



ПОЛИТИКА ПО УСЛОВИЯМ ТРУДА

Цель

Акционерное общество «Уральские Инновационные Технологии» (далее – АО «УРАЛИНТЕХ» или Компания) обязуется защищать права своих сотрудников и обеспечить нормальные условия труда. Настоящая Политика по условиям труда (далее Политика) определяет ключевые составляющие подхода Компании в данной области.

Настоящую Политику следует рассматривать совместно с Политикой в области охраны здоровья и безопасности труда и другими соответствующими политиками.

Область применения

Настоящая Политика применяется ко всем сотрудникам Компании.

Компания также ожидает соблюдения принципов и положений, предусмотренных данной Политикой, со стороны подрядчиков.

Общие сведения

Обязательства Компании в области обеспечения нормальных условий труда, соответствующих государственным требованиям охраны труда и промышленной безопасности определены в Правилах внутреннего трудового распорядка.

Продолжительность рабочего времени соответствует требованиям законодательства Российской Федерации и международным нормам.

Компания ведёт учёт фактического времени, отработанного каждым сотрудником, в целях соответствия законодательству Российской Федерации.

Настоящая Политика подлежит периодическому пересмотру и актуализации.

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха

Следующие основные положения определяют продолжительность рабочего времени для сотрудников Компании:

- продолжительность рабочей недели составляет не более 40 часов (за исключением случаев суммированного учёта рабочего времени, ненормированного рабочего дня и иных случаев, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, когда сотрудники могут привлекаться к выполнению трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени), и сотрудникам должен предоставляться еженедельный непрерывный отдых продолжительностью в среднем не менее 42 часов

ПОЛИТИКА ПО УСЛОВИЯМ ТРУДА

- продолжительность рабочего времени сотрудников, занятых на производстве, составляет не более восьми часов в сутки (за исключением случаев установления суммированного учета рабочего времени, ненормированного рабочего дня и иных случаев, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, когда сотрудники могут привлекаться к выполнению трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени)
- сотрудникам предоставляется перерыв для отдыха, продолжительностью не менее 30 минут, в течение каждого рабочего дня. Это время не должно учитываться при расчете продолжительности рабочего дня сотрудника. На отдельных видах работ сотрудникам предоставляются специальные перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда
- сотрудники могут привлекаться к выполнению сверхурочной работы (такое привлечение осуществляется только с письменного согласия сотрудника, за исключением случаев, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, когда сотрудники могут привлекаться к выполнению сверхурочной работы без их согласия)
- продолжительность сверхурочной работы не может превышать 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год
- сотрудникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка
- сотрудники имеют возможность работать по совместительству в свободное от основной работы время. Работа по совместительству может выполняться сотрудником как по основному месту работы, так и у других работодателей, но продолжительность такой работы не должна превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы сотрудник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории сотрудников

Оплата труда

Заработная плата каждого сотрудника зависит от ряда факторов, к числу которых относятся занимаемая должность, сложность исполняемых трудовых (должностных) обязанностей и квалификация.

Компания стремится реализовать структуру оплаты труда, при которой вознаграждение каждого сотрудника состоит из постоянной части и переменной части, которая зависит от достижения ключевых показателей эффективности.

ПОЛИТИКА ПО УСЛОВИЯМ ТРУДА

Средняя заработная плата сотрудников Компании способна конкурировать с уровнем заработных плат в аналогичных компаниях.



Генеральный директор
А.В. Ермаков

21.09.2021

Дата

