуществляется через киоски самообслуживания и (или) «Личный кабинет сотрудника».

(в ред. с 15.08.2020 протокол № 13 от 15.08.2020)

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

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

Сроки выплаты заработной платы за первую и вторую половины месяца и порядок ее расчета устанавливаются Условиями оплаты труда и порядком предоставления отдельных гарантий, компенсаций и других выплат Работникам Общества (Приложение 3 к Коллективному договору), правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

5.21. Удержания из заработной платы Работника производятся в порядке и размерах, предусмотренных Действующим законодательством РФ.

5.22. Расчет средней заработной платы для всех случаев ее сохранения, предусмотренных Действующим законодательством РФ, производится на основе единого порядка ее исчисления, установленного Действующим законодательством РФ.

Для определения размера предоставляемых Работникам отдельных финансируемых за счет средств Работодателя социальных гарантий и льгот, не предусмотренных Действующим законодательством РФ, Работодатель может устанавливать иной порядок исчисления средней заработной платы Условиями оплаты труда и порядком предоставления отдельных гарантий, компенсаций и других выплат Работникам Общества и (или) локальными нормативными актами Общества.

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

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

5.24. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель независимо от наличия своей вины гарантирует их выплату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

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

Для нормирования труда Работников применяются типовые (межотраслевые, отраслевые, профессиональные и иные) нормы труда, утвержденные Действующим законодательством РФ, а при их отсутствии или внедрении более совершенных, чем это предусмотрено типовыми нормами, уровня техники, технологии, проведении организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, применяются нормы труда, устанавливаемые Перечнем норм и нормативов по труду, разрешенных к применению в ПАО «ГМК «Норильский никель», с учетом мнения Профсоюза и (или) Представительного органа работников.

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

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

5.26. Работодатель при необходимости устанавливает локальным нормативным актом Общества гарантии и условия сохранения заработной платы или ее части за соблюдение Работниками режима, введенного в Обществе в связи с осложнением эпидемиологической обстановки на территории Российской Федерации.

(в ред. с 31.03.2020 протокол № 12 от 31.03.2020)

## **Раздел 6**

### **Поощрение Работников**

6.1. Работодатель обязуется поощрять Работников, внесших большой личный вклад в повышение эффективности производства, качества и конкурентоспособности выпускаемой продукции, имеющих значительные успехи в разработке и освоении



передовых технологий и высокоэффективных процессов производства, решении социально-экономических проблем, а также за добросовестный, долголетний эффективный труд, высокие производственные показатели.

6.2. К Работникам могут применяться корпоративные и внутренние поощрения Общества.

6.3. Работодатель реализует предоставленное ему право представлять Работников, имеющих особые заслуги перед Обществом и государством, к награждению государственными, ведомственными (отраслевыми), региональными и муниципальными наградами в соответствии с Действующим законодательством РФ и субъектов РФ.

6.4. Выдвижение кандидатур проводится с учетом личных заслуг поощряемых, при активном участии коллектива, в обстановке гласности.

6.5. В зависимости от возможностей и потребностей Общества в соответствии с наградной политикой Общества могут разрабатываться дополнительные виды поощрений, в том числе в виде единовременных выплат по результатам смотров, конкурсов профессионального мастерства, производственных соревнований, к юбилейным датам Работника, структурных подразделений, к профессиональным праздникам (дням), установленным Действующим законодательством РФ и субъектов РФ, в соответствии с профессиональным составом предприятия и пр.

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

6.6. Сведения о поощрениях Работника вносятся в трудовую книжку в соответствии с Действующим законодательством РФ.

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

## **Раздел 7**

### **Социальная политика в отношении Работников и бывших Работников**

7.1. В Обществе реализуются корпоративные социальные и благотворительные программы и мероприятия в пользу Работников и членов их семей, а также бывших Работников в соответствии с Коллективным договором и локальными нормативными актами Общества.

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

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

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

7.4.1. Реализация финансируемых за счет средств Работодателя программ оздоровления и отдыха Работников, профессионального обучения и развития персонала, иных социальных программ может быть скорректирована либо приостановлена частично или полностью по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и (или) представительным органом Работников в случаях, когда реализация этих программ в установленном порядке затруднена или невозможна в связи с введением органами государственной власти Российской Федерации, субъектов Российской Федерации особых режимов деятельности организаций, в том числе, в связи с осложнением эпидемиологической обстановки.

(в ред. с 15.08.2020 протокол № 13 от 15.08.2020)

### **Социальное и медицинское страхование, оздоровление и отдых Работников и членов их семей**

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

7.6. В дополнение к обязательному медицинскому страхованию Работников, установленному Действующим законодательством РФ, осуществляется добровольное медицинское страхование или иные формы медицинского обслуживания Работников в порядке, установленном социальной корпоративной политикой и программами Компании, и локальными нормативными актами Общества.

7.7. Для реализации Программы «Санаторно-курортное лечение и отдых Работников» Общество взаимодействует с Компанией на основе агентского договора на приобретение путевок в оздоровительные учреждения, гостиничные комплексы и прочие учреждения.

7.8. Порядок, условия и периодичность предоставления путевок Работникам определяются локальным нормативным актом Общества в пределах плановых средств на санаторно-курортное лечение с учетом финансово-экономического положения Общества.

7.9. В целях профилактики детской заболеваемости, создания условий для полноценного отдыха и оздоровления детей в летний период Общество взаимодействует с Компанией на основе агентского договора на приобретение путевок в санаторно-курортных и оздоровительных учреждениях, специализирующихся на организации детского отдыха, располагающиеся на территории Российской Федерации и (или) за её пределами.

7.10. Общее количество ежегодно приобретаемых путевок в детские оздоровительные лагеря (или альтернативные оздоровительные учреждения) определяется с учетом сложившейся фактической потребности в данном виде отдыха.

Порядок и условия предоставления путевок Работникам для оздоровления их детей в детских оздоровительных лагерях (или альтернативных оздоровительных учреждениях) определяются локальным нормативным актом Общества в пределах плановых средств на организацию детского отдыха с учетом финансово-экономического положения Общества.

### **Негосударственное (дополнительное) пенсионное обеспечение Работников**

7.11. Для закрепления и привлечения высококвалифицированных специалистов в Обществе реализуется система негосударственного пенсионного обеспечения в соответствии с корпоративными программами и локальными нормативными актами Общества.

7.12. Работодатель обеспечивает негосударственное пенсионное обслуживание Работников в негосударственном пенсионном фонде, выбранном Компанией на основании мониторинга рынка пенсионных услуг, с которым Работодатель заключает договор на обслуживание Работников.

7.13. Условия участия Работника в программе негосударственного пенсионного обеспечения в Обществе определяются локальным нормативным актом Общества в пределах плановых средств на пенсионные программы с учетом финансово-экономического положения Общества.

### **Жилищные программы**

7.14. В целях привлечения и закрепления высококвалифицированного персонала, Работников остродефицитных профессий и молодых специалистов для выполнения текущих и стратегических задач Общества Работодатель предусматривает реализацию жилищной политики и корпоративных жилищных программ Компании, принятых в Обществе.

### **Социальная поддержка Работников**

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

7.16. Работодатель ежегодно компенсирует Работникам Общества и членам их семей расходы на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации в соответствии с локальным нормативным актом Общества, принимаемым с учетом мнения Профсоюза и Представительного органа Работников.

7.17. Работникам предоставляется возможность приобретать авиабилеты для себя и членов своей семьи на рейсы корпоративного контрагента или корпоративного авиаперевозчика (при наличии) по ценам не выше специального фиксированного тарифа в соответствии с локальным нормативным актом Общества.

7.18. Работодатель оплачивает перевозку Работников к месту работы и обратно заказными спецмаршрутами транспорта (в случае отсутствия городских маршрутов или для ослабления транспортной нагрузки в час пик) при необходимости, обусловленной технологическими особенностями производства.

7.19. Работодатель может выплачивать Работникам единовременные выплаты, материальную помощь в связи с наступлением определенных событий, а также при нахождении в трудной жизненной ситуации. Случаи, порядок и условия осуществления единовременных выплат и оказания материальной помощи, а также их размеры устанавливаются Условиями оплаты труда и порядком предоставления отдельных гарантий, компенсаций и других выплат Работникам ООО «ЗСК» (Приложение 3 к настоящему Коллективному договору) и (или) локальными нормативными актами Общества в соответствии с утвержденными подходами в пределах плановых средств на единовременные выплаты и материальную помощь с учетом финансово-экономического положения ООО «ЗСК».

(в ред. с 13.12.2021 протокол № 42 от 17.11.2021)

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

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

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

7.21. Работодатель компенсирует расходы по погребению (кремации) умерших (погибших), за исключением погибших (умерших) в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, Работников Общества, в порядке и размерах, установленных локальным нормативным актом Общества.

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

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

7.22.1. Компенсирует расходы по погребению (кремации) по фактическим затратам в порядке, установленном локальным нормативным актом Общества;

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

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

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

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

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

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

7.24. В соответствии с Действующим законодательством РФ Работодатель:

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

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

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

7.26. Порядок и условия возмещения морального вреда Работнику и компенсации морального вреда членам семьи Работника устанавливаются Условиями оплаты труда и порядком предоставления отдельных гарантий, компенсаций и других выплат Работникам ООО «ЗСК» (Приложение 3 к настоящему Коллективному договору) и (или) локальным нормативным актом Общества.

(в ред. с 13.12.2021 протокол № 42 от 17.11.2021)

### **Социальная поддержка бывших Работников**

7.27. Работодатель может выплачивать разовую материальную помощь бывшим Работникам – неработающим пенсионерам, в том числе уволенным из Общества по состоянию здоровья, в соответствии с Условиями оплаты труда и порядком предоставления отдельных гарантий, компенсаций и других выплат Работникам Общества (Приложение 3 к Коллективному договору) и (или) локальными нормативными актами Общества в пределах плановых средств на материальную помощь с учетом финансово-экономического положения Общества.

7.28. Работодатель компенсирует расходы по погребению (кремации) бывших Работников – неработающих пенсионеров Общества, проживавших и зарегистрированных на момент смерти на территории присутствия Общества.

Размер, условия и порядок предоставления компенсации, в том числе случаи, при которых выплата компенсации не производится, определяются Условиями оплаты труда и порядком предоставления отдельных гарантий, компенсаций и других выплат Работникам Общества (Приложение 3 к Коллективному договору) и (или) локальным нормативным актом Общества.

## **Раздел 8**

### **Профессиональное обучение и развитие персонала**

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

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

8.3. Работодатель ежегодно проводит учебные мероприятия, направленные на:

- соответствие квалификации работников требованиям Действующего законодательства РФ, локальных нормативных актов Общества, должностных (рабочих) инструкций;
- формирование компетентности Работников в целях эффективной реализации Стратегии развития Общества по основным направлениям деятельности;
- подготовку резерва руководителей.

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

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

8.5. При определении потребности в обучении персонала учитываются:

- требования Действующего законодательства РФ, локальных нормативных актов Работодателя, предписания государственных контролирующих органов;
- прием и необходимость адаптации вновь принятых Работников;
- необходимость в замещении увольняющихся Работников;
- необходимость повышения эффективности выполнения текущей работы;
- изменение характера работы в результате объективных причин, появление новых функций, внедрение инноваций, технологические и организационные изменения.

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

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

8.8. Работодатель содействует в профессиональном обучении:

- Работников, высвобождаемых по сокращению численности или штата;
- Работников, имеющих вследствие несчастного случая на производстве медицинские противопоказания к выполнению работ (в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном Действующим законодательством РФ) и нуждающихся в переводе на другую работу;
- представителей Работников в целях создания условий для их участия в регулировании социально-трудовых отношений Общества, осуществлении контроля исполнения Коллективного договора, разработки и реализации программ социально-экономического развития и других локальных нормативных актов Работодателя.

8.9. В период обучения на Работников распространяются положения Действующего законодательства РФ содержащего нормы трудового права, Коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов Работодателя.

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

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

#### **Развитие кадрового потенциала**

8.12. В целях развития кадрового потенциала Работодатель формирует кадровый резерв руководителей для своевременного замещения руководящих должностей Работниками, содействует развитию творческого потенциала Работников различных возрастных целевых групп, реализует комплекс корпоративных мероприятий. Порядок проведения мероприятий устанавливается соответствующими локальными нормативными актами Общества.

## **Профессиональная ориентация**

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

## **Раздел 9 Охрана труда**

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

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

Общие корпоративные требования к социально-бытовым объектам устанавливаются локальным нормативным актом «Стандарт организации «Социально – бытовые условия Работников ПАО «ГМК «Норильский никель», утверждаемым в Компании и применяемым в Обществе в соответствии с Приказом Генерального директора № ЗСК/182-п от 12 июля 2018 года (Приложение 4 к настоящему Коллективному договору).

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

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

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

### **Работодатель обязуется:**

9.3. Проводить работу по охране труда на основе Действующего законодательства РФ и субъектов РФ, политики в области охраны труда и промышленной безопасности Общества, локальных нормативных актов по охране труда и промышленной безопасности Общества, положений Коллективного договора.

Проводить работу по профилактике пожаров в порядке, установленном Действующим законодательством РФ, субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами Общества, принятыми в соответствии с Действующим законодательством РФ.

9.4. Организовать эффективную работу службы охраны труда и промышленной безопасности и не допускать необоснованного сокращения (ликвидации) этой службы.

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

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

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

9.8. Предусматривать в бюджете Общества отдельной строкой денежные средства на финансирование затрат на выполнение мероприятий по охране труда

(номенклатурных мероприятий), экспертиз, получение лицензий, приобретение нормативно-технической литературы, знаков безопасности и плакатов по охране труда.

9.9. Обеспечивать питьевой режим Работников производственных подразделений Общества в соответствии с Действующим законодательством РФ.

9.10. Обеспечивать выполнение Действующего законодательства РФ и субъектов РФ о мерах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную, соблюдать гигиенические требования к условиям труда женщин.

Не применять труд женщин на работах, при выполнении которых применение труда женщин запрещено Действующим законодательством РФ и субъектов РФ (в том числе, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где применение труда женщин запрещено).

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

9.12. Обеспечивать соблюдение режима труда и отдыха Работников Общества в соответствии с Действующим законодательством РФ и субъектов РФ.

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

Состав комплекта и срок его эксплуатации определяет руководитель Общества по согласованию со службой охраны труда и промышленной безопасности, с учетом мнения Профсоюза и (или) Представительного органа Работников.

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

9.15. С учетом условий труда и местных климатических условий в Обществе, установить для Работников время пользования специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, выдаваемых Работодателем в соответствии с нормами, установленными Действующим законодательством РФ, субъектов РФ и локальными правовыми актами Общества – круглогодично.

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

9.17. Обеспечивать наличие в Обществе оборудования для стирки, ремонта и обеспыливания специальной одежды, бесперебойную и эффективную эксплуатацию указанного оборудования.

При отсутствии возможности обеспечения оборудованием для стирки и ремонта специальной одежды Работодатель организует централизованный уход за спецодеждой и стирку белья.



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

Работодатель взамен выдает Работнику новые средства индивидуальной защиты.

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

9.20. Разрабатывать правила и инструкции по охране труда для Работников с учетом мнения Профсоюза и (или) Представительного органа Работников.

9.21. Проводить обучение и аттестацию Работников Общества по охране труда, по промышленной безопасности в соответствии с Действующим законодательством РФ, субъектов РФ и утвержденными локальными программами обучения для рабочих, руководителей и специалистов Общества.

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

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

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

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

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

9.25. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Действующим законодательством РФ и субъектов РФ.

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

9.26. Проводить за счет собственных средств согласно Действующему законодательству РФ и субъектов РФ, обязательные:

- предварительные (при поступлении на работу);
- периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные);
- внеочередные, в соответствии с медицинскими рекомендациями, медицинские осмотры Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

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

Порядок организации и проведения обязательных предварительных, периодических, внеочередных медицинских осмотров, медицинских осмотров в начале (конце) рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований

Работников, предусмотренных Действующим законодательством РФ, устанавливается локальными нормативными актами Общества, принятыми в соответствии с Действующим законодательством РФ и субъектов РФ.

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

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

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

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

9.29. Организовывать проведение обязательных предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров, медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), медицинских осмотров в течение и (или) в конце рабочего дня (смены) в соответствии с Действующим законодательством РФ и субъектов РФ.

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

9.30. Обеспечивать финансирование:

– деятельности фельдшерских здравпунктов;

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

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

9.31. Не допускать Работника Общества к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (предварительного, периодического, внеочередного, предсменного и т.д.), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

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

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

9.34. Материальный ущерб, причиненный Обществу при аварии (дорожно-транспортном происшествии) или при несчастном случае, взыскивать в соответствии с Действующим законодательством РФ и субъектов РФ с конкретных Работников, вина которых установлена.

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

Вести учет происшедших пожаров. Расследовать причины и обстоятельства пожаров в порядке, установленном Действующим законодательством РФ, субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами Общества, принятыми в соответствии с Действующим законодательством РФ, субъектов РФ и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

9.36. По каждому несчастному случаю на производстве:

- для его расследования незамедлительно создавать комиссию с участием представителя Профсоюза и (или) Представительного органа Работников;
- в 3-хдневный срок, после утверждения акта по форме Н-1, выдавать один экземпляр указанного акта пострадавшему, а при несчастном случае на производстве со смертельным исходом – родственникам погибшего либо их доверенному лицу (по требованию).

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

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

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

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

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

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

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

Порядок и условия обеспечения лечебно-профилактическим питанием, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами устанавливаются локальными нормативными актами Общества, принятыми в соответствии с Действующим законодательством РФ и субъектов РФ.

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

9.43. В соответствии с Действующим законодательством РФ и субъектов РФ:

- при контакте Работника с неорганическими соединениями цветных металлов (кроме соединений алюминия, кальция и магния) дополнительно к молоку выдавать пектин в составе соковой продукции из фруктов и (или) овощей;
- при постоянном контакте Работника с неорганическими соединениями цветных металлов (кроме соединений алюминия, кальция и магния) вместо молока в качестве кисломолочного продукта выдавать кефир.

9.44. По письменным заявлениям Работников, имеющих право на получение молока по нормам, установленным локальными нормативными актами Общества, но не менее предусмотренных Действующим законодательством РФ и субъектов РФ, выдачу молока можно заменять компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока.

Порядок осуществления компенсационной выплаты определяется локальными нормативными актами Общества, принятыми в соответствии с Действующим законодательством РФ и субъектов РФ.

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

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

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

Порядок компенсации расходов по проезду Работника до специализированного лечебно-профилактического учреждения и обратно устанавливается Условиями оплаты труда и порядком предоставления отдельных гарантий, компенсаций и других выплат Работникам Общества (Приложение 3 к Коллективному договору) и (или) локальными нормативными актами Общества.

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

Порядок расследования и учета профессиональных заболеваний устанавливается локальными нормативными актами Общества, принятыми в соответствии с Действующим законодательством РФ и субъектов РФ.

9.47. Предоставлять по запросу органов надзора в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека результаты производственного контроля, специальной оценки условий труда, данные лабораторных и инструментальных исследований вредных факторов производственной среды и трудового процесса, хронометражные данные, а также иные сведения и документы, необходимые для составления санитарно-гигиенической характеристики условий труда Работника при подозрении на наличие у него профессионального заболевания.

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

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

- оказывать помощь в обучении уполномоченных (доверенных) лиц и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда;
- направлять на обучение по охране труда отдельных Работников в соответствии с Действующим законодательством РФ и субъектов РФ;
- предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда время для участия в проведении Дня охраны труда, с сохранением за ними среднего заработка не менее 4-х часов в день для участия в комиссии по 2 ступени контроля или полную рабочую смену в день для участия в комиссии по 3 ступени контроля;
- принимать меры по обеспечению необходимой нормативно-технической документацией уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитетов (комиссий) по охране труда;
- предоставлять иные гарантии по решению руководителя Общества за счет средств Общества.

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

9.51. Рассматривать представления органов общественного контроля в сроки, установленные Действующим законодательством РФ и субъектов РФ.

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

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

9.54. Выделять денежные средства на проведение смотра по охране труда в Обществе в соответствии с локальными нормативными актами Общества в целях поощрения коллектива Работников Общества за снижение производственного травматизма и аварийности, улучшение условий труда.

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

#### **Работники обязуются:**

9.55. Соблюдать требования охраны труда и требования промышленной и пожарной безопасности.

9.56. Не приступать к работе, если:

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

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

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

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

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

9.57. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты и первичные средства пожаротушения.

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

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

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

9.61. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных Действующим законодательством РФ и субъектов РФ.

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

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

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

Данная процедура осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами Общества.

### **Взаимодействие Работодателя и Профсоюза и (или) Представительного органа Работников**

9.64. По инициативе Работодателя и (или) по инициативе Профсоюза либо Представительного органа Работников создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители Работодателя и представители Профсоюза и (или) Представительного органа Работников. Регламент работы комитета (комиссии) определяется локальными нормативными актами Общества, принятыми в соответствии с Действующим законодательством РФ и субъектов РФ.

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

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

9.67. Заключение независимой экспертизы Профсоюз со своим постановлением представляют государственной экспертизе или Работодателю. В постановлении излагаются предложения Профсоюза.

9.68. Работодатель в лице руководителя Общества:

- предоставляет копии протоколов совещаний по промышленной безопасности и охране труда в Профсоюз – при их обращениях;
- информирует Профсоюз о несчастных случаях и профессиональных заболеваниях, а также о результатах исследований, инструментального контроля, имеющих отношение к промышленной безопасности и охране труда.

## **Раздел 10**

### **Контроль выполнения коллективного договора и ответственность сторон по его реализации**

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

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

10.3. Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, а также необоснованно отказывающиеся от его заключения,

несут административную ответственность в соответствии с Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях.

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

По требованию Социально-трудового совета ООО «ЗСК» и (или) Профсоюза Работодатель обязан принять к руководителю Общества, по вине которого нарушаются или не выполняются условия Коллективного договора, меры, направленные на устранение допущенных нарушений и предотвращения нарушений в будущем.

10.5. Каждая из Сторон, подписавших Коллективный договор, признает ответственность за реализацию его целей в пределах своих полномочий и обязуется сотрудничать в разрешении возникающих проблем на принципах равноправия и взаимоуважения, уступок или договоренностей.

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

## **Раздел 11**

### **Заключительные положения. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор**

11.1. Коллективный договор заключен на три года и действует с 13.12.2021 по 12.12.2024.

(в ред. с 13.12.2021 постановление от 08.12.2021)

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

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

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

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

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

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

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

Генеральный директор ООО «ЗСК»

А.В. Былков

Председатель Социально-трудового совета ООО «ЗСК»

С.В. Ентерова



Председатель профсоюзной организация  
работников ООО «ЗСК»

В.Н. Терентьев

## **Положение о Комиссии по коллективному договору ООО «ЗСК»**

### **1. Общие положения**

1.1. Комиссия по Коллективному договору является постоянно действующим органом по регулированию социально-трудовых отношений.

1.2. Комиссия по Коллективному договору в своей деятельности руководствуется Действующим законодательством РФ, субъектов РФ, локальными нормативными актами Общества, Коллективным договором и соглашениями Работодателя с представителями Работников Общества.

1.3. Комиссия по Коллективному договору формируется на паритетной основе общей численностью 6 человек (3 человека от Работодателя и 3 человека от представителей Работников).

1.4. В состав Комиссии по Коллективному договору от представителей Работников включаются:

- 1 человек от Социально-трудового совета ООО «ЗСК»;
- 2 человека от профсоюзной организации работников ООО «ЗСК».

1.5. Персональный состав стороны Работодателя в Комиссии по Коллективному договору определяется решением Работодателя.

Персональный состав стороны Работников в Комиссии по Коллективному договору определяется решениями Социально-трудового совета ООО «ЗСК» и Профсоюза.

### **2. Функции Комиссии по Коллективному договору**

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

2.2. Анализ и контроль выполнения Коллективного договора Общества.

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

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

2.5. Внесение изменений и дополнений в Коллективный договор.

2.6. Продление срока действия Коллективного договора.

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

2.8. Участие в обеспечении проведения Конференции Работников, в том числе определение повестки дня Конференции Работников, формирование предложений в оргкомитет Конференции Работников со стороны Работников, определение нормы представительства делегатов на Конференцию Работников, а также совершение иных действий, необходимых для проведения Конференции Работников.

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

2.10. Урегулирование возникающих разногласий между сторонами социального партнерства.

### **3. Порядок работы Комиссии по Коллективному договору**

3.1. Решением Комиссии по Коллективному договору избираются председатель Комиссии по Коллективному договору из числа членов Комиссии по Коллективному договору со стороны Работодателя и сопредседатель Комиссии по Коллективному договору из числа членов Комиссии по Коллективному договору со стороны Работников.

3.2. Председатель Комиссии по Коллективному договору:

- организует работу Комиссии по Коллективному договору и ведет ее заседания;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Решения Комиссии по Коллективному договору по другим вопросам подписываются председателем Комиссии по Коллективному договору.

3.11. Копии решений Комиссии направляются представителям сторон Комиссии по Коллективному договору.

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

3.13. Организационное и техническое обеспечение работы Комиссии по Коллективному договору возлагается на Работодателя.

## **Положение о конференции Работников ООО «ЗСК»**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение – локальный нормативный акт, регулирующий компетенцию, порядок подготовки и проведения Конференции Работников, разработанный в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом № 10-ФЗ от 12.01.1996 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

1.3. К исключительной компетенции Конференции Работников относятся:

- формирование мнения Работников Общества об основных направлениях социального развития Общества и регулирования социально-трудовых отношений в Обществе на долгосрочную и краткосрочную перспективу, а также обсуждение наиболее значимых вопросов в социально-трудовой сфере;
- утверждение выдвинутых Работниками требований, являющихся предметом коллективного трудового спора;
- принятие решения об объявлении забастовки (в том числе предупредительной), если проведенные в соответствии с Действующим законодательством РФ и субъектов РФ обязательные примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора;
- избрание из числа Работников представителя (представительного органа) с наделением его полномочиями по представлению интересов Работников в социальном партнерстве, в том числе по направлению в адрес Работодателя предложения о начале коллективных переговоров.

### **2. Созыв Конференции Работников**

2.1. Конференция Работников созывается по мере необходимости по инициативе:

- 1) Комиссии по Коллективному договору или представителей одной из ее сторон;
- 2) не менее 1/10 всех Работников Общества. В этом случае представители Работников направляют в Комиссию по Коллективному договору решения собраний (конференций) Работников Общества, предложения по повестке дня и дате проведения Конференции Работников;
- 3) Профсоюза Работников Общества.

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

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

2.3. Делегаты Конференции Работников, у которых по графику работы день проведения Конференции Работников является рабочим днем, по приказу руководителя

Общества, на период проведения конференции освобождаются от работы с сохранением среднего заработка.

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

### **3. Организационный комитет Конференции Работников**

3.1. Оргкомитет Конференции Работников:

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

### **4. Порядок избрания делегатов на Конференцию Работников**

4.1. Норма представительства делегатов на Конференцию Работников определяется решением Комиссии по Коллективному договору.

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

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

### **5. Порядок проведения Конференции Работников**

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

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

5.3. На Конференции Работников избираются её рабочие органы: счетная и мандатная комиссии, секретариат, комиссия по редактированию проектов постановлений. Указанные органы избираются простым большинством голосов лиц, участвующих в Конференции Работников. Выборы проводятся отдельно по каждому рабочему органу.

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

5.5. Принятие решений по вопросам повестки дня и утверждения документов Конференции Работников Компании осуществляется путем открытого голосования его участников простым большинством голосов (за исключением случаев, когда Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрено тайное голосование). Каждый участник

Конференция Работников обладает одним голосом. Передача права голосования одним участником Конференции Работников Компании другому запрещается.  
(в ред. с 13.12.2021 протокол № 42 от 17.11.2021)

## **6. Документы Конференции Работников**

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

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

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

Приложение 3  
к Коллективному договору  
ООО «ЗСК» на 2021-2024 годы  
(в ред. с 13.12.2021  
постановление от 08.12.2021)

**УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА  
И ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ОТДЕЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ,  
КОМПЕНСАЦИЙ И ДРУГИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ ООО «ЗСК»**



## Содержание

1.	Общие Положения .....	51
2.	Оплата труда .....	51
2.1.	Оплата труда Работников в особых условиях .....	51
2.1.1.	Оплата труда в особых климатических условиях .....	51
2.1.2.	Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.....	52
2.1.3.	Оплата труда в экстремальных климатических условиях .....	52
2.1.4.	Оплата труда и компенсация при работе в полевых условиях .....	52
2.2.	Оплата труда Работников в условиях, отклоняющихся от нормальных .....	52
2.2.1.	Оплата труда в ночное время .....	52
2.2.2.	Оплата сверхурочной работы.....	52
2.2.3.	Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.....	53
2.3.	Оплата труда Работников при выполнении дополнительного объема работ....	53
2.3.1.	Оплата за руководство бригадой (звенем) .....	53
2.3.2.	Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания.....	54
2.3.3.	Оплата за руководство профессиональным обучением.....	54
2.4.	Оплата труда высококвалифицированных Работников .....	55
2.4.1.	Надбавка за профессиональное мастерство .....	55
2.4.2.	Персональные оклады.....	55
2.4.3.	Доплата электрогазосварщикам за выполнение особо ответственных работ... 55	
2.4.4.	Надбавка за высокую квалификацию и надбавка за выполнение особо важной работы .....	56
2.5.	Оплата труда Работников, включенных в систему Управления эффективностью деятельности.....	56
2.6.	Особенности регулирования и оплаты труда Работников отдельных профессий.....	56
2.6.1.	Оплата времени работы рабочих технологических профессий, занятых на ремонте и (или) техническом обслуживании оборудования.....	56
2.7.	Оплата труда Работников при отдельных режимах рабочего времени .....	57
2.7.1.	Оплата труда при суммированном учете рабочего времени.....	57
2.7.2.	Оплата труда при работе с разделением рабочего дня на части.....	57
2.7.3.	Оплата труда при вахтовом методе работы .....	57
2.8.	Оплата труда Работников в отдельных случаях.....	58
2.8.1.	Оплата труда при замещении (исполнении обязанностей) временно отсутствующего Работника .....	58
2.8.2.	Оплата труда Работников, работающих по совместительству .....	58
2.8.3.	Оплата труда при выполнении работ различной квалификации .....	58
2.8.4.	Оплата нормативного времени, связанного с началом и завершением рабочей смены и не входящего в ее продолжительность.....	58
2.8.5.	Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных обязанностей).....	59
2.8.6.	Оплата дежурства.....	59
2.9.	Оплата Работников за неотработанное время .....	59

2.9.1. Оплата времени простоя.....	59
2.9.2. Оплата вынужденного опоздания или неявки на работу при приостановке движения транспорта штабом «Шторм».....	60
2.9.3. Оплата при сокращении рабочего дня (смены) отдельным категориям Работников.....	60
2.9.4. Премирование Работников.....	60
3. Порядок расчета и сроки выплаты заработной платы.....	61
4. Поощрение Работников.....	61
5. Порядок оказания материальной помощи.....	62
6. Дополнительные гарантии и компенсации работникам Общества.....	63
6.1. Дополнительные гарантии в области занятости и трудоустройства .....	63
6.2. Дополнительные гарантии и компенсации в области регулирования рабочего времени и времени отдыха Работников.....	63
6.3. Компенсация расходов на протезирование зубов .....	65
6.4. Компенсация расходов, связанных с переездом к новому месту жительства ...	65
6.5. Компенсация расходов в связи с обращением Работника в специализированное лечебно-профилактическое учреждение для установления связи заболевания с профессией .....	66
6.6. Компенсация расходов, связанных с проездом Работников при вахтовом методе работы от места жительства до места выполнения работы и обратно .....	67
7. Возмещение расходов по погребению бывших Работников – неработающих пенсионеров.....	68
8. Возмещение морального вреда .....	68
9. Возмещение расходов, связанных с погребением умерших (погибших) Работников.....	69
10. Дополнительная поддержка семей погибших (умерших) Работников в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.....	69
11. Дополнительные гарантии в области охраны труда.....	70

## **1. Общие Положения**

1.1. Настоящие Условия оплаты труда и порядок предоставления отдельных гарантий, компенсаций и других выплат Работникам Общества (далее – Условия) разъясняют и дополняют положения Коллективного договора ООО «ЗСК» на 2021-2024 годы в части вопросов, связанных с оплатой труда, выплатами социального характера и иными выплатами, предоставлением гарантий и компенсаций Работникам Общества.  
(в ред. с 13.12.2021 постановление от 08.12.2021)

1.2. Условия разработаны в целях:

- стимулирования Работников к реализации текущих и стратегических целей и задач Общества, высокопроизводительному труду, повышению эффективности производства, отвечающих интересам как Работников, так и Работодателя;
- обеспечения реализации прав Работников в области социально-трудовых отношений;
- обеспечения социальной защищенности Работников и членов их семей в связи с наступлением определенных событий, не связанных с выполнением трудовых функций, а также в связи с нахождением в трудной жизненной ситуации.

1.3. Общество в соответствии с Условиями и иными локальными нормативными актами Общества утверждает положения об оплате труда и премировании Работников, учитывающие специфику производственной деятельности, выполняемой работы и иные факторы, а также порядок оказания материальной помощи в пределах и за счет плановых средств на оплату труда.

1.4. Положения об оплате труда и премировании Работников Общества могут содержать нормы, отличные от предусмотренных Условиями, но не ухудшающие положение Работников.

1.5. Работодатель вправе устанавливать локальными нормативными актами иные виды выплат, не предусмотренные Условиями (доплаты (надбавки), коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) и т.д.).

1.6. Все вопросы оплаты труда, предоставления гарантий и компенсаций, не урегулированные Коллективным договором, Условиями и иными локальными нормативными актами Общества, решаются в соответствии с Действующим законодательством РФ.

## **2. Оплата труда**

Оплата труда рабочих производится в соответствии с тарифными ставками, месячными окладами, установленными Положением об оплате труда работников ООО «ЗСК».

Оплата труда руководителей, специалистов и иных служащих (далее – РСС) производится в соответствии со схемами должностных окладов руководителей, специалистов и иных служащих, установленными Положением об оплате труда работников ООО «ЗСК».

Сдельная оплата труда за выполненные объемы работ осуществляется в порядке, установленном локальными нормативными актами Общества.

(в ред. с 26.06.2019 протокол № 4 от 26.06.2019)

### **2.1. Оплата труда Работников в особых условиях**

#### **2.1.1. Оплата труда в особых климатических условиях**

2.1.1.1. Оплата труда Работников осуществляется с применением к заработной плате районного коэффициента в размере 1,8 и процентной надбавки в размере не ниже предусмотренного Действующим законодательством РФ.

Под районным коэффициентом для целей Условий понимается коэффициент, применяемый к заработной плате при работе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.1.1.2. Процентная надбавка устанавливается Работникам с первого дня работы в Обществе в максимальном размере – 80%.

(в ред. с 13.12.2021 протокол № 42 от 17.11.2021)

## **2.1.2. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда**

2.1.2.1. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, предусмотренных Действующим законодательством РФ.

2.1.2.2. Рабочим, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда устанавливается доплата за условия труда в размере 4% (в процентах к тарифной ставке, окладу).

2.1.2.3. По решению Работодателя:

– на отдельных рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда доплата за условия труда устанавливается рабочим в размере, превышающем 4%. Перечень вышеуказанных рабочих мест и конкретные размеры доплат за условия труда устанавливаются локальным нормативным актом Общества;

– на отдельных рабочих местах рабочим устанавливается доплата за факторы производственной среды (неблагоприятные физические, биологические или иные факторы) в размерах, установленных локальным нормативным актом Общества.

2.1.2.4. Рабочим, занятым на рабочих местах с оптимальными или допустимыми условиями труда, утратившим по итогам специальной оценки условий труда право на доплату за условия труда на своих рабочих местах, компенсируется персонально потеря доплаты за условия труда на период работы на таких рабочих местах, в том числе в следующих случаях:

– при повышении разряда без изменения профессии и внутрискрутурного подразделения;

– при изменении наименования профессии и (или) структурного (внутрискрутурного) подразделения, не повлекших за собой наступления оснований для проведения внеплановой специальной оценки условий труда в соответствии с Действующим законодательством РФ.

При замещении вышеуказанных рабочих мест другими работниками выплата компенсации не производится.

2.1.2.5. Оплата труда рабочих подразделений, являющихся центрами функциональной ответственности за обеспечение специальных работ (услуг), и вспомогательных цехов (участков) подразделений, выполняющих работы в цехах (участках), где оплата труда рабочих основного производства производится по тарифным ставкам 1-3, производится по тем же тарифным ставкам за фактически отработанное время непосредственно в этих условиях.

Основаниям для применения повышенной тарифной ставки является справка о фактической занятости, представляемая непосредственным руководителем Работника, иным ответственным лицом, согласованная руководителем отдела по работе с персоналом подразделения и руководителем цеха (участка) обслуживаемого подразделения.

2.1.2.6. РСС, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда устанавливается доплата за условия труда в размере 4% (в процентах к должностному окладу).

2.1.2.7. Доплаты за условия труда и факторы производственной среды учитываются при всех расчетах, связанных с оплатой труда.  
(в ред. с 18.05.2021 протокол № 27 от 28.04.2021)

### **2.1.3. Оплата труда в экстремальных климатических условиях**

2.1.3.1. При выполнении работ на открытом воздухе в экстремальных климатических условиях, когда температура воздуха ниже и (или) скорость ветра выше предельно допустимых, Работнику производится оплата в повышенном размере за каждый час работы в вышеуказанных условиях.

2.1.3.2. Предельно допустимые для выполнения работ на открытом воздухе температура воздуха и скорость ветра, исключительные случаи, когда по инициативе Работодателя с письменного согласия Работника допускается производство работ в экстремальных климатических условиях, а также порядок организации и оплаты труда в вышеуказанных условиях устанавливаются локальным нормативным актом Общества.

### **2.1.4. Оплата труда и компенсация при работе в полевых условиях**

2.1.4.1. При оплате труда за работу в полевых условиях с суммированным учетом рабочего времени применяются нормы оплаты труда Условий при суммированном учете рабочего времени.

2.1.4.2. Работникам, занятым в полевых условиях и проживающим в местах производства работ, в целях компенсации расходов, связанных с необустроенностью труда и быта, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ, а также за фактические дни нахождения в пути от места расположения подразделения (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно, выплачивается полевое довольствие.

Полевое довольствие не выплачивается Работникам, имеющим возможность ежедневно возвращаться с места работы к месту своего постоянного жительства.

Выплата полевого довольствия устанавливается в размере 450 рублей в сутки.

Полевое довольствие не учитывается при исчислении среднего заработка.

2.1.4.3. При привлечении к работе сверх продолжительности рабочего времени, установленной графиками работы в полевых условиях, по причине неприбытия сменного персонала переработка оплачивается как сверхурочные работы.

2.1.4.4. Порядок работы в полевых условиях и условия компенсации определяются локальным нормативным актом Общества.

## **2.2. Оплата труда Работников в условиях, отклоняющихся от нормальных**

### **2.2.1. Оплата труда в ночное время**

Ночное время – время с 22-00 до 6-00.

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

### **2.2.2. Оплата сверхурочной работы**

2.2.2.1. Сверхурочная работа – работа, выполняемая Работником по инициативе Работодателя за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

2.2.2.2. Сверхурочные работы оплачиваются в двойном размере, включая все виды доплат (надбавок) за работу, фактически выполненную в сверхурочное время.

По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, равного времени, отработанному сверхурочно.

### **2.2.3. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни**

2.2.3.1. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере, включая все виды доплат (надбавок) за фактически выполненную в выходной (нерабочий праздничный) день работу:

– Работникам, труд которых оплачивается по тарифным ставкам, – в размере двойной тарифной ставки;

– Работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

2.2.3.2. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

## **2.3. Оплата труда Работников при выполнении дополнительного объема работ**

### **2.3.1. Оплата за руководство бригадой (звеном)**

2.3.1.1. Рабочим, не освобожденным от основной работы, осуществляющим с их письменного согласия оперативное руководство бригадой (звеном), производится доплата за руководство бригадой (звеном).

2.3.1.2. Доплата за руководство бригадой (звеном) устанавливается в зависимости от штатной численности рабочих в бригаде (звене) (с учетом бригадира (звеньевского) в следующих размерах (в процентах к тарифной ставке, окладу):

- при численности бригады (звена) от 4 до 10 чел. – до 5%;
- от 11 до 20 чел. – до 7%;
- от 21 до 30 чел. – до 10%;
- от 31 до 45 чел. – до 13%;
- от 46 до 60 чел. – до 15%;
- от 61 до 80 чел. – до 18%;
- свыше 80 чел. – 18%.

2.3.1.3. Доплата за руководство бригадой (звеном) производится только при выполнении бригадой (звеном) установленного месячного производственного задания.

2.3.1.4. В случае, если бригаду (звено) возглавляет РСС (мастер, начальник участка, начальник отделения и др.), доплата за руководство бригадой (звеном) ему не производится.

2.3.1.5. Конкретные размеры доплат за руководство бригадой (звеном) устанавливаются в Положении об оплате труда работников ООО «ЗСК», порядок установления (отмены) доплат за руководство бригадой (звеном) определяется локальным нормативным актом Общества.

### **2.3.2. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания**

Совмещение профессий (должностей) – это выполнение Работником с его письменного согласия в течение рабочего дня установленной для данного Работника продолжительности наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности).

2.3.2.2. Расширение зоны обслуживания – это выполнение Работником с его письменного согласия в течение рабочего дня установленной для данного Работника продолжительности наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по профессии (должности), соответствующей его основной работе.

2.3.2.3. Совмещение профессий (должностей) и расширение зоны обслуживания должны подтверждаться технически обоснованными нормами труда, наличием незамещенных рабочих мест или необходимостью выполнения обязанностей временно отсутствующих Работников (на период временной нетрудоспособности, ежегодного отпуска, отпуска по уходу за ребенком и др.).

2.3.2.4. Работодатель обязан устанавливать технически обоснованные нормы труда, а для Работников, не имеющих полной загрузки рабочего дня, на основании данных о фактической загрузке по сравнению с технически обоснованными нормами, разрабатывать рабочие (должностные) инструкции, технологические карты, обеспечивающие полное использование рабочего времени.

2.3.2.5. За совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания Работнику устанавливается доплата в процентах к тарифной ставке, окладу (должностному окладу).

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Предельные размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания устанавливаются в Положении об оплате труда работников ООО «ЗСК»; порядок установления (отмены) доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания определяется локальным нормативным актом Общества.

2.3.2.6. Доплаты за совмещение профессий (должностей) и расширение зоны обслуживания могут быть уменьшены или отменены при пересмотре норм труда или ухудшении качества работ. Уменьшение или отмена доплаты за совмещение профессий (должностей) и расширение зоны обслуживания производятся в установленном законом порядке.

### **2.3.3. Оплата за руководство профессиональным обучением**

2.3.3.1. Работникам, осуществляющим с их письменного согласия наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, руководство профессиональным обучением, за увеличение объема работы и дополнительную ответственность устанавливается доплата в процентах к тарифной ставке, окладу (должностному окладу).

2.3.3.2. Размеры доплат за руководство профессиональным обучением, порядок их установления (отмены) определяются локальным нормативным актом Общества в зависимости от вида профессионального обучения.

## **2.4. Оплата труда высококвалифицированных Работников**

### **2.4.1. Надбавка за профессиональное мастерство**

2.4.1.1. Квалифицированным рабочим, постоянно выполняющим свои трудовые обязанности с высоким качеством, имеющим высокую производительность труда, не допускающим нарушений технологии производства, производственной и трудовой дисциплины, правил промышленной безопасности и охраны труда, корпоративной культуры, может устанавливаться надбавка за профессиональное мастерство в размере до 30% тарифной ставки, оклада (кроме персонального оклада за высокую квалификацию).

2.4.1.2. Для установления надбавки в подразделении определяются участки работ и профессии, разрабатываются конкретные индивидуальные критерии профессионального мастерства, характеризующие уровень производительности и качества труда Работника, выполнение норм труда, соблюдение производственной и трудовой дисциплины, правил промышленной безопасности и охраны труда, освоение смежных профессий, иные характеристики, а также формируется аттестационный лист, содержащий сведения о Работнике, оценку профессионального мастерства по установленным критериям и заключение о присвоении надбавки.

2.4.1.3. Надбавка устанавливается в пределах фонда заработной платы подразделения на период не более одного года.

2.4.1.4. Надбавка не выплачивается за тот месяц, в котором было допущено невыполнение производственной программы бригады (участка), производственное упущение со стороны Работника.

2.4.1.5. Порядок установления (отмены) надбавки за профессиональное мастерство определяется локальным нормативным актом Общества.

### **2.4.2. Персональные оклады**

Квалифицированным рабочим на основании заключенного дополнительного соглашения к трудовому договору могут устанавливаться персональные оклады за высокую квалификацию, превышающие их тарифные ставки (оклады), в пределах фонда заработной платы подразделения на период не более одного года. Конкретный период, на который устанавливается персональный оклад, указывается в дополнительном соглашении к трудовому договору.

**2.4.3. Доплата электрогазосварщикам за выполнение особо ответственных работ** Электрогазосварщикам, допускаемым к выполнению сварочных работ при изготовлении, монтаже и ремонте объектов и оборудования, подконтрольных Ростехнадзору, может устанавливаться доплата за выполнение особо ответственных работ в следующих размерах (в процентах к тарифной ставке, окладу):

- при удельном весе вышеперечисленных работ в месячном объеме от 25% до 50% – до 5%;
- свыше 50% – до 10%.

2.4.3.2. Доплата за выполнение особо ответственных работ устанавливается в пределах фонда заработной платы подразделения на период не более одного года.

2.4.3.3. Порядок установления (отмены) доплаты за выполнение особо ответственных работ определяется локальным нормативным актом Общества.

### **2.4.4. Надбавка за высокую квалификацию и надбавка за выполнение особо важной работы**



2.4.4.1. Персональная надбавка за высокую квалификацию, надбавка за выполнение особо важной работы могут устанавливаться РСС в пределах фонда заработной платы подразделения на период не более одного года.

2.4.4.2. Максимальный суммарный размер надбавок за высокую квалификацию и за выполнение особо важной работы не должен превышать 30% должностного оклада Работника. В исключительных случаях максимальный размер надбавки может быть увеличен по решению руководителя Общества.

2.4.4.3. Порядок установления (отмены, резервирования) персональной надбавки за высокую квалификацию, надбавки за выполнение особо важной работы устанавливается локальным нормативным актом Общества.

## **2.5. Оплата труда Работников, включенных в систему Управления эффективностью деятельности**

2.5.1. Работникам, включенным в систему Управления эффективностью деятельности, устанавливается уровень постоянной заработной платы, включающий в себя должностной оклад, персональную надбавку (для работников подразделений по реализации инвестиционных проектов – надбавку за проектную деятельность), районный коэффициент, процентную надбавку, надбавки при работе с государственной тайной (при их наличии), коэффициент к тарифным ставкам и окладам (при его наличии).

2.5.2. Порядок установления (невыплаты, резервирования) персональной надбавки, надбавки за проектную деятельность определяется локальным нормативным актом Общества.

## **2.6. Особенности регулирования и оплаты труда Работников отдельных профессий**

### **2.6.1. Оплата времени работы рабочих технологических профессий, занятых на ремонте и (или) техническом обслуживании оборудования**

2.6.1.1. В случае временного перевода (в том числе по причине простоя) рабочих технологических профессий (далее – технолог) на выполнение работ по ремонту и (или) техническому обслуживанию оборудования в том же подразделении оплата их труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При этом технологам присваиваются профессии и квалификационные разряды рабочих ремонтного персонала в соответствии с квалификационными характеристиками по выполняемой работе. Надбавки за профессиональное мастерство, установленные рабочему по профессии технолога, в этом случае не выплачиваются.

Временный перевод оформляется в соответствии с Действующим законодательством РФ.

2.6.1.2. При простое оборудования или выводе его в ремонт технологи могут быть перемещены в том же подразделении на аналогичные рабочие места для работы по своей профессии при отсутствии на этих рабочих местах Работников по различным причинам.

## **2.7. Оплата труда Работников при отдельных режимах рабочего времени**

### **2.7.1. Оплата труда при суммированном учете рабочего времени**

2.7.1.1. Оплата труда Работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, производится по установленным тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за фактически отработанное время и (или) за фактически выполненные объемы работ.

2.7.1.2. При окладной системе оплаты труда производится расчет часовой ставки путем деления установленного оклада (должностного оклада) на установленную норму рабочего времени по графику сменности (нормативное время) с последующим ее умножением на фактически отработанное время (в часах).

## **2.7.2. Оплата труда при работе с разделением рабочего дня на части**

2.7.2.1. При разделении рабочего дня (смены) на части (с перерывом в работе свыше 2-х часов) Работникам устанавливается доплата в размере до 12% дневной тарифной ставки (оклада (должностного оклада), исчисленного за день работы) за каждый день работы в вышеуказанном режиме.

Дневная тарифная ставка определяется произведением часовой тарифной ставки и продолжительности рабочего дня (смены).

2.7.2.2. Конкретные размеры доплат за рабочий день с разделением на части устанавливается в Положении об оплате труда работников ООО «ЗСК», исходя из количества и длительности перерывов.

2.7.2.3. Порядок установления (отмены) доплат за рабочий день с разделением на части устанавливается локальным нормативным актом Общества.

## **2.7.3. Оплата труда при вахтовом методе работы**

2.7.3.1. Вахтовый метод работы – особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания Работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания.

2.7.3.2. Оплата труда Работников при вахтовом методе работы производится по установленным тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), сдельным расценкам за фактически отработанное время и (или) за фактически выполненные объемы работ, с применением районного коэффициента и процентной надбавки.

2.7.3.3. Порядок и условия оплаты труда Работников при работе вахтовым методом определяются локальным нормативным актом Общества, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и представительного органа Работников.

2.7.3.4. Работникам при вахтовом методе работы за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от пункта сбора (от которого осуществляется организованная доставка Работников) до места выполнения работы и обратно, за исключением дней задержки в пути по метеорологическим условиям или по вине транспортных организаций, выплачивается надбавка за вахтовый метод работы в размере 500 рублей в день (в том числе районный коэффициент и процентная надбавка).

Надбавка за вахтовый метод работы не учитывается при исчислении среднего заработка.

При выплате надбавки за вахтовый метод работы полевое довольствие не выплачивается.

(в ред. с 20.07.2021 протокол № 31 от 20.07.2021)

## **2.8. Оплата труда Работников в отдельных случаях**

### **2.8.1. Оплата труда при замещении (исполнении обязанностей) временно отсутствующего Работника**

2.8.1.1. Оплата труда Работника, не включенного в систему Управления эффективностью деятельности, при временном переводе для замещения временно отсутствующего Работника, не включенного в систему Управления эффективностью деятельности (за исключением перевода для замещения временно отсутствующего работника по обстоятельствам, указанным в частях 2, 3 статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации), производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней (основной) работе, который рассчитывается по правилам, предусмотренным п. 2.8.1.2. Условий.

Оплата труда Работников, замещающих (в том числе временно) должности, включенные в систему Управления эффективностью деятельности, при временном переводе для замещения временно отсутствующего Работника производится в соответствии со статьей 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ежемесячное премирование Работника производится на условиях и в размерах, установленных по должности (профессии) временно отсутствующего Работника.

2.8.1.2. При исчислении среднего заработка для целей абзаца первого п. 2.8.1.1 из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, в течение которого Работник временно переводился на иную должность. В остальном применяются нормы Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922.

2.8.1.3. При исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от своей основной работы Работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

### **2.8.2. Оплата труда Работников, работающих по совместительству**

2.8.2.1. Совместительство – выполнение Работником другой регулярной оплачиваемой работы у того же Работодателя и (или) у другого Работодателя с заключением трудового договора в свободное от основной работы время.

2.8.2.2. Оплата труда Работников, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

### **2.8.3. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации**

2.8.3.1. При выполнении Работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

### **2.8.4. Оплата нормативного времени, связанного с началом и завершением рабочей смены и не входящего в ее продолжительность**

2.8.4.1. Нормативное время, связанное с началом и завершением рабочей смены, не входящее в ее продолжительность и подлежащее оплате (далее – нормативное время), включает в себя время на:

- получение наряда и выдачу наряда;
- получение средств индивидуальной защиты, светильника и их сдачу;
- отметку в ламповой перед спуском в рудник и после выхода на поверхность;
- прием - сдачу смены;

– прохождение медицинского осмотра в целях определения состояния здоровья, выявления возможного состояния алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (за исключением профессий (должностей), для которых время прохождения медицинского осмотра включается в рабочее время в соответствии с Действующим законодательством РФ);

– передвижение к рабочему месту и обратно (для Работников, занятых на подземных работах – по нормативу, для остальных Работников – если оно в рабочий день превышает 20 минут суммарно);

– время нахождения в объединенной опасной зоне, Работникам занятых организацией и производством взрывных работах на шахте рудника «Заполярный».

Перечень подразделений, профессий (должностей) с указанием нормативного времени устанавливается в Положении об оплате труда работников ООО «ЗСК».

2.8.4.2. Нормативное время оплачивается в размере тарифной ставки, оклада (должностного оклада), исчисленных пропорционально нормативному времени.

2.8.4.3. При опоздании Работника к началу работы или при его преждевременном уходе с работы нормативное время не оплачивается.

### **2.8.5. Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных обязанностей)**

2.8.5.1. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине Работодателя, а также по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплата производится за фактически отработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы Работника, исчисленной пропорционально фактически отработанному времени.

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

### **2.8.6. Оплата дежурства**

2.8.6.1. Дежурство – это выполнение Работником в нерабочее время с его письменного согласия по решению руководителя подразделения отдельных работ, необходимых для обеспечения производственных процессов.

2.8.6.2. Время дежурства компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха той же продолжительности, что и дежурство, или оплатой в порядке и размерах, предусмотренных Положением об оплате труда работников ООО «ЗСК».

## **2.9. Оплата Работников за неотработанное время**

### **2.9.1. Оплата времени простоя**

2.9.1.1. Оплата времени простоя производится при условии, если Работник в течение рабочего дня (смены) в письменной форме (запись в журнале выдачи заданий, рапорт и пр.) уведомил непосредственного руководителя, иного уполномоченного представителя Работодателя о времени начала простоя, в следующих размерах:

– время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы Работника, но не менее тарифной ставки, оклада (должностного оклада) с начислением районного коэффициента и процентной надбавки, рассчитанных пропорционально времени простоя;

– время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере тарифной ставки, оклада (должностного оклада) с начислением районного коэффициента и процентной надбавки, рассчитанных пропорционально времени простоя.

2.9.1.2. Время простоя по вине Работника не оплачивается.

### **2.9.2. Оплата вынужденного опоздания или неявки на работу при приостановке движения транспорта штабом «Шторм»**

2.9.2.1. Опоздание на работу в связи с приостановкой движения транспорта штабом «Шторм» оформляется актом, рассматривается как простой по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, и оплачивается из тарифной ставки, оклада (должностного оклада) с начислением районного коэффициента и процентной надбавки, исчисленных пропорционально времени опоздания.

2.9.2.2. Целосменная вынужденная неявка на работу в связи с приостановкой движения транспорта штабом «Шторм» учитывается как неотработанное время по уважительным причинам, которое оплате и компенсации не подлежит.

При приостановке движения транспорта штабом «Шторм» составляется акт о дате, времени и маршрутах движения пассажирского транспорта, приостановленного в связи с дорожно-климатическими условиями.

### **2.9.3. Оплата при сокращении рабочего дня (смены) отдельным категориям Работников**

2.9.3.1. Помимо случаев, предусмотренных Действующим законодательством РФ, Работодатель производит сокращение продолжительности рабочего дня (смены) на один час Работникам, имеющим 3-х и более детей в возрасте до 18-ти лет, по их письменному заявлению.

2.9.3.2. Оплата за каждый час недоработанного времени производится в размере тарифной ставки (оклада (должностного оклада), исчисленного за час работы) с начислением районного коэффициента и процентной надбавки.

## **2.10. Премирование Работников**

2.10.1.1. Премирование Работников производится в зависимости от выполнения условий и показателей, учитывающих результаты производственно-хозяйственной деятельности Общества и личного трудового вклада.

Премирование Работников производится в соответствии с положениями о премировании Работников Общества, устанавливающими категории премируемых Работников, условия и показатели премирования, размер, периодичность и порядок премирования, иными локальными нормативными актами Общества.

2.10.1.2. Премирование Работников производится в пределах плановых средств на оплату труда ООО «ЗСК» и (или) за счет средств централизованных источников Общества.

2.10.1.3. За счет средств ООО «ЗСК» Работникам с учетом их личного трудового вклада в производственно-хозяйственную деятельность подразделения и соблюдения норм корпоративной культуры могут выплачиваться следующие виды премий:

- за основные результаты производственно-хозяйственной деятельности по итогам работы за месяц;
- за достижение отдельных высоких производственных результатов, переданная в распоряжение руководителя подразделения;
- за выполнение особо важных производственных заданий;
- иные виды премиальных выплат.

2.10.1.4. За счет средств централизованных источников Общества, в соответствии с локальными нормативными актами Общества Работникам могут выплачиваться премии в иных случаях за основные результаты производственно-хозяйственной деятельности по итогам работы за год, включая авансирование по итогам работы за полугодие (День компании), и т.д.

(в ред. с 13.12.2021 протокол № 42 от 17.11.2021)

2.10.1.5. Работникам, включенным в систему Управления эффективностью деятельности, выплачивается премия по итогам оценки результативности деятельности за год.

2.10.1.6. Работникам, участвующим в реализации инвестиционных проектов, выплачивается премия по итогам этапов и (или) завершения инвестиционных проектов.  
(в ред. с 13.12.2021 протокол № 42 от 17.11.2021)

### **3. Порядок расчета и сроки выплаты заработной платы**

3.1. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата выплачивается каждые полмесяца.

3.2. Расчет заработной платы за первую половину месяца (с 1 по 15 число) производится в следующем порядке:

3.2.1. Расчет заработной платы производится за фактически отработанное Работником время на основании табеля учета рабочего времени за указанный период.

3.2.2. Размер выплаты определяется исходя из установленных Работнику тарифной ставки, оклада (должностного оклада), в том числе установленного при замещении обязанностей временно отсутствующего Работника с освобождением от своей основной работы, с учетом доплат (надбавок) за соответствующий период, подтвержденных документально.

3.2.3. При определении размера выплаты учитываются районный коэффициент, процентная надбавка и коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), если они установлены.

3.2.4. К исчисленному размеру выплаты применяется поправочный коэффициент, позволяющий резервировать денежные средства Работника в целях последующего исполнения его обязательств за отчетный месяц (по данным на лицевом счете).

3.3. Расчет заработной платы за вторую половину месяца производится в следующем порядке:

3.3.1. Расчет заработной платы за вторую половину месяца производится на основании табеля учета рабочего времени за полный месяц.

3.3.2. При расчете заработной платы за вторую половину месяца производится окончательный расчет за отработанный месяц в соответствии с положениями об оплате труда и премировании Работников подразделений, организационно-распорядительными и иными подтверждающими документами с учетом выплаченной Работнику суммы заработной платы за первую половину месяца.

3.4. Выплата заработной платы за первую и вторую половину месяца (окончательный расчет) производится в даты, установленные правилами внутреннего трудового распорядка ООО «ЗСК», 25 числа текущего месяца и 10 числа месяца, следующего за месяцем, за который начислена заработная плата.

(в ред. с 10.02.2020 протокол № 11 от 10.02.2020)

3.5. По согласованию с уполномоченным представителем Работодателя Работнику может дополнительно производиться единовременная выплата в счет заработной платы за неотработанное время на основании его личного заявления.

### **4. Поощрение Работников**

4.1. За счет средств Общества Работникам могут выплачиваться следующие виды поощрений:

- 4.1.1. по результатам смотров, конкурсов профессионального мастерства, производственных соревнований;
- 4.1.2. в честь профессиональных праздников, юбилейных дат подразделений;
- 4.1.3. в честь юбилейных дат Работников (начиная с 50 лет и далее через каждые 5 лет);
- 4.1.4. иные виды поощрительных выплат.

4.2. Предельный размер поощрения по каждому основанию, указанному в пунктах 4.1.1. – 4.1.3., не может превышать 10 000 рублей.

4.3. Работодатель вправе поощрять Работников, в том числе по основаниям, непосредственно не связанным с выполнением Работниками их трудовой функции (наступление определенного события, качественное выполнение задач непроизводственного характера по решению Работодателя и т.д.).

4.4. Поощрение Работников производится в соответствии с локальным нормативным актом Общества в пределах плановых средств на оплату труда подразделений и (или) за счет средств централизованных источников Общества.

## **5. Порядок оказания материальной помощи**

5.1. Материальная помощь оказывается в следующих случаях и размерах:

5.1.1. 30 000 рублей Работнику при рождении ребенка, а также усыновлении детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (при обращении в течение одного календарного года со дня наступления события). Материальная помощь оказывается на каждого ребенка. В случае работы обоих родителей ребенка (детей) в Группе компаний «Норильский никель» материальная помощь оказывается матери, родившей (усыновившей) ребенка (детей). Отцу материальная помощь оказывается в случае, если мать ребенка (детей) не работает в Группе компаний «Норильский никель» или отец является единственным родителем ребенка (детей).

5.1.2. 15 000 рублей Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (один раз в квартал).

5.1.3. 10 000 рублей Работнику-инвалиду (ежегодно).

5.1.4. До 15 000 рублей бывшему Работнику – неработающему пенсионеру при условии суммарного стажа на предприятиях Группы «Норильский никель», расположенных на территории муниципального образования город Норильск или Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района, не менее 10 лет и отсутствии увольнения за виновные действия. Материальная помощь бывшему Работнику оказывается по последнему месту работы не более 1 раза в год.

5.1.5. До 350 000 рублей Работнику в случае тяжелой болезни и необходимости медицинского обследования или лечения Работника (члена семьи), в т.ч. для возмещения стоимости приобретенных лекарственных средств, медицинской техники и средств реабилитации, назначенных (рекомендованных) лечащим врачом.

В целях применения положений настоящего пункта под членами семьи Работника понимаются: супруги, родители и дети (в т.ч. усыновители и усыновленные, находящиеся под опекой или попечительством).

5.1.6. До 150 000 рублей Работникам при материальном ущербе в связи с экстремальной ситуацией (стихийное бедствие, пожар, авария, кража и т.п.) при предъявлении документов о размерах причиненного ущерба.

5.1.7. До 150 000 рублей Работнику в других исключительных случаях.

5.1.8. 50 000 рублей Работнику в связи со смертью члена семьи.

В целях применения положений настоящего пункта под членами семьи Работника понимаются: супруги, родители и дети (в т.ч. усыновители и усыновленные, находящиеся под опекой или попечительством).

5.1.9. 50 000 рублей члену семьи Работника в связи со смертью Работника.

В целях применения положений настоящего пункта под членами семьи Работника понимаются: супруги, родители и дети (в т.ч. усыновители и усыновленные, находящиеся под опекой или попечительством), в случае их отсутствия иные родственники.

5.1.10. 5 000 рублей ежемесячно Работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Материальная помощь выплачивается на каждого ребенка указанной возрастной категории ежемесячно за весь период нахождения работника в отпуске, в том числе за неполный месяц отпуска и в период его работы на условиях неполного рабочего времени. Выплата за неполный месяц отпуска осуществляется пропорционально времени нахождения в отпуске.

5.2. Средства для выплаты материальной помощи, за исключением п. 5.1.4., 5.1.9. – 5.1.10., формируются в размере до 0,5% от фонда заработной платы Общества.

5.3. Материальная помощь оказывается по личному заявлению Работника (члена семьи Работника, бывшего Работника) при наличии подтверждающих документов в порядке и на условиях, предусмотренных локальным нормативным актом Общества. (в ред. с 13.12.2021 протокол № 42 от 17.11.2021)

## **6. Дополнительные гарантии и компенсации работникам Общества**

### **Дополнительные гарантии в области занятости и трудоустройства**

6.1.1. В случае невозможности трудоустройства высвобождаемого Работника Работодатель обязуется предоставить Работнику по его желанию возможность бесплатного переобучения без выезда с территории присутствия Общества на учебной базе образовательных учреждений, входящих в Группу компаний «Норильский никель», сразу после предупреждения об увольнении.

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

В этих целях Работодатель заключает с предприятиями Группы «Норильский никель», осуществляющими прием указанных Работников на работу, соглашения, согласно которым предприятия обязуются создать Работникам на новом месте работы соответствующие условия труда и предоставить социальные гарантии и компенсации в объеме не меньшем, чем у Работодателя.

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

### **6.2. Дополнительные гарантии и компенсации в области регулирования рабочего времени и времени отдыха Работников**



6.2.1. Работникам, для которых продолжительность рабочей недели увеличена в соответствии с пунктом 4.5. Коллективного договора, за каждый час работы сверх 36 часов, дополнительно к оплате труда, выплачивается компенсация в размере 50 процентов часовой тарифной ставки, установленной для 36-часовой рабочей недели (оклада (должностного оклада), исчисленного за час работы исходя из 36-часовой рабочей недели).

При расчете компенсации учитываются районный коэффициент, процентная надбавка, коэффициент к тарифным ставкам и окладам (при его наличии).

6.2.2. Работникам, работающим в режиме ненормированного рабочего дня, Работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в режиме ненормированного рабочего дня продолжительностью не менее 3-х и не более 7-ми календарных дней.

Конкретная продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день по категориям работников определяется локальными нормативными актами Общества.

6.2.3. Работникам в случае смерти членов семьи предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

В целях применения положений настоящего пункта под членами семьи Работника понимаются: супруги, родители и дети (в т.ч. усыновители и усыновленные, находящиеся под опекой или попечительством).

Условия и порядок предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска определяются локальным нормативным актом Работодателя, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и представительного органа Работников.

(в ред. с 13.12.2021 протокол № 42 от 17.11.2021)

6.2.4. Стороны договорились, что ежегодный оплачиваемый отпуск считается предоставленным в летнее время, если его период совпадает с одним из полных летних месяцев (июнь – август), а при предоставлении оплачиваемого отпуска за два года работы – с двумя полными летними месяцами.

6.2.5. Работодатель обязуется предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в порядке, установленном локальным нормативным актом Общества:

- Работникам, работающим в районах Крайнего Севера для проезда к месту использования отпуска и обратно при наличии права на оплату проезда продолжительностью до 4 календарных дней;

- в случае болезни Работника без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания, продолжительностью до 3 календарных дней в году (суммарно или непрерывно). При этом Работник обязан в порядке, установленном локальным нормативным актом Общества, до начала работы предупредить Работодателя о том, что он по состоянию здоровья не может приступить к работе;

- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, продолжительностью до 14 календарных дней в году (суммарно или непрерывно);

- Работнику (опекуну, попечителю), имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, продолжительностью до 14 календарных дней в году (суммарно или непрерывно);

- одинокому родителю (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, продолжительностью до 14 календарных дней в году (суммарно или непрерывно). Одиноким родителем означает, что у ребенка отсутствует второй родитель в связи со смертью второго родителя, объявлением второго родителя умершим или безвестно отсутствующим, лишением второго родителя родительских прав, не установлением отцовства ребенка юридически (в свидетельстве о рождении сведения об отце ребенка указаны со слов матери или по желанию матери не внесены);

– в иных случаях, предусмотренных нормативными Действующим законодательством РФ или локальными нормативными актами Общества.

6.2.6. Инвалидам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

Условия и порядок предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска инвалидам определяются локальным нормативным актом Работодателя, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и представительного органа Работников.

(в ред. с 13.12.2021 протокол № 42 от 17.11.2021)

### **6.3. Компенсация расходов на протезирование зубов**

6.3.1. Работникам компенсируются расходы на протезирование зубов (с подготовкой полости рта) по фактическим расходам, но не более 60 000 рублей в год, при одновременном соблюдении следующих условий:

– работающим по профессиям (должностям), предусмотренным Списками № 1 и № 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающими право на льготное пенсионное обеспечение, утвержденными Постановлением Кабинета Министров СССР от 26.01.1991 № 10 (далее – Списки № 1, № 2);

– имеющим необходимый стаж по профессиям (должностям), предусмотренным Списками № 1, № 2, на предприятиях Группы «Норильский никель», расположенных на территории муниципального образования город Норильск и Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района: для мужчин не менее 6 лет 8 месяцев, для женщин не менее 5 лет.

(в ред. с 13.12.2021 протокол № 42 от 17.11.2021)

6.3.2. Возмещение расходов производится независимо от вида материала, применяемого при протезировании, и места нахождения лечебного учреждения (врача, занимающегося частной практикой).

6.3.3. Возмещение расходов на протезирование зубов производится на основании следующих документов:

– личного заявления Работника о возмещении расходов, на котором Отдел кадрового администрирования Общества указывает стаж, отработанный по Спискам № 1, № 2;

– документов, подтверждающих факт оказания стоматологических услуг Работнику и их оплаты. Документы должны содержать следующие реквизиты: почтовый адрес, наименование лечебного учреждения (фамилия врача, занимающегося частной практикой), вид услуги, стоимость услуги, подпись руководителя лечебного учреждения или лечащего врача и печать (штамп) лечебного учреждения (подпись и печать врача, занимающегося частной практикой);

– копии лицензии лечебного учреждения (врача, занимающегося частной практикой), в том числе государственного или муниципального учреждения здравоохранения, с приложением лицензированных видов медицинской деятельности (в приложении необходимо наличие вида деятельности «стоматология ортопедическая»).

Документы на иностранном языке должны сопровождаться нотариально заверенным переводом на русский язык.

При необходимости Группа входного контроля по операциям с персоналом вправе затребовать у Работника предоставление дополнительных документов.

(в ред. с 13.12.2021 протокол № 42 от 17.11.2021)

6.3.4. Работник вправе предъявить к возмещению расходы на протезирование зубов не позднее одного календарного года, следующего за годом, когда было осуществлено протезирование. При этом возмещение производится в счет того года, в котором Работником понесены расходы на протезирование.

6.3.5. В случае, если расходы Работника на протезирование зубов превысили предельный годовой размер возмещения, затраты к возмещению на основании этих же документов на следующий период (год) не переносятся.

#### **6.4. Компенсация расходов, связанных с переездом к новому месту жительства**

6.4.1. Работнику и членам его семьи в случае переезда из районов Крайнего Севера к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе и членам семьи в случае смерти Работника), за исключением увольнения за виновные действия, компенсируется стоимость проезда и провоза багажа.

6.4.2. Порядок и условия компенсации определяются локальным нормативным актом Общества, принимаемым с учетом мнения Профсоюза и Представительного органа Работников.

#### **6.5. Компенсация расходов в связи с обращением Работника в специализированное лечебно-профилактическое учреждение для установления связи заболевания с профессией**

6.5.1. Основанием для освобождения Работника от работы и компенсации расходов по проезду до специализированного лечебно-профилактического учреждения, расположенного в г. Москве или г. Красноярске (далее – СЛПУ) и обратно является организационно-распорядительный документ подразделения, издаваемый на основании следующих документов, предоставляемых Работником:

- направления учреждения здравоохранения, установившего предварительный диагноз, в СЛПУ;
- личного заявления.

В личном заявлении Работник указывает дату начала и ориентировочное количество дней освобождения от работы, которое определяет следующим образом:

- на обследование – по устному согласованию с учреждением здравоохранения (в случае, если ориентировочная продолжительность обследования неизвестна – 14 календарных дней);
- на проезд в СЛПУ и обратно – по своему усмотрению (но не более 4 календарных дней).

6.5.2. После возвращения из СЛПУ Работник предоставляет следующие документы:

- документ СЛПУ, подтверждающий факт амбулаторного (стационарного) обследования с указанием периода обследования;
- проездные документы;
- личное заявление о возмещении расходов на проезд в произвольной форме (в случае установления СЛПУ связи заболевания с профессией).

Если фактические дата начала освобождения от работы и (или) его продолжительность, подтвержденные документами, отличаются от заявленных ранее, в организационно-распорядительный документ вносятся соответствующие изменения.

6.5.3. Работник по своему усмотрению может для прохождения обследования оформить дни освобождения по иным основаниям (например, часть ежегодного оплачиваемого отпуска). При этом право на оплачиваемый проезд к месту нахождения СЛПУ и обратно за Работником сохраняется.

6.5.4. Оплата за время освобождения от работы производится независимо от того, был ли по итогам обследования установлен заключительный диагноз «хроническое профессиональное заболевание (отравление)».

6.5.5. Расчет с Работником за время освобождения от работы производится после его возвращения из СЛПУ на основании подтверждающих документов (ОРД, табель учета рабочего времени) за дни освобождения от работы согласно утвержденному графику сменности.

6.5.6. Оплата за время освобождения от работы в соответствии с п. 9.45. Коллективного договора производится исходя из тарифной ставки (оклада (должностного оклада), установленной трудовым договором, с начислением районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, коэффициентов к тарифным ставкам и окладам (при наличии таковых).

При освобождении от работы по иным основаниям оплата за дни освобождения производится в соответствии с порядком, установленным для данного основания.

6.5.7. Возмещение расходов на проезд производится в случае установления СЛПУ связи заболевания с профессией на основании извещения об установлении заключительного диагноза «хроническое профессиональное заболевание (отравление)» утвержденного образца, получаемого Работодателем от СЛПУ.

6.5.8. Возмещение расходов на проезд производится от города Норильска до места нахождения СЛПУ и обратно по кратчайшему пути по фактическим расходам, подтвержденным проездными документами, но не выше стоимости проезда:

- воздушным транспортом – в салоне экономического класса;
- водным транспортом: на судах морских транспортных линий – в каюте 2 категории, на речном транспорте – в каюте 1 категории.

Кроме проездных документов, Работнику возмещаются обязательные сборы, взимаемые при продаже билетов транспортными агентствами, компаниями перевозчиков и не включенные в стоимость билетов (комиссионный сбор, сбор за продажу, сервисный сбор, системный сбор, топливный сбор, сбор за бронирование, страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте и т.п.).

Стоимость провоза багажа к месту нахождения СЛПУ и обратно сверх установленной перевозчиком нормы бесплатного провоза багажа не возмещается.

6.5.9. При частичном или полном непредставлении проездных документов возмещение расходов на проезд производится на основании архивной справки, содержащей данные о номере билета, дате перевозки, тарифе и маршруте конкретного физического лица. Расходы на получение архивных справок не компенсируются.

6.5.10. При наличии права на оплачиваемый проезд по любым основаниям Работнику предоставляется право выбора по своему усмотрению воспользоваться одним из имеющихся у него оснований на оплачиваемый проезд.

## **6.6. Компенсация расходов, связанных с проездом Работников при вахтовом методе работы от места жительства до места выполнения работы и обратно**

6.6.1. Работодатель компенсирует Работникам расходы, связанные с проездом от места жительства до пункта сбора, от которого осуществляется организованная доставка Работников, и обратно.

6.6.2. Компенсация расходов по оплате проезда от места жительства до пункта сбора и обратно производится по фактическим расходам, подтвержденным проездными документами, но не выше стоимости проезда:

- воздушным транспортом – в салоне экономического класса;
- водным транспортом: на судах морских транспортных линий – не выше кают 2 категории, на речном транспорте – не выше кают 1 категории;
- железнодорожным транспортом – в купейном вагоне;
- автотранспортными средствами общего пользования междугородного и пригородного сообщения (кроме такси) – по стоимости проездных билетов в автобусах всех типов;

– маршрутным такси – по стоимости проездных документов.

Предельный размер компенсации расходов по оплате проезда от места жительства до пункта сбора и обратно составляет 5 000 рублей в каждую сторону.

6.6.3. Работодатель организует доставку Работников от пункта сбора до места выполнения работы и обратно за счет средств Работодателя.

6.6.4. Условия и порядок компенсации расходов, связанных с проездом Работников от места жительства до места выполнения работы и обратно, не урегулированные настоящими Условиями, устанавливаются локальным нормативным актом Работодателя, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и представительного органа Работников.

(в ред. с 20.07.2021 протокол № 31 от 20.07.2021)

## **7. Возмещение расходов по погребению бывших Работников – неработающих пенсионеров**

7.1. Работодатель компенсирует расходы по погребению (кремации) бывших Работников – неработающих пенсионеров, проживавших и зарегистрированных до момента смерти на территории муниципального образования город Норильск или Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района, последним местом работы которых были подразделения Общества или упразднённые подразделения Общества, в отношении Работников которых Работодателем не заключались соответствующие соглашения о гарантиях и условиях перевода к другим работодателям, за исключением уволенных за виновные действия.

7.2. Порядок и условия компенсации определяются локальным нормативным актом Общества.

## **8. Возмещение морального вреда**

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

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

– Работнику, при утрате им профессиональной трудоспособности, в размере до 550 000 рублей;

(в ред. с 13.12.2021 протокол № 42 от 17.11.2021)

– членам семьи Работника, умершего в результате несчастного случая, связанного с виновными действиями (бездействием) Работника, не находившегося в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, в общем размере до 550 000 рублей;

(в ред. с 13.12.2021 протокол № 42 от 17.11.2021)

– членам семьи Работника, умершего в результате несчастного случая или профессионального заболевания, если смерть Работника не связана с его виновными действиями (бездействием), в общем размере до 3 500 000 рублей.

(в ред. с 13.12.2021 протокол № 42 от 17.11.2021)

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

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

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

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

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

8.7. Если размер причиненного морального вреда определен судом, его возмещение (компенсация) производится Работодателем на основании судебного постановления, вступившего в законную силу, в порядке, установленном Действующим законодательством РФ.

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

## **9. Возмещение расходов, связанных с погребением умерших (погибших) Работников**

9.1. Работодатель компенсирует расходы по вывозу тела (урны с прахом) с территории муниципального образования город Норильск и Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района до места погребения в отношении умерших (погибших) Работников в порядке и размерах, установленных локальным нормативным актом Общества.

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

10.1. Работодатель компенсирует расходы по вывозу тела (урны с прахом) с территории муниципального образования город Норильск и Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района до места погребения в отношении умерших (погибших) вследствие производственной травмы или профессионального заболевания Работников по фактическим затратам, в порядке, установленном локальным нормативным актом Общества.

10.2. С учетом производственной потребности Общества в соответствующих специалистах при наличии соответствующей вакансии Работодатель предоставляет рабочее место одному из членов семьи Работника, погибшего на производстве или получившего в период трудовой деятельности в Обществе полную утрату профессиональной трудоспособности вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания, подходящее ему по профессии, квалификации, состоянию здоровья. Прием на работу осуществляется в течение месяца со дня обращения.

Гарантия по трудоустройству предоставляется одному из членов семьи Работника, погибшего на производстве или получившего полную утрату профессиональной трудоспособности вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания, единожды.

При самостоятельном трудоустройстве в Общество члена семьи Работника, погибшего на производстве или получившего полную утрату профессиональной трудоспособности вследствие несчастного случая на производстве, а также при отказе члена семьи Работника от трех предложенных вакансий, подходящих по квалификации и состоянию здоровья, право на получение данной гарантии считается реализованным всеми членами семьи.

Увольнение из Общества члена семьи Работника, погибшего на производстве или получившего полную утрату профессиональной трудоспособности вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания (как самостоятельно трудоустроившегося, так и воспользовавшегося гарантией, предусмотренной настоящим пунктом), по любому из оснований, предусмотренных Действующим законодательством РФ, расценивается как отказ от использования членами данной семьи вышеуказанной гарантии.

Месячный срок, предусмотренный настоящим пунктом, продлевается на время прохождения лицом, выразившим желание трудоустроиться, медицинского осмотра, а также предоставления им в адрес Общества необходимых для принятия решения о трудоустройстве документов о своей профессии, квалификации и состоянии здоровья.

В целях применения положений настоящего пункта под членами семьи Работника понимаются: супруги, родители и совершеннолетние дети (в т.ч. усыновители и усыновленные, находящиеся под опекой или попечительством).

## **11. Дополнительные гарантии в области охраны труда**

11.1. В случае необеспечения специальной одеждой компенсировать Работникам стоимость самостоятельно приобретенной ими специальной одежды (прошедшей обязательную сертификацию или декларирование соответствия) в соответствии с локальным нормативным актом Общества.

Приложение 4  
к Коллективному договору  
ООО «ЗСК» на 2021-2024 годы  
(в ред. с 13.12.2021  
постановление от 08.12.2021)



**НОРНИКЕЛЬ**

ЗАПОЛЯРНАЯ  
СТРОИТЕЛЬНАЯ  
КОМПАНИЯ

### ПРИКАЗ

«10» ИЮЛЯ 2018 г.

№ ЗСК/ 18д-п

О введении в действие в ООО «ЗСК»  
Стандарта по обеспечению  
социально-бытовых условий работников

В целях установления корпоративных требований к социально-бытовым объектам ООО «ЗСК», их содержанию и ремонту по программе улучшения социально-бытовых условий работников,

#### ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие в ООО «ЗСК» прилагаемый к настоящему приказу Стандарт по обеспечению социально-бытовых условий работников ПАО «ГМК «Норильский никель» и российских организаций корпоративной структуры, входящих в Группу компаний «Норильский никель» (С ГК НН 25-002-2018) (далее – Стандарт), утвержденный приказом президента ПАО «ГМК «Норильский никель» от 02.07.2018 № ГМК/67-п.
2. Начальнику Управления делами ООО «ЗСК»:
  - 2.1. Довести Стандарт до сведения руководителей производственных подразделений ООО «ЗСК».
  - 2.2. Обеспечить контроль за применением и исполнением требований Стандарта в производственных подразделениях.
3. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на начальника Управления делами ООО «ЗСК».

Генеральный директор

А.В. Былков

Л.В. Винничук  
45-01-06



Приложение 4  
к Коллективному договору  
ООО «ЗСК» на 2021-2024 годы  
(в ред. с 13.12.2021  
постановление от 08.12.2021)

**УТВЕРЖДЕН**  
приказом Президента  
ПАО «ГМК «Норильский никель»  
от 02.07.2018 № ГМК/67-п  
(в ред. с 13.12.2021 протокол №  
42 от 17.11.2021)

### **Стандарт**

**по обеспечению социально-бытовых условий работников  
ПАО «ГМК «Норильский никель» и российских организаций корпоративной  
структуры, входящих в Группу компаний «Норильский никель»  
(с изм. от 09.11.2021 № ГМК-21/003-р)  
(в ред. с 13.12.2021 протокол № 42 от 17.11.2021)**

Обозначение документа: С ГК НН 25-002-2018  
Введен взамен: СТО ГМК-НН 25-002-2011  
Дата введения: 02.07.2018

## Содержание

1. Область применения .....	754
2. Нормативные ссылки.....	754
3. Термины, определения и сокращения .....	765
4. Основные требования и ограничения .....	787
5. Требования к помещениям санитарно-бытового назначения .....	798
6. Требования к помещениям здравоохранения.....	82
7. Требования к помещениям общественного питания .....	854
8. Требования к помещениям спортивно-оздоровительного назначения .....	865
9. Требования к объектам рекреации .....	87
10. Требования к входным группам, холлам, коридорам, лестницам, лестничным маршам .....	87
11. Требования к передвижным пунктам.....	88
12. Ответственность .....	89
Приложение А (справочное) Группы производственных процессов (СП 44.13330.2011).....	90
Приложение Б Перечень применяемых материалов для социально-бытовых объектов	91
Приложение В Перечень оборудования, предлагаемого для комплектации социально-бытовых объектов в соответствии с ТЗ .....	105
(в ред. с 13.12.2021 протокол № 42 от 17.11.2021)	

## 1. Область применения

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

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

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

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

## 2. Нормативные ссылки

При разработке настоящего Стандарта использованы следующие нормативные документы:

СП 44.13330.2011	Свод правил. Административные и бытовые здания. Актуализированная редакция СНиП 2.09.04-87
СП 118.13330.2012	Свод правил. Общественные здания и сооружения. Актуализированная редакция СНиП 31-06-2009
СП 60.13330.2016	Свод правил. Отопление, вентиляция и кондиционирование воздуха. Актуализированная редакция СНиП 41-01-2003
СП 1.13130.2020	Свод правил. Системы противопожарной защиты. Эвакуационные пути и выходы
СП 4.13130.2013	Свод правил. Системы противопожарной защиты. Ограничение распространения пожара на объектах защиты. Требования к объемно-планировочным и конструктивным решениям
СП 2.13130.2020	Свод правил. Системы противопожарной защиты. Обеспечение огнестойкости объектов защиты
СП 30.13330.2016	Свод правил. Внутренний водопровод и канализация зданий. Актуализированная редакция СНиП 2.04.01-85*
СП 42.13330.2016	Свод правил. Планировка и застройка городских и сельских поселений. Актуализированная редакция СНиП 2.07.01-89*
СП 52.13330.2016	Свод правил. Естественное и искусственное освещение. Актуализированная редакция СНиП 23-05-95*
СП 2.1.3678-20	Санитарные правила. «Санитарно-эпидемиологические требования к эксплуатации помещений, зданий, сооружений, оборудования и транспорта, а также условиям деятельности хозяйствующих субъектов, осуществляющих продажу товаров, выполнения работ и оказания услуг» Коллективный договор ПАО «ГМК «Норильский никель» на 2018-2021 годы

П ГО 42-004-2019	Положение о порядке формирования документального фонда и организации архивного дела в Главном офисе ПАО «ГМК «Норильский никель»
Р ГМК-НН-25-002-2014	Регламент «Разработка и реализация Программы по улучшению социально-бытовых условий работников ОАО «ГМК «Норильский никель»
И ГО 42-003-2019	Инструкция по делопроизводству в Главном офисе ПАО «ГМК «Норильский никель»
Протоколом Вице-президента-руководителя Аппарата от 05.08.2020 №ГМК-21/15-пр (в ред. с 13.12.2021 протокол № 42 от 17.11.2021)	Альбом «Типовые решения обустройства социально-бытовых объектов ПАО «ГМК «Норильский никель»

### 3. Термины, определения и сокращения

3.1. В настоящем Стандарте применены термины с соответствующими определениями:

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

(в ред. с 13.12.2021 протокол № 42 от 17.11.2021)

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

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

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

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

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

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

3.1.8. **Рекреационная зона:** пространство, предназначенное для обеспечения и осуществления рекреационной деятельности, отдыха, развития физической культуры, спорта и туризма; база отдыха предприятия/подразделения.

(в ред. с 13.12.2021 протокол № 42 от 17.11.2021)

3.1.9. **Российские организации корпоративной структуры, входящие в**

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

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

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

3.1.12. **Социально-бытовой объект:** объект подразделения Компании, предназначенный для социально-бытового обслуживания работников (санитарно-бытовые, общественного питания, спортивные, здравоохранения, рекреации, передвижные пункты).

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

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

3.1.15. **Фитнес:** общая физическая подготовленность организма человека.

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

4. В настоящем Стандарте используются следующие сокращения:

Альбом	Альбом «Типовые решения обустройства социально-бытовых объектов ПАО «ГМК «Норильский никель», утвержденный протоколом Вице-президента – руководителя Аппарата от 24.07.2020 №ГМК-21/15-пр
Входная группа	Пространство помещений, в том числе вестибюль, аванвестибюль, гардероб, борю пропусков, помещение охраны
ГОСТ	Государственный стандарт
ДУД	Структурное подразделение Главного офиса, находящееся в подчинении Вице-президента - Руководителя Аппарата, выполняющее методологические и централизованные функции координатора по планированию и реализации мероприятий Программы (разработка, согласование и контроль) по отношению к Подразделениям Компании
Компания	ПАО «ГМК «Норильский никель»
Обособленные подразделения	филиалы Компании
Программа	Программа по улучшению социально-бытовых условий работников Компании
РОКС НН	Российские организации корпоративной структуры, входящие в Группу компаний «Норильский никель»

СанПиН	Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы
СНиП	Строительные нормы и правила
СП	Свод правил – актуализированные строительные нормы и правила (СНиП)
СБО	Социально-бытовой объект
Спецодежда	Специальная одежда
ТЗ	Техническое задание

(в ред. с 13.12.2021 протокол № 42 от 17.11.2021)

#### **4. Основные требования и ограничения**

4.1. Объектами деятельности Программы являются СБО Группы компаний «Норильский никель», в состав которых входят следующие помещения:

- санитарно-бытовые помещения: гардеробные, душевые, умывальные, уборные, курительные, места для размещения полудушевых, устройств питьевого водоснабжения, помещения для обогрева или охлаждения, помещения для обработки, хранения и выдачи спецодежды;

- помещения здравоохранения: здравпункты, медпункты, помещения личной гигиены женщин, помещения для ингаляторов, фотариев, ручных и ножных ванн, а также помещения для отдыха работников в рабочее время и психологической разгрузки;

- помещения общественного питания: столовые, работающие на сырье, столовые, работающие на полуфабрикатах, столовые – раздаточные, буфеты, комнаты приема пищи;

- помещения для занятий спортом: тренажерные, спортивные залы, бассейны;

- объекты рекреации: актовые залы, конференц-залы, учебные аудитории центров переподготовки и корпоративных университетов, учебные классы, рекреационные зоны;

- входные группы, холлы, коридоры, лестницы, лестничные марши;

- передвижные пункты: мобильные здания, предназначенные для приема пищи, отдыха, обогрева, проживания, сушки и хранения спецодежды работников.

(в ред. с 13.12.2021 протокол № 42 от 17.11.2021)

4.2. Настоящий Стандарт устанавливает следующие требования к СБО:

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

4.2.2. к помещениям здравоохранения - раздел 6 настоящего Стандарта;

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

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

4.2.5. к объектам рекреации – раздел 9 настоящего Стандарта;

4.2.6. к лестницам, лестничным маршам, коридорам, вестибюлям – раздел 10 настоящего Стандарта;

4.2.7. к передвижным пунктам – раздел 11 настоящего Стандарта.

(в ред. с 13.12.2021 протокол № 42 от 17.11.2021)

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

4.4. Архитектурные решения СБО, системы отопления, вентиляции, кондиционирования, электроснабжения, электрического освещения, автоматической пожарной сигнализации и систем оповещения о пожаре и др. должны соответствовать требованиям федерального законодательства, СП, СНиП, СанПиН, ГОСТ, действующих на территории Российской Федерации, и локальных нормативно-методических документов обособленных подразделений Компании/РОКС НН по пожарной безопасности, и отвечать положениям Приложений Б и В к настоящему Стандарту, Альбому «Типовые решения обустройства социально-бытовых объектов ПАО «ГМК «Норильский никель» (далее – Альбом).

(в ред. с 13.12.2021 протокол № 42 от 17.11.2021)

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

4.6. Замена материалов (в т.ч. в связи с их снятием с производства) на материалы отличные от установленных типовыми решениями по обустройству СБО согласно Альбому, необходимо согласовывать с подрядной организацией, оказывающей услуги по архитектурному надзору (в случае наличия заключенного договора с подрядной организацией) или с ДУД (в случае отсутствия заключенного договора). Решения по обустройству СБО, отличающиеся от типовых решений, установленных Альбомом, в иных случаях, не связанных с заменой материалов, необходимо согласовывать с ДУД.

(в ред. с 13.12.2021 протокол № 42 от 17.11.2021)

## **5. Требования к помещениям санитарно-бытового назначения**

К помещениям санитарно-бытового назначения относятся:

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

### **5.1. Гардеробные**

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

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

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

(в ред. с 13.12.2021 протокол № 42 от 17.11.2021)

- уборную, в случае если на расстоянии до 30 м от входа в гардеробную не предусмотрена уборная общего пользования;
- места для сушки волос, оборудованные настенными фенами;
- умывальные, оборудованные электрополотенцем;

#### 5.1.2. При гардеробных могут располагаться:

- парильные помещения;
- фотарии (для компенсации ультрафиолетовой недостаточности в помещениях без естественного освещения);
- помещения для обеспыливания спецодежды, при производственных процессах, связанных с выделением пыли и вредных веществ (на численность работающих в смену). Данные помещения должны быть обособленными и оборудованными автономной вентиляцией, исключающей попадание загрязненного воздуха в другие помещения. Для обеспыливания спецодежды применяются устройства (механические, с использованием сжатого воздуха, аэродинамические обеспыливатели и др.);
- помещения для сушки спецодежды (при обосновании Заказчиком проекта/программы (далее – Заказчик), оборудованные вытяжной вентиляцией и отопительными приборами;
- кладовые спецодежды;
- помещения для дежурного персонала с местом для уборочного инвентаря;
- помещения для личной гигиены женщин.

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

При числе отделений шкафа до 18:

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

При числе отделений шкафа от 18 до 36:

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

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

(в ред. с 13.12.2021 протокол № 42 от 17.11.2021)

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

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

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

## 5.2. Душевые

5.2.1. Помещения душевых располагаются смежно с гардеробными.



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

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

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

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

5.2.6. Для освещения душевых применяются светильники во влагозащищенном исполнении.

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

### 5.3. Умывальные

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

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

### 5.4. Уборные

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

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

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

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

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

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

5.4.7. Чистовая отделка перегородок и стен уборных должна быть выполнена на высоту до потолка из материалов, допускающими мытье горячей водой с применением

моющих средств. Потолки должны иметь водостойкое покрытие. Полы должны быть из противоскользящего водонепроницаемого материала.

(в ред. с 13.12.2021 протокол № 42 от 17.11.2021)

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

## 5.5. Прачечные

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

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

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

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

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

5.5.6. При прачечных следует предусматривать помещения для ремонта спецодежды.

## 5.6. Курительные

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

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

5.6.3. Для отделки курительных комнат должны применяться негорючие материалы.

## 5.7. Устройства питьевого водоснабжения

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

5.7.2. Питьевое водоснабжение осуществляется через сатураторные установки, питьевые фонтанчики (при условии соответствия воды санитарным нормам)

5.7.3. Работники должны обеспечиваться бутилированной водой.

(в ред. с 13.12.2021 протокол № 42 от 17.11.2021)

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

## **6. Требования к помещениям здравоохранения**

К помещениям здравоохранения относятся:

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

### **6.1. Здравпункты (медпункты)**

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

6.1.2. При списочной численности от 50 до 300 работающих должен быть предусмотрен медицинский пункт. Площадь медицинского пункта должна быть при списочной численности от 50 до 150 работающих – 12 м<sup>2</sup>, от 151 до 300 – 18 м<sup>2</sup>.

6.1.3. Число обслуживаемых одним фельдшерским здравпунктом принимается:

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

6.1.4. Помещения фельдшерского здравпункта должны предусматривать:

- вестибюль с местами для ожидания и регистратуры;
- комнату временного пребывания больных;
- процедурные кабинеты (два помещения);
- кабинет для приема больных;
- кладовую лекарственных форм и медицинского оборудования;
- уборную с умывальником в тамбуре.

6.1.5. Фельдшерские здравпункты следует размещать на первом этаже.

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

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

6.1.8. Все помещения здравпунктов должны содержаться в чистоте.

### **6.2. Парильные помещения**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 6.3. Помещения для личной гигиены женщин

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

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

### 6.4. Фотарии

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

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

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

6.4.4. Лампы ультрафиолетового облучения должны быть в исправном состоянии.

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

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

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

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

#### 6.5. Помещения для отдыха в рабочее время

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

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

6.5.3. Площадь помещения для отдыха в рабочее время принимается из расчета 0,9 м<sup>2</sup> на человека в наиболее многочисленной смене.

### 7. Требования к помещениям общественного питания

К помещениям общественного питания относятся:

- столовые, буфеты;
- комнаты приема пищи;
- сатураторные, пункты выдачи шахтерских пакетов и молока.

При количестве работающих в наиболее многочисленной смене:

- 200 человек и более – предусматриваются столовые;
- менее 30 человек – предусматриваются комнаты для приема пищи из расчета 1 м<sup>2</sup> на одного человека, но не менее 12 м<sup>2</sup>.

#### 7.1. Столовые, буфеты

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

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

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

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

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

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

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

7.1.8. Полы должны быть выполнены из ударопрочных материалов, исключающих скольжение. Поверхность пола должна быть гладкой, без щелей и выбоин. (в ред. с 13.12.2021 протокол № 42 от 17.11.2021)

## 7.2. Комнаты приема пищи

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

7.2.2. При числе работающих до 10 человек в смену вместо комнаты приема пищи допускается предусматривать в гардеробной дополнительное место площадью 6 м<sup>2</sup> для установки стола для приема пищи.

## 7.3. Сатураторные

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

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

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

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

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

7.3.6. Раздаточные краны горячего чая должны плотно закрываться.

## 8. Требования к помещениям спортивно-оздоровительного назначения

К помещениям спортивно-оздоровительного назначения относятся:

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

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

### 8.1. Спортивные залы

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

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

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

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

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

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

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

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

8.2. Залы для тренажерной подготовки и занятий фитнесом

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

8.3. Бассейны

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **9. Требования к объектам рекреации**

9.1. Площадь конференц-залов следует принимать по расчетному показателю площади на одно место, м<sup>2</sup>, не менее:

в залах до 150 мест:.....1,1;  
в залах на 150 мест и более:.....1,0.

9.2. Предусматривается один эвакуационный выход из помещений, рассчитанных на одновременное пребывание не более 50 человек, амфитеатров и балконов зрительных залов, при расстоянии вдоль прохода до эвакуационного выхода (двери) от наиболее удаленного места не более 25 м.

9.3. Ширина дверных проемов входа в зрительный зал должна быть не менее 1,2 м, в залах собраний - не менее 1,6 м, а для входа в ложи допускается 0,9 м. Ширина фойе, вестибюля - не менее 2,4 м.

9.4. Применение облицовочных и декоративно-отделочных материалов для стен, перегородок, потолков и покрытия полов на путях эвакуации, а также в зальных помещениях в зависимости от их вместимости следует предусматривать в соответствии с нормативными документами по пожарной безопасности.

9.5. В помещениях конференц-залов необходимо предусматривать самостоятельные системы приточной вентиляции.

9.6. Земельные участки в составе рекреационных зон, в том числе земельные участки, занятые городскими лесами, скверами, парками, городскими садами, прудами, озерами, водохранилищами, используются для отдыха граждан и туризма, занятий физической культурой и спортом.

9.7. На территории рекреационных зон не допускается строительство новых и расширение действующих промышленных, коммунально-складских и других объектов, непосредственно не связанных с эксплуатацией объектов рекреационного, оздоровительного назначения.

(в ред. с 13.12.2021 протокол № 42 от 17.11.2021)



## **10. Требования к входным группам, холлам, коридорам, лестницам, лестничным маршам**

10.1. В коридорах и помещениях вспомогательного по отношению к функциональным процессам назначения допускается уменьшение высоты до 2,2 м, в холлах для посетителей - не ниже 2,4 м.

10.2. Высоту от пола до низа выступающих конструкций перекрытий, оборудования и коммуникаций, а также высоту от пола до потолка в коридорах следует принимать не менее 2,2 м.

10.3. Ширина коридоров административных зданий и иных учреждений с аналогичной коридорной планировкой должна быть не менее 1,2 м при длине 10 м; не менее 1,5 м - при длине свыше 10 м.

10.4. Ширину проходов, коридоров и других горизонтальных участков путей эвакуации следует принимать из расчета, чтобы плотность потоков, эвакуируемых не превышала 5 чел. на 1 м<sup>2</sup>, при этом ширину прохода в помещении следует принимать не менее 1 м, коридора или перехода в другое здание - не менее 1,4 м.

10.5. Ширина эвакуационного выхода из помещений и из коридоров на лестничную клетку должна быть установлена в зависимости от числа эвакуируемых через этот выход (но не менее 0,8 м) из расчета на 1 м ширины выхода (двери) с учетом требований нормативных документов по пожарной безопасности.

10.6. Ширина лестничных маршей должна быть не менее ширины выхода на лестничную клетку с наиболее населенного этажа, но не менее 1 м, а для лестниц, ведущих в помещение с числом одновременно пребывающих в нем до пяти человек, - не менее 0,9 м.

10.7. Ширина лестничных площадок должна быть не менее ширины марша. Промежуточная площадка в прямом марше лестницы должна иметь длину не менее 1 м.

10.8. Площадь вестибюля зданий следует принимать из расчета 0,2 м<sup>2</sup>, а на предприятиях, размещаемых в Северной строительной-климатической зоне, - 0,25 м<sup>2</sup> на одного работающего в наиболее многочисленной смене, но не менее 18 м<sup>2</sup>.

(в ред. с 13.12.2021 протокол № 42 от 17.11.2021)

## **11. Требования к передвижным пунктам**

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

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

11.3. Передвижные пункты функционально подразделяются на:

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

11.4. Стены, пол, потолок должны быть утеплены, выполнены из легкомоющихся материалов.

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

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

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

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

11.9. В гардеробные мобильные здания следует предусматривать место для сушки спецодежды и обуви в нерабочее время или шкафы, оборудованные вытяжной вентиляцией и электрообогревателями.

(в ред. с 13.12.2021 протокол № 42 от 17.11.2021)

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

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

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

## **12. Ответственность**

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

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

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

(в ред. с 13.12.2021 протокол № 42 от 17.11.2021)

**Группы производственных процессов (СП 44.13330.2011)**

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

(в ред. с 13.12.2021 протокол № 42 от 17.11.2021)

Перечень применяемых материалов для социально-бытовых объектов

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

№ п/п	Наименование помещений	Наименование оборудования /сооружения	Материал	Технические характеристики	Примечание
			вая	Пиковая температурная нагрузка - 125°C. Срок эксплуатации при t 95 °С - 50 лет. Срок эксплуатации при t 60 °С - 100 лет. Класс эксплуатации – 5. Диффузия кислорода, г/м3 сут. – 0. Способ соединения- сварка/пресс-фитинги	
			Труба полипропиленовая	Рабочее давление - не менее 10 атм. Температура плавления – 145 °С. Срок службы трубопроводов в системах холодного водоснабжения - не менее 50 лет, в системах горячего водоснабжения (при температуре не более 70 °С) не менее - 30 лет. Способ соединения - сварка/пресс-фитинги	
1.3.		Трубопроводы канализации	Труба полипропиленовая	Относительное удлинение при разрыве, %, не менее 250-350. Изменение длины труб после прогрева, %, не более 3. Стойкость при постоянном внутреннем давлении при 20 °С, ч, не менее 8 -12,5 МПа 100. Стойкость при постоянном внутреннем давлении при 80 °С при хрупком разрушении для ПЭ 63, ПЭ 80, ПЭ 100, ч, не менее 4,5 -5,4 МПа 165	
1.4.		Отопительные приборы	Радиатор отопительный	В соответствии с Альбомом	
1.5.		Арматура санитарно-техническая водоразборная	Смеситель для душа со стационарной сеткой	Рабочее давление - 6 атм. Температура рабочей среды не более 75 °С	
			Смеситель настольный	Рабочее давление - 6 атм. Температура рабочей среды не более 75 °С	
			Поливочный кран	Рабочее давление - 6 атм. Температура рабочей среды не более 75 °С	

№ п/п	Наименование помещений	Наименование оборудования /сооружения	Материал	Технические характеристики	Примечание
			Кран писсуарный	ГОСТ 19681-2016	
1.6.		Арматура запорно-регулирующая	Краны шаровые	Рабочее давление - 16 атм. Температура рабочей среды от -60 °С до +200 °С. Материал корпуса: латунь, сталь, пластик	
			Дисковые затворы	Подбираются по расчету	
			Задвижки клиновые	Рабочее давление - 16 атм. Температура рабочей среды от -60 °С до +200 °С. Материал корпуса: сталь, чугун	
			Балансировочные клапана	Рабочее давление - до 20 атм. Температура рабочей среды до +130 °С. Материал корпуса: сталь, чугун, латунь	
			2-х и 3-х ходовые клапана с эл. приводом	Рабочее давление - до 20 атм. Температура рабочей среды до +130 °С. Материал корпуса: бронза, латунь	
1.7.		Изделия санитарные керамические	Унитаз-компакт	В соответствии с Альбомом	
			Умывальник		
			Душевой поддон		
			Биде		
			Писсуар		
1.8.		Приборы учета	Счетчики горячей и холодной воды. Расходомеры	Подбираются по расчету, исходя из индивидуальных требований ТУ заказчика	
1.9.		Теплоизоляция	Трубная изоляция	Толщина изоляционного слоя подбирается по расчету, температурный диапазон использования до +130 °С, материал вспененный синтетический каучук	
			Покрытие жидкое керамическое теплоизоляционное	Для тепловой и антикоррозионной изоляции с температурой от +7 °С до +120 °С, расчетная теплопроводность 0,001 Вт/м°С, температура эксплуатации от -60 °С до +200 °С	

№ п/п	Наименование помещений	Наименование оборудования /сооружения	Материал	Технические характеристики	Примечание
1.10.		Окраска трубопроводов	Грунтовка ГФ-021	Для металлических и деревянных поверхностей под покрытия различными эмалями. Пленка грунтовки устойчива к изменению температуры от -45 °С до +60 °С. Цвет покрытия красно-коричневый	
			Эмаль ПФ-115	Пентафталева цвет белый; для окраски металлических, деревянных и других поверхностей, подвергающихся атмосферным воздействиям и для окраски внутри помещений. Время высыхания 24 часа	
			Эмаль ХВ-785	Для защиты поверхностей оборудования, металлических, бетонных и железобетонных конструкций от воздействия агрессивных сред, при температуре не выше +60 °С. Цвет серый	
			Грунтовка ХС-068	Цвет красно-коричневый; для защиты оборудования и металлических конструкций от воздействия минеральных кислот, щелочей. Наносится при температуре окружающего воздуха от -10 °С до +30 °С	
1.11.		Тепловые пункты		Проектируются исходя из индивидуальных требований ТУ заказчика	
<b>2. Вентиляция</b>					
<b>Объекты санитарно-бытового назначения, объекты общественного питания, объекты спортивно-оздоровительного назначения</b>					
2.1.		Приточная установка	Подбираются по расчету. 1. При проектировании придерживаться унификации оборудования и комплектующих по заводам-изготовителям для последующего ремонта и технического обслуживания. 2. Рекомендуется каркасно-панельная, поставляемая блоками, с двумя ступенями подогрева (первая ступень – электрический подогрев, вторая водяной (предпочтительно замкнутый контур на антифризе) или электрический - по выбору эксплуатации. С автоматической системой защиты калорифера от замораживания. 3. Суммарный уровень звуковой мощности на выходе из установки не должен превышать 80 дБ.		

№ п/п	Наименование помещений	Наименование оборудования /сооружения	Материал	Технические характеристики	Примечание
				<p>4. Предусмотреть автоматическую систему регулирования и управления приточной установкой, с выводом сигнала о неисправности системы на пульт дежурного персонала.</p> <p>5. При необходимости достижения определенного температурного режима в отдельно взятом помещении (таком как помещение сушки спецодежды и т.п.) предусматривать канальные воздухонагреватели</p>	
2.2.		Вытяжные вентиляторы		<p>Подбираются по расчету.</p> <p>1. При проектировании придерживаться унификации оборудования и комплектующих по заводам-изготовителям для последующего ремонта и технического обслуживания.</p> <p>2. Проектировать отдельные вентиляционные системы для разных групп помещений в соответствии с требованиями НТД.</p> <p>3. Перед вентилятором предусмотреть установку обратного клапана или воздушной заслонки с электрическим приводом</p>	
2.3.		Воздуховоды систем вентиляции		<p>Подбираются по расчету.</p> <p>1. Выполнить из оцинкованной стали, толщиной металла в соответствии с требованиями СП 60.13330.2016.</p> <p>2. В качестве креплений воздуховодов использовать современные материалы (перфорированная лента, шпильки, анкера).</p> <p>3. Подключения приточно-вытяжных диффузоров и решеток выполнить с помощью гибких воздуховодов.</p> <p>4. В пределах вентиляционных камер на всех воздуховодах предусмотреть звукоизоляцию.</p> <p>5. На всех сборных вертикальных коллекторах предусмотреть огнезащиту воздуховода с нормируемым пределом огнестойкости и установку огнезадерживающих клапанов с электрическим приводом.</p> <p>6. Для систем вентиляции предусматривать шумоглушители</p>	
2.4.		Клапан противопожарный		Подбирается по расчету. ТУ 4854-012-45384742-2011, ТУ 4863-020-40149153-99, ТУ 4863-100-40149153-07	Предусматривать противопожарные клапаны
2.5.		Система огнезащиты		Подбирается по расчету. ТУ 5769-003-488528-00, ТУ 5765-013-70794668-06	Предусматривать огнезащитное покрытие воздуховодов



№ п/п	Наименование помещений	Наименование оборудования /сооружения	Материал	Технические характеристики	Примечание
2.6.		Решетки вентиляционные (различных назначений)	Подбираются по расчету		
2.7.		Клапан утепленный створный	Подбирается по расчету		
2.8.		Клапаны: воздухорегулирующие, обратные, ирисовые и т.п.	Подбираются по расчету		
2.9.		Заслонки воздушные	Подбираются по расчету		
2.10.		Диффузоры, диффузоры потолочные с камерами статического давления, воздухораспределители сопловые	Подбираются по расчету		
<b>3. Электромонтажные работы</b>					
<b>Объекты санитарно-бытового назначения, объекты общественного питания, объекты спортивно-оздоровительного назначения</b>					
3.1.		Кабельные линии: силовые, освещение	По усмотрению проектной организации	Кабели и провода с медными жилами, не распространяющие горение при групповой прокладке и не выделяющие коррозионно-активных газообразных продуктов при горении и тлении [исполнение не ниже - нг (...)<*>-HF]	Монтаж на кабельные полки, к потолку и стенам на перфорированной полосе, крепление хомутами
3.2.		Кабельные линии: аварийное освещение	По усмотрению проектной организации	Кабели и провода с медными жилами, не распространяющие горение при групповой прокладке и не выделяющие коррозионно-активных газообразных продуктов при горении и тлении [исполнение не ниже - нг (...)<*>-FRHF]	Монтаж на кабельные полки, к потолку и стенам на перфорированной полосе, крепление металлическими хомутами
3.3.		Кабельные линии:	По усмотрению	Кабели и провода с медными жилами, не	Монтаж в кабель-

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

№ п/п	Наименование помещений	Наименование оборудования /сооружения	Материал	Технические характеристики	Примечание
					<p>пребыванием. Приборы управления и контроля средствами пожарной защиты должны быть в смежных разделах</p>
3.8.		Автоматика вентиляции	По усмотрению проектной организации		<p>Рабочая документация должна быть разработана в соответствии с ГОСТ 21.408-2013 с учетом рекомендованных и справочных приложений. Предусмотреть дистанционный контроль и регистрацию основных параметров, и передачу этой информации с локального щита автоматизации на диспетчерский пульт управления в помещении дежурного персонала с круглосуточным пребыванием</p>
3.9.		Камеры сухого жара,	По усмотрению	Кабели и провода с медными жилами с изоляцией	Каменка

№ п/п	Наименование помещений	Наименование оборудования /сооружения	Материал	Технические характеристики	Примечание
		парильные	проектной организации	из кремнийорганической резины, максимальная рабочая температура +180 °С - РКГМ	электрическая в комплекте с камнями, соединительными кабелями, программируемым пультом управления. Мощность оборудования в соответствии с объемом парильного помещения, но не более 15 кВт
3.10.		Системы заземления и уравнивания потенциалов	По усмотрению проектной организации		Предусмотреть заземление металлических поддонов в помещениях уборочного инвентаря. Предусмотреть заземление металлических столов и линий раздач в столовых. Предусмотреть заземление металлических кабеленесущих конструкций
<b>4. Общестроительные работы</b>					
<b>Объекты санитарно-бытового назначения</b>					
4.1.	Гардеробные блоки, комнаты	Потолок	В соответствии с Альбомом		Каркасы потолка, плиты, подвесы
		Стены и перегородки	Для помещений с влажными процессами - кирпичные и из		

№ п/п	Наименование помещений	Наименование оборудования /сооружения	Материал	Технические характеристики	Примечание
	отдыха, комнаты приема пищи, коридоры, холлы			пеноблоков, для всех остальных - ГКЛ перегородки на металлическом каркасе из оцинкованного профиля (типы ГКЛ-перегородок, схемы (узлы) определяются проектной организацией в соответствии с категорией помещения). Тип отделки: в соответствии с Альбомом	применять из нержавеющей материалов; новые перегородки из кирпича, пеноблоков - под 100% штукатурку; расчистка стен от старой штукатурки - 100%; клеевой состав для облицовки стен и полов плиткой применять из сухих смесей; шпаклевку применять из сухих смесей
Полы			Цементно-песчаная стяжка; в качестве утеплителя и облегчения конструкции - плиты, экструзионный пенополистирол, полистеролбетон; выравнивающая стяжка из сухих смесей, в зоне умывальников - обмазочная гидроизоляция из полимерных мастик. Тип отделки: в соответствии с Альбомом		
Двери			в соответствии с Альбомом		
4.2.	Душевые, преддушевые, санузлы, помещения хранения уборочного инвентаря, прачечные, помещения для сушки спец.одежды, бассейны	Потолок		в соответствии с Альбомом	
Стены и перегородки			Для помещений с влажными процессами - кирпичные и из пеноблоков, для всех остальных - ГКЛ перегородки на металлическом каркасе из оцинкованного профиля (типы ГКЛ-перегородок, схемы (узлы) определяются проектной организацией в соответствии с категорией помещения). Тип отделки: в соответствии с Альбомом		
Полы			Цементно-песчаная стяжка; в качестве утеплителя и облегчения конструкции - плиты, экструзионный пенополистирол, полистеролбетон; выравнивающая стяжка из сухих смесей, в зоне умывальников - обмазочная гидроизоляция из полимерных мастик. Тип отделки: в соответствии с Альбомом		
Двери			в соответствии с Альбомом		
4.3.	Лестничные клетки, тамбуры, входные группы	Потолок		в соответствии с Альбомом	
Стены и перегородки			Для помещений с влажными процессами - кирпичные и из пеноблоков, для всех остальных - ГКЛ перегородки на металлическом каркасе из оцинкованного профиля (типы ГКЛ-перегородок, схемы (узлы) определяются проектной организацией в соответствии с категорией помещения). Тип отделки: в соответствии с Альбомом		
Полы		Цементно-песчаная стяжка; в качестве утеплителя и облегчения конструкции - плиты, экструзионный пенополистирол,			

№ п/п	Наименование помещений	Наименование оборудования /сооружения	Материал	Технические характеристики	Примечание
			полистеролбетон; выравнивающая стяжка из сухих смесей, в зоне умывальников - обмазочная гидроизоляция из полимерных мастик. Тип отделки: в соответствии с Альбомом		
		Двери	в соответствии с Альбомом		
4.4.	Венткамеры, теплоцентры, электрощитовые, помещения пульта управления сауной, электрониши	Потолок	ГКЛ на металлическом каркасе из оцинкованного профиля с последующей окраской (краска - акриловая моющаяся) / окраска (краска - акриловая моющаяся)		
		Стены и перегородки	Для помещений с влажными процессами - кирпичные и из пеноблоков, для всех остальных - ГКЛ перегородки на металлическом каркасе из оцинкованного профиля (типы ГКЛ-перегородок, схемы (узлы) определяются проектной организацией в соответствии с категорией помещения). Тип отделки: кафельная плитка / обои под покраску (краска - акриловая моющаяся)		
		Полы	Цементно-песчаная стяжка; в качестве утеплителя и облегчения конструкции - плиты, экструзионный пенополистирол, полистеролбетон; выравнивающая стяжка из сухих смесей, в зоне умывальников - обмазочная гидроизоляция из полимерных мастик. Тип отделки: керамогранит противоскользящий / наливные полы / флюатирующий состав (если обусловлено категорией помещения)		
		Двери	Металлопластиковые ДПВ глухие, стальные, противопожарные глухие (в зависимости от категоричности помещений)		
4.5.	Парильные	Потолок	Доска, шпунтованная листовых пород, в районе каменки - жаропрочный негорючий материал (СМЛ)		Предусмотреть ограждение электрокаменки, негорючие основание под электрокаменку (при необходимости), деревянные щиты на пол
		Стены и перегородки	Для помещений с влажными процессами - кирпичные и из пеноблоков, для всех остальных - ГКЛ перегородки на металлическом каркасе из оцинкованного профиля (типы ГКЛ-перегородок, схемы (узлы) определяются проектной организацией в соответствии с категорией помещения). Тип отделки: доска, шпунтованная листовых пород, в районе каменки - жаропрочный негорючий материал (СМЛ)		
		Полы	Цементно-песчаная стяжка; в качестве утеплителя и облегчения конструкции - плиты, экструзионный пенополистирол,		

№ п/п	Наименование помещений	Наименование оборудования /сооружения	Материал	Технические характеристики	Примечание
			полистеролбетон; выравнивающая стяжка из сухих смесей, в зоне умывальников - обмазочная гидроизоляция из полимерных мастик. Тип отделки: керамогранит противоскользящий		
		Двери	Из жаростойкого стекла		
<b>Объекты общественного питания</b>					
4.6.	Цеха с влажным процессом, цеха с горячим процессом, сатураторные	Потолок	в соответствии с Альбомом		Каркасы подвесного потолка, плиты, подвесы применять из нержавеющей материалов; новые перегородки из кирпича, пеноблоков - под 100% штукатурку; расчистка стен от старой штукатурки - 100%; клеевой состав для облицовки стен и полов плиткой применять из сухих смесей; шпаклевку применять из сухих смесей
		Стены и перегородки	Для помещений с влажными процессами - кирпичные и из пеноблоков, для всех остальных - ГКЛ перегородки на металлическом каркасе из оцинкованного профиля (типы ГКЛ-перегородок, схемы (узлы) определяются проектной организацией в соответствии с категорией помещения). Тип отделки: в соответствии с Альбомом		
		Полы	Цементно-песчаная стяжка; в качестве утеплителя и облегчения конструкции - плиты, экструзионный пенополистирол, полистеролбетон; выравнивающая стяжка из сухих смесей, в зоне умывальников - обмазочная гидроизоляция из полимерных мастик. Тип отделки: керамогранит противоскользящий		
		Двери	Металлопластиковые ДПВ / маятниковые алюминиевые дверные блоки		
4.7.	Обеденные залы, гардеробные, кладовые, складские помещения	Потолок	в соответствии с Альбомом		
		Стены и перегородки	Для помещений с влажными процессами - кирпичные и из пеноблоков, для всех остальных - ГКЛ перегородки на металлическом каркасе из оцинкованного профиля (типы ГКЛ-перегородок, схемы (узлы) определяются проектной организацией в соответствии с категорией помещения). Тип отделки: в соответствии с Альбомом		
		Полы	Цементно-песчаная стяжка; в качестве утеплителя и облегчения конструкции - плиты, экструзионный пенополистирол, полистеролбетон; выравнивающая стяжка из сухих смесей, в зоне умывальников - обмазочная гидроизоляция из полимерных мастик. Тип отделки: в соответствии с Альбомом		
		Двери	Металлопластиковые ДПВ, стальные двери (из помещений, выходящих на пути перемещения грузов), противопожарные глухие		

№ п/п	Наименование помещений	Наименование оборудования /сооружения	Материал	Технические характеристики	Примечание
			(в зависимости от категорийности помещений)		
4.8.	Коридоры, тамбура, лестничные клетки, дебаркадеры	Потолок	в соответствии с Альбомом		
		Стены и перегородки	Для помещений с влажными процессами - кирпичные и из пеноблоков, для всех остальных - ГКЛ перегородки на металлическом каркасе из оцинкованного профиля (типы ГКЛ-перегородок, схемы (узлы) определяются проектной организацией в соответствии с категорией помещения). Тип отделки: на пути перемещения грузов: на всю высоту до подвесного потолка - оцинкованный лист по ГКЛ либо металлический ригель / фактурная штукатурка с последующей окраской (краска - акриловая моющаяся) / сайдинг / в соответствии с Альбомом		
		Полы	Цементно-песчаная стяжка; в качестве утеплителя и облегчения конструкции - плиты, экструзионный пенополистирол, полистеролбетон; выравнивающая стяжка из сухих смесей, в зоне умывальников - обмазочная гидроизоляция из полимерных мастик / шлифованный бетон. Тип отделки: на ступенях керамогранит с антискользящими насечками, на путях передвижения грузовых потоков предусмотреть покрытие выдерживающие дополнительные нагрузки от грузового оборудования / флюатирующий состав/в соответствии с Альбомом		
		Двери	Металлопластиковые ДПВ, стальные двери (из помещений, выходящих на пути перемещения грузов), противопожарные глухие (в зависимости от категорийности помещений) / ворота стальные откатные либо подъемные / в соответствии с Альбомом		
<b>Объекты спортивно-оздоровительного назначения</b>					
4.9.	Тренажерный зал	Потолок	в соответствии с Альбомом		Каркасы потолка, плиты, подвесы применять из нержавеющей материалов; новые перегородки из кирпича, пеноблоков - под 100%
		Стены и перегородки	Для помещений с влажными процессами - кирпичные и из пеноблоков, для всех остальных - ГКЛ перегородки на металлическом каркасе из оцинкованного профиля (типы ГКЛ-перегородок, схемы (узлы) определяются проектной организацией в соответствии с категорией помещения). Тип отделки: в соответствии с Альбомом		
		Полы	Цементно-песчаная стяжка; в качестве утеплителя и облегчения		



№ п/п	Наименование помещений	Наименование оборудования /сооружения	Материал	Технические характеристики	Примечание
			конструкции - плиты, экструзионный пенополистирол, полистеролбетон; выравнивающая стяжка из сухих смесей, в зоне умывальников - обмазочная гидроизоляция из полимерных мастик. Тип отделки: в соответствии с Альбомом		штукатурку; расчистка стен от старой штукатурки - 100%; клеевой состав для облицовки стен и полов плиткой применять из сухих смесей; шпаклевку применять из сухих смесей
		Двери	в соответствии с Альбомом		
		Потолок	в соответствии с Альбомом		
4.10.	Спортивный зал	Стены и перегородки	Для помещений с влажными процессами - кирпичные и из пеноблоков, для всех остальных - ГКЛ перегородки на металлическом каркасе из оцинкованного профиля (типы ГКЛ-перегородок, схемы (узлы) определяются проектной организацией в соответствии с категорией помещения). Тип отделки: в соответствии с Альбомом		
		Полы	Цементно-песчаная стяжка; в качестве утеплителя и облегчения конструкции - плиты, экструзионный пенополистирол, полистеролбетон; выравнивающая стяжка из сухих смесей, в зоне умывальников - обмазочная гидроизоляция из полимерных мастик. Тип отделки: в соответствии с Альбомом		
		Двери	в соответствии с Альбомом		

(в ред. с 13.12.2021 протокол № 42 от 17.11.2021)

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

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

№ п/п	Наименование СБО	Наименование оборудования	Технические характеристики
<b>3. Объекты общественного питания</b>			
3.1	Столовые, буфеты	Торгово-технологическое оборудование, мебель	Комплектуется оборудованием в соответствии с ТЗ, обеспечивающем эксплуатацию объекта по назначению (столовые работающие на сырье; работающие на полуфабрикатах; раздаточные с разогревом готовых блюд), соответствующем требованиям норм, правил и стандартов, действующих на территории РФ
3.2	Комната приема пищи	Кулер, электрочайник	Технические характеристики в соответствии с Альбомом ТЗ и расчетами по численности работающих
		Печь СВЧ, электрическая плита	
		Холодильник	
		Стол	
		Стул, табурет, скамья	
<b>4. Объекты спортивно-оздоровительного назначения</b>			
4.1	Спортивные залы	Спортооборудование, тренажеры	Технические характеристики в соответствии с ТЗ
<b>5. Объекты рекреации</b>			
5.1	Конференц-залы, актовые залы, учебные классы	Мультимедийное оборудование, мебель	Технические характеристики в соответствии с Альбомом и ТЗ
<b>6. Входные группы, холлы, коридоры</b>			
6.1		Цифровое оборудование, мебель, инвентарь	Технические характеристики в соответствии с Альбомом и ТЗ
<b>7. Передвижные пункты (мобильные здания)</b>			
7.1	Для отдыха, обогрева и приема пищи	Бытовое оборудование, мебель	Технические характеристики в соответствии с ТЗ
7.2	Для проживания		

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование СБО</b>	<b>Наименование оборудования</b>	<b>Технические характеристики</b>
7.3	Гардеробная с сушилкой		

(в ред. с 13.12.2021 протокол № 42 от 17.11.2021)