

**Социальная кадровая политика
«ПРОМЕТ»**

2022 год

СОДЕРЖАНИЕ

I.	Вводная часть	3
II.	Основные положения	
	2.1. Система управления, прозрачность и приживаемость цепочки поставок	4
	2.2. Минимальный возраст, детский труд и молодые работники.....	6
	2.3. Принудительный труд.....	7
	2.4. Недопущение дискриминации.....	7
	2.5. Дисциплинарные меры, домогательства и насилие.....	9
	2.6. Поощрение сотрудников	11
	2.7. Свобода объединений	12
	2.8. Порядок рассмотрения жалоб.....	12
	2.9. Рабочее время, сверхурочные часы и заработная плата.....	14
	2.10. Социальные гарантии и льготы Промет.....	16
	2.10. Охрана труда и техника безопасности.....	17
	2.11. Пожарная безопасность.....	19
III.	Антикоррупционная политика.....	20
IV.	Ответственность за нарушение положений социальной кадровой политики.....	21

СОЦИАЛЬНАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА «ПРОМЕТ»

«Все люди рождаются свободными и равными в своем достоинстве и правах.»

Статья 1. Всеобщая Декларация прав человека ООН 1948г.

I. ВВОДНАЯ ЧАСТЬ

1.1. Социальная кадровая политика (далее по тексту «Политика») распространяется на все организации группы компаний Промет:

- ООО «НПО Промет»,
- ООО «ТПО Промет»,
- ООО «Евросейф».

(далее по тексту Промет).

1.2. Социальная кадровая политика — это система стратегических мер, направленная на развитие человеческого потенциала, охрану труда и безопасности, которая наилучшим образом способствовала бы совмещению целей и приоритетов предприятия и его работников, потребителей и государства.

1.3. Настоящий документ является основополагающим для Компании в области управления персоналом и соответствует действующему законодательству Российской Федерации. Компания принимает на себя обязательство полностью следовать Конституции РФ, Трудовому кодексу РФ, Всеобщей декларации прав человека ООН 1948 г., Декларации Международной организации труда, Конвенции о правах ребенка.

1.4. Социальная кадровая политика касается всех сотрудников Компании Промет и тех, кто подал заявку на работу в Компании, на момент рассмотрения заявки.

1.5. Социальная кадровая политика Промет, а также вся документация компании, на которую ссылается политика, разработаны и изложены государственным языком Российской Федерации.

II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1. СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ, ПРОЗРАЧНОСТЬ И ПРОСЛЕЖИВАЕМОСТЬ ЦЕПОЧКИ ПОСТАВОК.

2.1.1. Социальная кадровая политика Промет пересматривается не реже 1 раза в год и утверждается на стратегической сессии Компании не позднее 01 апреля каждого года. Ответственные за подготовку – служба персонала. В случае отсутствия изменений, срок действия политики автоматически пролонгируется сроком на 1 год.

2.1.2. Социальная кадровая политика Промет включает и описывает отношение компании относительно детского труда, принудительного труда, дискриминации, дисциплинарных мер, домогательств, насилия, свободы объединений, рабочего времени и сверхурочных часов, заработной платы и социальных гарантий, охраны труда и техники безопасности, противодействия коррупции и других аспектов взаимодействия сотрудников и компании.

2.1.3. При открытии вакансии и кадровых перемещениях, сотрудники компании имеют преимущество перед внешними соискателями.

2.1.4. При приеме на работу всех сотрудников, включая временных работников, командированных, или работников сторонних организаций/подрядчиков в обязательном порядке знакомят с социальной кадровой политикой Промет. В дальнейшем с социальной политикой компании можно ознакомиться в службе персонала, либо на сайте компании www.safe.ru, в разделе «О Компании», подразделе «О ПРОМЕТ».

2.1.5. Служба закупок компании обязана знакомить поставщиков и подрядчиков с социальной кадровой политикой Промет и требовать безусловного ее исполнения в отношении законодательства Российской Федерации, Конвенции о правах ребенка, рабского труда. В случае, если компании станет известно о нарушении, Промет обязуется заявить о нарушении в правоохранительные органы и прекратить сотрудничество.

Ссылка на социальную кадровую политику для внешних пользователей (поставщиков и подрядчиков) представлена на корпоративном сайте компании Промет www.safe.ru в разделе «О Компании», подразделе «О ПРОМЕТ».

2.1.6. Специалисты по охране труда Промет в обязательном порядке проводят вводный инструктаж по охране труда и технике безопасности со всеми вновь принимаемыми на работу независимо от их образования, стажа работы по данной профессии или должности, с временными работниками, командированными, или сторонними организациями/подрядными.

2.1.7. При приеме на работу с каждым сотрудником заключается трудовой договор согласно ТК РФ. В трудовом договоре Промет предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Согласно статье 70 ТК РФ срок испытания не превышает трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов,

представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций, находящихся в 5, 6 и 7 грейдах - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

Трудовой договор подписывается в 2-х экземплярах. 1 экземпляр обязательно выдается сотруднику на руки.

2.1.8. В соответствии со статьей 77 ТК РФ, в компании Промет основаниями для прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст.81 ТК РФ), в т.ч. утрата доверия;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.1.9. Права сотрудника на работу в соответствии с ТК РФ прописаны в «Правилах внутреннего трудового распорядка», с которым сотрудников знакомят при приеме на работу наряду с прочими локально нормативными актами.

2.1.10. В компании Промет разработана и действует процедура «Увольнение сотрудников», согласно которой увольняющийся сотрудник пишет заявление на увольнение в сроки, соответствующие ТК РФ. В соответствии с процедурой отделом

кадров на сотрудника оформляется приказ и выдается «Обходной лист», согласно которому он сдает свое рабочее место. Сотрудником заполняется анкета «Увольнение» с указанием причин ухода из компании. В случае ведения трудовой книжки на бумажном носителе, в нее вносится запись. Трудовая книжка выдается на руки под подпись сотрудника о ее получении в журнале регистрации.

В случае ведения электронной трудовой книжки, сотруднику выдаются «Сведения о трудовой деятельности работника» (СТД-Р) с подписью уполномоченного лица и печатью организации.

Таким образом все вышеописанное является фактом фиксации прекращения трудовых отношений сотрудника и компании Промет.

2.1.11. Трудовые отношения компании Промет и работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, регулируются главой 50.1 ТК РФ.

2.2. МИНИМАЛЬНЫЙ ВОЗРАСТ, ДЕТСКИЙ ТРУД И МОЛОДЫЕ РАБОТНИКИ.

2.2.1. Компания Промет принимает на себя обязательства не использовать детский труд, то есть не лишает детей детства, возможности развить их потенциал и наносить вред физическому и психическому развитию.

2.2.2. Компания Промет не использует труд лиц, не достигших возраста, с которого законодательством разрешен найм и привлечение сотрудников.

2.2.3. Компания Промет может принять на работу детей в возрасте с 15 лет на легкий труд с продолжительностью ежедневной работы до 5 часов на срок не более 1 месяца календарного года во время школьных каникул по письменной просьбе родителей или опекунов с целью получения ими жизненного опыта, навыков общения в коллективе и трудовой деятельности.

2.2.4. В исключительных случаях компания Промет может принять на работу для выполнения легкого труда детей, проживающих вне семьи (детских домов, приютов и прочих подобных учреждений), достигших возраста 15-17 лет при условии окончания основного общего образования или на период каникул с разрешения органов опеки и попечительства в том случае, если у ребенка отсутствуют средства к существованию.

2.2.5. В соответствии со статьей ТК РФ №63 компания Промет может принять на работу лиц, получивших общее образование и достигших возраста пятнадцати лет, которые могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, в случае если у подростка сложились исключительные жизненные обстоятельства.

2.2.6. В соответствии со статьей 94 ТК РФ продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

- для лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа.

2.3. ПРИНУДИТЕЛЬНЫЙ ТРУД.

2.3.1. В компании Промет запрещено использование всех форм принудительного труда, как всякой работы или службы, требуемой от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, включая уголовные наказания и утрату прав и привилегий, для выполнения которой это лицо не предложило своих услуг добровольно, в том числе труд заключенных, кабальный труд, труд военных, рабский труд и любых других принудительных форм.

2.3.2. Предприятие не хранит никаких оригиналов документов сотрудников, содержащих персональные данные, за исключением трудовых книжек, которая хранится на основании письменного согласия сотрудника. Однако компания принимает все усилия по скорейшему переходу на электронные трудовые книжки.

2.3.3. Каждый сотрудник Промет в соответствии с главой 13 ТК РФ (статьи 77-84.1) имеет право в любой момент уволиться из организации.

2.3.4. Сотрудники компании имеют право покинуть территорию компании в любое время. При этом они должны понимать, что их действия могут повлечь за собой дисциплинарные меры.

2.3.5. Промет не одобряет нахождение сотрудников на территории предприятия вне рабочего времени, например, проезд на работу более чем за 30 минут до ее начала или отъезд после окончания рабочей смены по времени, превышающем необходимое и разумное для гигиенических процедур и прочих личных целей.

2.4. НЕДОПУЩЕНИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ.

2.4.1. **Дискриминация** - любое различие, изолирование или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальности или социального статуса, приводящее к нарушению равенства возможностей в области труда и занятий.

2.4.2. Компания Промет признает свою правовую ответственность согласно законодательства Российской Федерации и стремится к искоренению (недопущению) любых форм дискриминации, прямой или косвенной, а также преследований и жестокого обращения.

2.4.3. Промет уважает индивидуальные и культурные различия внутри своего коллектива, так и вне его. Политика «Промет» запрещает любые формы дискриминации, такие как:

- дискриминация на основе этнического происхождения;
- половая дискриминация;
- возрастная дискриминация;
- дискриминация по религии и пр.

Промет считает, что каждый сотрудник дополняет другого и уважает личность и мнение своих коллег. Каждый сотрудник компании имеет право на собственное мнение. Личные конфликты должны оставаться за дверями Компании.

2.4.4. Права сотрудников в области оплаты труда:

Каждый сотрудник имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав и потенциала в процессе трудовой деятельности, беспристрастную и справедливую оценку их результатов, подбор и должностное продвижение работников исключительно на основе профессиональных способностей, знаний и навыков.

Промет гарантирует равную заработную плату за равный труд в соответствии с трудовым стажем, опытом и квалификацией.

2.4.5. Равные возможности при трудоустройстве:

Политика Компании Промет предусматривает обеспечение равных возможностей трудоустройства, без дискриминации или преследований на основании семи признаков дискриминации: по расе, цвету кожи, полу, религии, политическим убеждениям, национальности или социальному статусу.

2.4.6. Промет требует, чтобы все ее работники относились друг к другу справедливо и с уважением, и демонстрировали открытость и честность при взаимодействии с другими.

Компания стремится создать условия, в которых работники оцениваются исключительно на основании своих достоинств, способностей и потенциала, без учета (кроме случаев, особо предусмотренных законодательством) этничности, цвета кожи, национального происхождения, пола, семейного положения или семейных обстоятельств, инвалидности или трудности в обучении, участия в общественных организациях, социально-экономического положения, религиозных или политических убеждений, или других несущественных различий.

2.4.7. Гарантии беременным женщинам:

Социальная кадровая политика Промет запрещает отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Сотрудницы, находящиеся в положении, не должны выполнять тяжелую физическую работу.

Чтобы воспользоваться своим правом, работнице необходимо написать заявление в произвольной форме о переводе на легкий труд и представить медицинское заключение о необходимости перевода на другую работу.

На основании медицинского заключения Компания может снизить нормы выработки либо перевести на работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, и при этом сохранить за сотрудницей средний заработок по прежней работе (ст. 254 ТК).

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности предприятия.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся в Компании работу, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком, женщине по ее желанию в соответствии с ТК РФ предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в Компании.

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

2.5. ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ МЕРЫ, ДОМОГАТЕЛЬСТВА И НАСИЛИЕ.

2.5.1. Привлекательность Промет как места работы – ответственность всех сотрудников.

Компания поощряет доброжелательность, уважение и взаимную поддержку среди сотрудников. Хорошая атмосфера и отношения между сотрудниками способствуют успешной работе Промет. Коллеги по работе – это внутренние клиенты, которым нужно помогать. Руководители компании подкрепляют ценности и стандарты не только словами, но и ежедневным примером.

Стандарт этических норм поведения сотрудников Промет предполагает, что:

- сотрудники не должны ругаться между собой и не должны общаться на повышенных тонах. Избегать перехода на личности;

- руководители подразделений не должны общаться со своими сотрудниками на повышенных тонах;

- сотрудники не должны использовать ненормативную лексику.

2.5.2. Руководители и сотрудники Промет должны понимать, что домогательство и насилие являются уголовным преступлением в Российской Федерации.

Политика Промет запрещает любые действия, связанные с:

- насилием;
- домогательствами;
- нарушением норм общественного порядка и норм морали.

2.5.3. Насилием считают преднамеренные, умышленные действия одного человека, направленные на причинения вреда, травмы или смерти другому человеку (с использованием физической силы и/или иных средств).

Промет запрещает любые действия, связанные с:

- физическим насилием: действиями, направленными на причинение физической боли;

- вербальным (словесным) насилием, к которому относятся намеки, угрозы, шутки, оскорбления, и прочие действия, направленные на причинение морально вреда любому человеку или внушение человеку чувства страха, неприятия или унижения;

- невербальным насилием (присвистывание, междометия, непристойные звуки и жесты и др.).

2.5.4. Домогательство — это поведение человека, причиняющее неудобство или даже вред другому человеку, нарушающее неприкосновенность его частной жизни.

В Промет запрещены все виды домогательства. В случае, если сотрудник подвергся домогательству или считает, что подвергся, он имеет право подать жалобу или обратиться в правоохранительные органы.

За домогательство в Российской Федерации предусмотрено уголовное наказание.

2.5.5. В компании запрещены аморальное поведение (осмысленное совершение безнравственных деяний) и нарушение норм общественного и трудового порядка, таких как:

- употребление спиртных напитков на территории компании и в пределах ее видимости (исключением могут стать корпоративные праздники, но только если компания дает на это официальное разрешение);

- нахождение на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения или запахом спиртных напитков;

- употребление наркотиков;

- курение в офисе и на заводе, кроме специально отведенных мест;

- игра в карты, компьютерные игры, игры в телефоне или другие азартные игры;

- драки на территории офиса/завода;

- участие или создание экстремистских движений.

2.5.6. К сотрудникам, нарушающим правила трудового распорядка, социальные стандарты компании Промет, правила охраны труда и техники безопасности могут применяться дисциплинарные взыскания в соответствии со статьей 192 ТК РФ, такие как:

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

До применения дисциплинарного взыскания с работника берется письменное объяснение.

Детальное рассмотрение порядка привлечения работников к дисциплинарной ответственности отражено во внутреннем документе компании «Инструкция о порядке привлечения работников к дисциплинарной ответственности».

2.5.7. Штрафование сотрудников в компании запрещено.

Сотрудники, нарушившие правила внутреннего трудового распорядка, могут лишиться ежемесячных, годовых премий/бонусов, доплат за питание и других социальных льгот, установленных в Промет.

2.5.8. Руководители Промет всех уровней должны проходить обучение по применению дисциплинарных мер в соответствии со внутренним документом «Инструкция о привлечении работников к дисциплинарной ответственности».

2.5.9. В компании Промет в обязательном порядке ведётся учёт возложенных на работников дисциплинарных мер в электронных Журналах регистрации приказов о взыскании по площадкам:

- ПП Сосенки,
- ПП УЗМК,
- Филиалы.

2.6. ПООЩРЕНИЕ СОТРУДНИКОВ.

2.6.1. Компания Промет поощряет сотрудников, добросовестно исполняющих свои трудовые обязанности:

- объявляет благодарность,
- выдает премию,
- награждает ценным подарком, почетной грамотой,
- представляет к званию лучшего по профессии.

2.6.2. Ежегодно в качестве морального стимулирования сотрудников, выбираются герои компании по номинациям: «Лучший сотрудник года», «Профессионал», «Патриот», «Перспективный сотрудник». Победители получают ценные и памятные подарки.

2.6.3. Сотрудников, достигших возраста 50, 60, 70 и т.д. лет, поздравляют с юбилеями и дарят памятные подарки. Стоимость подарка зависит от стажа работы в компании.

2.7. СВОБОДА ОБЪЕДИНЕНИЙ.

2.7.1. Промет признает право работников на объединение в некоммерческие организации любой формы вне рабочего времени, в том числе, общественные организации, что не влечет за собой какого-либо ограничения социально-трудовых, политических и иных прав и свобод, гарантируемых Конституцией Российской Федерации, федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации. Исключением являются организации, имеющие экстремистский характер – уголовно наказуемо в соответствии со ст.282.2 УК РФ.

2.7.2. Менеджмент компании обязан следить за тем, чтобы участие в некоммерческих организациях не влекло за собой какого-либо ограничения. В компании запрещено обуславливать прием на работу, продвижение по работе, а также увольнение лиц, участвующих в работе общественных организаций.

2.7.3. Менеджменту компании запрещено проводить любые формы агитации и пропаганды, призывать к участию в каких-либо объединениях и общественных организациях на стороне. Исключением могут являться благотворительные и иные организации, оказывающие помощь людям.

2.8. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ.

2.8.1. Работник имеет право подать жалобу в случае, если нарушены его права, установленные ТК РФ, в отношении него совершено административное, либо уголовное преступление, либо при возникновении других действий со стороны любого сотрудника Компании.

2.8.2. При подаче обращения сотрудник должен понимать, что обращение будет рассмотрено максимально объективно, но подача подобного обращения не гарантирует принятие абсолютной правоты заявителя, т.к. на разных уровнях управления, разный объем информации и понимание необходимости тех или иных процессов (решений и т.д.) со стратегической точки зрения.

Руководство Компании гарантирует заявителю что, даже в случае отрицательного ответа на поданную жалобу или обращение, не будет применять никаких карательных действий, при условии, что в обращении не содержалось заведомо ложных сведений (клеветы).

2.8.3. Политика Промет предусматривает 2 формы жалоб:

- **Открытая жалоба** – жалоба, в которой прямо названы все упоминаемые лица, и четко определена личность заявителя. Чаще всего касается рабочих процессов, технических неисправностей, нехватки инструмента и других проблем и взаимоотношений.

- **Конфиденциальная жалоба** – жалоба, в которой прямо названы все упоминаемые лица, и четко определена личность заявителя. Отличие данной жалобы от открытой в

желании заявителя не предавать огласке факт жалобы. Чаще всего выходит за рамки профессиональной деятельности. Конфиденциальные жалобы могут быть доведены только до руководства компании и службы персонала. Политика компании гарантирует неразглашение информации по жалобам такого рода, а именно о жалобе, по необходимости, не будет известно никому кроме непосредственных участников конфликта, службы персонала и высшего менеджмента компании.

2.8.4. С целью получения обратной связи по вопросам или проблемам в области социальной политики, охраны труда и безопасности, на регулярной основе, но не менее 2-х раз в год, в соответствии с заранее утвержденным графиком, проводятся открытые встречи руководства Компании, Службы персонала, сотрудника, ответственного за Охрану труда, и 1 представителя от каждой производственной ячейки.

Рекомендованная повестка встреч – отчет о выполнении принятых ранее решений и мер, и обсуждение текущих вопросов.

Контроль за организацией встреч и соблюдением сроков, ведением протокола и последующее информирование сотрудников возлагается в компании на заместителя генерального директора по работе с персоналом.

2.8.5. Для изучения проблем и потребностей персонала в Компании ежегодно в обязательном порядке проводится «Мониторинг персонала», являющийся анонимным. Опрос проводится по всем подразделениям компании без исключения. Помимо этого, 1 раз в 2 месяца проводятся опросы производственного персонала.

2.8.6. В компании Промет в обязательном порядке ведётся учёт поданных сотрудниками жалоб в электронных Журналах регистрации по площадкам:

- ПП Сосенки,
- ПП УЗМК,
- Филиалы.

2.8.7. Процедура подачи жалоб в компании Промет предусматривает предоставление сотрудникам обратной связи:

- в случае подачи жалобы непосредственному руководителю – срок предоставления обратной связи не более 7 рабочих дней;
- в случае подачи жалобы руководству Компании – срок предоставления обратной связи не более 4 недель;
- при необходимости решения вопроса в кратчайшие сроки необходимо подавать жалобы в СП. Срок рассмотрения жалобы и предоставления обратной связи не более 3 рабочих дней в случаях, если ответ в компетенции СП и не требует вмешательства руководителей подразделения/отделов.

2.9. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, СВЕРХУРОЧНЫЕ ЧАСЫ И ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА.

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

2.9.2. Для сотрудников, не задействованных в прямом производственном процессе, в соответствии с действующим законодательством установлена пятидневная рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье. Общая продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

2.9.3. Для сотрудников, задействованных в непрерывном производственном процессе, установлен сменный график работы, продолжительностью 12 часов, из них работникам предоставляется 2 перерыва для отдыха и приема пищи продолжительностью по 30 минут каждый. Также у сотрудников есть право на использование по своему усмотрению 7 минут рабочего времени, которые включаются в рабочее время и подлежат оплате согласно ТК РФ, на перерыв в конце каждого часа работы.

2.9.4. В соответствии со статьей 111 ТК РФ в Промет сотрудникам, работающим по сменному графику, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно графику и правилам внутреннего трудового распорядка.

2.9.5. Рабочий день сотрудников начинается с момента регистрации на рабочем месте в автоматическом режиме с использованием постоянных пропусков (пластиковых карт). Оформление постоянных пропусков сотрудникам осуществляется в день приема на работу установленным порядком.

На основании этих данных по каждому сотруднику ведется табель учета рабочего времени, в котором отражается фактически отработанное время и неявки.

2.9.6. В компании Промет каждый сотрудник имеет право на справедливое вознаграждение за свой труд.

2.9.7. Сотрудникам гарантирован установленный законом минимальный размер оплаты труда в том числе на испытательный срок.

2.9.8. Платежные ведомости сотрудников ведутся в соответствии с законодательством РФ.

На основании статьи 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается

правилами внутреннего трудового распорядка. О выплате заработной платы, Промет извещает работников в электронном виде.

2.9.9. 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.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4-х часов в течение 2-х дней подряд и 120 часов в год.

Время, отработанное сверхурочно отражается в таблице учета рабочего времени.

2.9.10. В соответствии со статьей 99 ТК РФ при привлечении сотрудника к сверхурочной работе допускается только с его письменного согласия, за исключением случаев:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В соответствии со статьей 152 ТК РФ сверхурочная работа в компании Промет оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.9.11. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исключением сотрудников, работающих по утвержденному графику, производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

2.9.12. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в

повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.9.13. Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Надбавка за фактически отработанное ночное составляет 20%.

2.9.14. Время простоя - временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера.

Время простоя оплачивается в соответствии с ТК РФ.

2.9.15. Ненормированный рабочий день.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью от трех до семи дней.

2.10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ ПРОМЕТ.

2.10.1. В соответствии с ТК РФ в компании Промет действует следующий социальный пакет:

- ✓ Ежегодный оплачиваемый отпуск.
- ✓ Отпуск без сохранения заработной платы.
- ✓ Гарантии работнику при временной нетрудоспособности.
- ✓ Отпуск по беременности и родам.
- ✓ Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее

компонентов

- ✓ Льготы родителям, имеющим ребенка-инвалида.
- ✓ Отпуск по уходу за ребенком.

2.10.2. В соответствии с федеральным законом от 16.07.1999 N 165-ФЗ, отношения по обязательному социальному страхованию между компанией Промет и ее сотрудниками возникают с момента заключения трудового договора, если иное не установлено федеральными законами

Страховыми случаями признаются достижение пенсионного возраста, наступление инвалидности, потеря кормильца, заболевание, травма, несчастный случай на производстве или профессиональное заболевание, беременность и роды, рождение ребенка (детей), уход за ребенком в возрасте до полутора лет и другие случаи, установленные федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования.

2.10.3. Промет не увольняет сотрудников в период низкого сезона, сохраняя рабочие места обеспечивая всех работой.

2.10.4. Сверх установленного законодательством в компании Промет действуют следующие льготы для сотрудников:

✓ Льготное питание. На предприятии работают удобные столовые с разнообразным меню, функционирующие не только в будние, но и выходные дни. Помимо столовых, в производственных помещениях имеются оборудованные комнаты для отдыха и приема пищи.

✓ В производственных помещениях и офисах компании установлены аппараты с питьевой водой, в течение рабочего дня сотрудники могут попить чай, кофе или молоко.

✓ В компании имеются раздевалки. Раздельные раздевалки для основного производственного персонала для мужчин и женщин оборудованы душевыми и санузлами, которые обеспечены всем необходимым и содержатся в чистоте.

✓ Бесплатный корпоративный транспорт и бесплатные охраняемые стоянки для сотрудников компании.

✓ На производственных площадках компании имеются оборудованные медицинские кабинеты с квалифицированными медицинскими работниками, куда сотрудники могут обратиться в случае необходимости в течение рабочего дня. На регулярной основе организуются и проводятся профосмотры персонала, вакцинации и тесты на опасные инфекции.

✓ Для детей сотрудников компании проводятся корпоративные новогодние елки, конкурсы рисунков, экскурсии на производство. На всех этих мероприятиях дети получают от компании подарки.

✓ Промет поощряет и способствует обучению и саморазвитию персонала. Ежегодно формируются графики обучения. Сотрудникам предоставляется возможность участия во внутренних и внешних программах. Рост и развитие компании – это источник возможностей для сотрудников, а рост и развитие сотрудников – это гарантии движения компании вперед.

✓ Для усиления материальной заинтересованности в результатах труда могут применяться персональные надбавки, доплаты и разовые премии стимулирующего характера.

✓ За эффективное выполнение текущей работы, за труд с повышенными нагрузками, за высококвалифицированный труд, в компании Промет работникам могут выплачиваться разовые месячные и квартальные премии.

✓ Компания оказывает сотрудникам материальную помощь в чрезвычайных случаях.

2.11. ОХРАНА ТРУДА И ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ

2.11.1. Нет ничего важнее жизни и здоровья людей. Основными стратегическими целями в области охраны труда, определенной Политикой компании, являются:

- ✓ обеспечение безопасных условий труда,
- ✓ профилактика и предотвращение происшествий, связанных с рисками для здоровья работников,
- ✓ проведение корректирующих мероприятий с целью недопущения несчастных случаев,
- ✓ улучшение условий труда.

2.11.2. Все здания, где осуществляется деятельность компании, строятся в соответствии с действующим законодательством и соответствуют официальному назначению, отраженному в разработанной проектной документации.

2.11.3. На предприятии в обязательном порядке проводится специальная оценка условий труда (далее СОУТ) для сохранения здоровья сотрудников и обеспечения безопасности и комфорта на рабочих местах, а также не менее 1 раза в год оценка рисков возникновения пожарной опасности.

В соответствии с ТК РФ проведение СОУТ является обязанностью каждого работодателя.

2.11.4. На регулярной основе в компании проводятся аудиты и опросы персонала в области удовлетворённости условиями труда с целью оперативного реагирования и устранения проблем.

2.11.5. На основании ст.230.1 ТК РФ на предприятии существует «Положение о расследовании и учете несчастных случаев».

Руководителям всех уровней запрещается скрывать несчастные случаи.

2.11.6. С целью обеспечения снижения травматизма на предприятии разработаны и применяются мероприятия:

- В производственных помещениях компании Промет предусмотрены защитные ограждения в соответствии с законодательством РФ.

- Оборудование, используемое на производстве, помимо защитных ограждений, при наличии возможности, оснащается кнопками аварийного выключения.

- Согласно законодательства РФ на предприятии:

- имеются паспорта безопасности (MSDS) для химических материалов на русском языке. Работники, использующие в работе опасные и легковоспламеняющиеся материалы, должны знакомиться с паспортами безопасности указанных материалов и проходить регулярный инструктаж под роспись в журнале по ТБиОТ.

- Определены места хранения и ведётся учет используемых и хранящихся химических веществ, и материалов.

- Определен порядок утилизации производственных отходов.

- Проводится обучение персонала по управлению отходами.

- На участках, где имеется риск попадания химического вещества в глаза, установлены станции для промывки глаз в соответствии с рекомендациями

производителя в пределах 6 метров от области хранения химических веществ, беспрепятственный доступ к которым обеспечен всем сотрудникам.

- В соответствии со ст.221 ТК РФ, компания обеспечивает своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, ремонт и замену. Работники не допускаются к работе без положенных средств индивидуальной защиты, в неисправной, загрязненной специальной одежде или обуви.

- Все работники компании имеют свободный доступ к средствам индивидуальной защиты (СИЗ) в специально отведенном месте, обеспечивающим их сохранность, в котором соблюдаются все условия хранения.

2.12. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ.

Самый большой риск, существующий на предприятии – риск гибели людей в результате пожара.

Менеджмент компании должен учитывать, что риски пожара в Российской Федерации недооцениваются, как следствие, менеджмент должен особое внимание уделять профилактике и предотвращению пожаров.

2.12.1. В компании на регулярной основе в соответствии с графиками мероприятий по пожарной безопасности проводятся инструктажи и обучение пожарных расчетов. Тренировка пожарных расчетов проводится не реже 1 раза в месяц на каждом рабочем месте где назначается пожарный расчет.

На сотрудников, назначенных старшими в пожарные расчеты, возложена ответственность за:

- оповещение о пожаре,
- включение ручного пожарного извещателя,
- эвакуацию людей с участка возгорания.
- тушение пожара.

В компании проводится обучение и проверка знаний работников по пожарной безопасности.

Обучение проводится в виде:

- противопожарных инструктажей.
- пожарно-тактических учений согласно графика.

2.12.2. В целях обеспечения пожарной безопасности в Промет:

- Устанавливается автоматическая система пожарной сигнализации. Звуковая сигнализация на производственных участках, в административно-бытовых и складских помещениях должна иметь ярко выраженное отличие от других сигналов, что обеспечивает четкую слышимость сигнала.

- Во всех помещениях устанавливается система автоматического пожаротушения с применением оросителей «СОБР», также внутри помещений имеются пожарные краны.

Пожарные рукава перематываются с ребра на новое ребро согласно установленных норм с отражением информации в соответствующем журнале.

- На производственных участках, в складских и административных помещениях установлены пожарные шкафы с местом хранения огнетушителей в каждом не менее 2 штук.

- На каждом пожарном шкафу должна быть информация с номерами сотовых телефонов ответственных за пожарную безопасность, а также телефон службы спасения (112).

- Во всех производственных, административных и складских помещениях размещаются понятные план-схемы эвакуации в случае возникновения чрезвычайной ситуации.

- На территории предприятия имеются въезды для пожарных машин, внутриплощадочные проезды с твердым покрытием по всей территории, обеспечивающие доступ ко всем зданиям и сооружениям.

- Для эвакуации людей из производственных корпусов имеется необходимое количество эвакуационных выходов непосредственно наружу. По пути эвакуации имеется дополнительная маркировка, указывающая расположения (нахождения) эвакуационного выхода.

- Эвакуационные выходы должны содержаться в не запертом состоянии (могут быть опломбированны). На эвакуационных выходах, находящихся в запертом состоянии, устанавливается дверная система «антипаника».

- На всех лестницах по пути эвакуации устанавливаются ограждения (перила).

- Питание светильников освещения безопасности (эвакуационного освещения) должно быть предусмотрено от источников независимых от питания светильников рабочего освещения.

III. АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ПОЛИТИКА

Компания Промет выступает категорически против коррупции и принимает меры по ее предотвращению.

Компания принимает меры по защите своих сотрудников от участия в коррупционных и некоммуерческих подкупах.

Уличение сотрудников в коррупционных действиях является основанием для увольнения.

IV. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЙ СОЦИАЛЬНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Соблюдение работниками положений Политики учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва, для выдвижения на вышестоящие должности.

За нарушение положений Политики, компания Промет оставляет за собой право привлечь сотрудника к дисциплинарной ответственности, включая увольнение.