

## СОДЕРЖАНИЕ

1	1
2-6	2-6
7-10	7-10
11-14	11-14
15-19	15-19
20-23	20-23
24-27	24-27
28-29	28-29
30	30
31	31
34-62	34-62
63-70	63-70
71-81	71-81
82-87	82-87
88-91	88-91

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

АО «Череповецкий фанерно-мебельный комбинат»

на 2017 – 2019 годы

ПРИНЯТ  
на конференции работников  
трудового коллектива  
28 декабря 2016 года

г. Череповец  
2016

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работниками предприятия и Работодателем на основе согласования взаимных интересов сторон и принимается в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель - АО «Череповецкий фанерно-мебельный комбинат» (далее - АО «ЧФМК», Общество, Работодатель) в лице генерального директора и работники АО «Череповецкий фанерно-мебельный комбинат» в лице профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации АО «Череповецкий фанерно-мебельный комбинат» (далее - Профком) и подписывается с одной стороны - генеральным директором АО «ЧФМК», с другой стороны – председателем профсоюзного комитета.

1.3. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор:

- признают, что эффективная работа АО «ЧФМК» в целом и благополучие каждого работника взаимосвязаны, и считают, что главным в отношениях сторон должны быть обоюдное доверие, стремление к предотвращению конфронтации;

- строят свои отношения на принципах социального партнёрства, экономической заинтересованности сторон в участии и расширении договорных отношений, соблюдения иных, распространяющихся на стороны соглашений и договорённостей.

1.4. Целью договора является:

- создание системы социально-трудовых отношений в Обществе, максимально способствующих его стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;

- повышение уровня жизни работников и членов их семей;

- создание благоприятного психологического климата в коллективе;

- практическая реализация принципов социального партнёрства и взаимной ответственности сторон.

1.5. Предметом настоящего договора являются, прежде всего, преимущественно дополнительные, по сравнению с законодательством, положения по вопросам условий труда, в том числе его оплаты, занятости, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий и охраны труда, а также социально-бытового обслуживания работников Общества, компенсаций и льгот, предоставляемых работодателем.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников комбината, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.7. Срок действия коллективного договора - 3 года, он вступает в силу с момента его подписания.

1.8. Приложения к Коллективному договору являются его неотъемлемой частью, имеют равную с ним юридическую силу.

## 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН.

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности производства, производительности труда и качества выпускаемой продукции, а также на снижение издержек производства, на основе внедрения новой техники и технологии, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

Стороны, признавая права и обязанности друг друга, в целях обеспечения конструктивного взаимодействия и социального партнёрства, выполнения положений коллективного договора обязуются:

- принимать локальные нормативные акты по согласованию с выборным профсоюзным органом (приложение № 1), а в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором - с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета;
- проводить согласованные действия по реализации коллективного договора, включая информирование друг друга о принимаемых решениях и локальных нормативных актах по вопросам, включённым в коллективный договор;
- взаимно обеспечивать представителям сторон возможность принимать участие в рассмотрении вопросов по проблемам, не включённым в коллективный договор, но представляющим взаимный интерес;
- распределить полномочия или наделить ими своих представителей в структурных подразделениях для установления оптимальных взаимоотношений, направленных на обеспечение согласования интересов сторон по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, в том числе предусмотренных коллективным договором.

2.2. В этих целях **Общество обязуется** (ст. 22 ТК РФ):

- выполнять условия настоящего коллективного договора;
- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- выплачивать в полном размере и в денежной форме причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- знакомить работников под роспись при приёме на работу (до подписания трудового договора) с правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 2), коллективным договором, иными локальными нормативными актами, а также с вновь принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- создавать условия для выполнения работниками норм выработки (ст. 163 ТК РФ), обслуживания и нормированных заданий, а также для роста производительности труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права с соблюдением процедур, установленных Трудовым Кодексом РФ и настоящим коллективным договором;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

2.3. **Общество**, в соответствии со своим Уставом и действующим законодательством формирует производственную программу, выбирает поставщиков и потребителей продукции, устанавливает на неё цены в соответствии с конъюнктурой рынка, распоряжается прибылью, остающейся в распоряжении организации, включая использование её для развития производства и решения социальных задач трудового коллектива организации, и в связи с этим **имеет право** (ст. 22 ТК РФ):

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Общества (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Общества, если Общество несёт ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты, а в случаях предусмотренных законодательством принимать их по согласованию с профкомом или с учётом его мотивированного мнения;
- не допускать к работе лиц: не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, не прошедших обязательные медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования, а также в случаях медицинских противопоказаний и появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- проводить специальную оценку условий труда (далее – СОУТ) в соответствии с законодательством о СОУТ;
- проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости - в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях, в порядке и форме, кото-

ые определяются работодателем в локальных нормативных актах с учётом мнения профсоюзного комитета организации;

- определять системы и условия оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями.

2.4. **Профком**, как представитель работников организации, сотрудничает с Обществом, не вмешиваясь в его распорядительно-хозяйственную деятельность, и **обязуется** способствовать устойчивой и эффективной деятельности АО «ЧФМК» присущими профсоюзам методами и средствами (ст. 29 ТК РФ):

- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, а также полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;

- представлять и защищать интересы работников по включённым в коллективный договор вопросам, а также при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы;

- содействовать предупреждению социальной напряжённости в трудовых коллективах, соблюдению работниками требований по охране труда, обеспечению здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшению санитарно-бытовых условий;

- контролировать соблюдение законодательства РФ о труде, занятости и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, коллективного договора;

- предлагать меры по социально - экономической защите работников, высвобождаемых в результате сокращений, реорганизации или ликвидации организации;

- способствовать предотвращению коллективных трудовых споров, а также принимать меры по урегулированию индивидуальных трудовых споров;

- проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей;

- хранить коммерческую тайну Общества;

- рассматривать в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, в течение пяти рабочих дней - проекты локальных нормативных актов работодателя (ст. 372 ТК РФ), и в течение семи рабочих дней – проекты приказов с документами о прекращении трудового договора по инициативе работодателя (ст. 373 ТК РФ).

2.5. В соответствии с ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ (ст. 53), законами и иными нормативными правовыми актами РФ, соглашениями и коллективным договором **профком имеет право:**

- заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

- реорганизации и ликвидации организации,
- введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников,

- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников,
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ, федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором;
  - вносить по этим и другим вопросам в органы управления организации соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении;
  - распространять информацию о своей деятельности;
  - принимать участие в обсуждении планов социально-экономического развития организации, разработке и принятии коллективного договора;
  - оказывать информационно-методическую, консультативную, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза - работникам организации.

2.6. Работник организации – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем на основании трудового договора.

**Работник организации обязан** (ст. 21 ТК РФ):

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором, а также должностной инструкцией (тарифно-квалификационной характеристикой);
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные нормативные акты, принятые в организации;
- не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Обществу, а в случае причинения - возместить прямой действительный ущерб;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о:
  - любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, сохранности имущества Общества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Общества, если Общество несёт ответственность за сохранность этого имущества),
  - каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья,
  - проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления),
  - начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции,
  - дне сдачи крови и её компонентов, а также об использовании дней, предоставленных в связи со сдачей крови и её компонентов;
  - во всех случаях отсутствия по уважительным причинам (болезнь, выполнение государственных обязанностей и т.д.);
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга, соблюдать установленные правила поведения.

## 2.7. Работник имеет право на (ст. 21, 219 ТК РФ):

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, а также с условиями оплаты труда, действующими в Обществе;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, а также на личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте;
- обучение безопасным методам и приемам труда, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном локальными нормативными актами Общества, Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;
- обязательное социальное страхование, в случаях предусмотренных федеральными законами, а также добровольное медицинское страхование;
- льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством и коллективным договором.

### 3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

3.1. Работодатель для обеспечения занятости обязуется:

3.1.1. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу в Общество заключением письменного трудового договора в двух экземплярах – по одному для каждой стороны (ст. 67 ТК РФ):

- на неопределенный срок;
- на определённый срок до 5 лет - срочный трудовой договор, - который заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ (ст. 58 ТК РФ).

Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, трудовой договор заключается на неопределённый срок, за исключением:

- работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;
- с лицами, обучающимися по очным формам обучения;
- с лицами, работающими на данном предприятии по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья разрешена работа исключительно временного характера в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленным законом;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами (ст. 59 ТК РФ).

3.1.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, можно предусматривать условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счёт средств работодателя (ст. 57 ТК РФ).

3.1.3. Обеспечивать работников обусловленной трудовым договором работой в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией в течение срока его действия, кроме случаев, предусмотренных законодательством и настоящим договором;

- при изменении трудового договора, переводе на другую работу соблюдать письменную форму соглашения с применением для указанных целей унифицированных форм документов.

В случае и в порядке, установленным Трудовым кодексом РФ (Ст. 72.2) работодатель имеет право переводить работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора (ст. 72.1 ТК РФ).



3.1.4. Осуществлять профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям, в том числе в случаях ликвидации рабочих мест, путём заключения дополнительного договора между работником и работодателем (ст. 197 ТК РФ).

3.1.5. Уведомлять Профком в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца о сокращении численности и штата (ст. 82 ТК РФ), а также предоставлять планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, списки сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца. Стороны договорились, что применительно к Обществу высвобождение является массовым, если сокращается 50 или более работников в течение 30 календарных дней.

3.1.6. Проводить мероприятия по сокращению численности или штата работников в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и в соответствии с «Положением о порядке проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников АО «ЧФМК» (приложение № 3). Предупреждать работника о предстоящем высвобождении персонально под расписку не менее чем за два месяца.

3.1.7. Предлагать появляющиеся вакансии в первую очередь высвобождаемым работникам, если их квалификация и состояние здоровья соответствуют требованиям вакантного рабочего места.

3.1.8. Предоставлять работникам, получившим уведомление о сокращении, бесплатную консультацию по профессиональной ориентации.

### 3.2. Профком для обеспечения занятости обязуется:

3.2.1. Предоставлять консультационную и правовую помощь по вопросам занятости.

3.2.2. Своевременно рассматривать предложения работодателя по вопросам занятости.

3.2.3. Обеспечивать конструктивное участие своих представителей в работе совместных (временных и постоянных) комиссий (групп), создаваемых для решения вопросов, связанных с обеспечением занятости.

3.2.4. Содействовать предоставлению социальных гарантий, преимуществ и компенсаций работникам в вопросах организации занятости, приёма на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, установленных законодательством и коллективным договором, работникам при организации занятости, приёма на работу изменении или прекращении трудовых отношений в связи с сокращением.

3.2.5. Способствовать достижению сбалансированности интересов работников и работодателя в вопросах обучения, повышения квалификации и переобучения.

3.2.6. Принимать участие в социально-трудовой адаптации вновь принятых работников.

3.2.7. Поддерживать (при совпадении интересов) работодателя в его переговорах (инициативах) с государственными и иными органами и организациями по вопросам занятости.

3.3. Стороны договорились, что приказы по реструктуризации структурных подразделений, влекущие массовое сокращение численности или штата, работодатель издаёт после консультаций с профсоюзным комитетом.

Реальное массовое увольнение работников по сокращению численности или штата осуществляется только тогда, когда приняты меры для его недопущения, в частности работодателем:

- осуществлялся перевод высвобождаемых работников на вакантные места и должности;
- вводилось временное ограничение приёма на работу новых работников;
- предоставлялся работникам по их желанию отпуск без сохранения заработной платы;
- вводился режим неполного рабочего времени с учётом мнения Профкома (ст.74 ТК РФ);
- разрабатывались планы трудоустройства работников, обусловленные закрытием цехов (структурных подразделений) с ликвидацией рабочих мест в процессе реструктуризации Общества.

3.4. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе при прочих равных условиях, установленных трудовым законодательством (ст. 179 ТК РФ), предоставляется:

- работникам, имеющим 3-х и более несовершеннолетних детей;
- работникам предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одиноким матерям, отцам, воспитывающим детей без матери, до 16-летнего возраста;
- работникам, семьи которых потеряли кормильца в связи с несчастным случаем на производстве в Обществе;
- работникам, в семьях которых имеются инвалиды 1 или 2 группы (супруг, дети, иждивенцы), получившие трудовое увечье (профессиональное заболевание), связанное с работой в Обществе.

3.5. Не допускается одновременное увольнение по сокращению численности или штата работников супругов, состоящих в зарегистрированном браке.

3.6. Работодатель отдаёт предпочтение в приёме на работу:

- лицам, уволенным из Общества вследствие получения производственной травмы или профессионального заболевания, если их квалификация и состояние здоровья соответствуют требованиям вакантного рабочего места;
- лицам, уволенным с работы по сокращению численности или штата (кроме нарушителей трудовой дисциплины) и состоящим на учёте в службе занятости населения, если их квалификация соответствует требованиям вакантного рабочего места.

3.7. Обеспечивать женщинам, приступившим к работе после отпуска по уходу за ребёнком, обучение с целью восстановления квалификационных навыков, или, с их согласия, переподготовку при условии перевода на другое место работы.

3.8. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации организации.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет; одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери допускается в соответствии со ст. 261 ТК РФ, с несовершеннолетними – со ст.269 ТК РФ.

3.9. Для лиц, имеющих стаж работы на комбинате 20 лет и более:

- уволенных по собственному желанию или соглашению сторон для которых Общество было последним местом работы;

- уволенных по сокращению численности или штата при достижении пенсионного возраста считать пенсионерами комбината.

3.10. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

Ответственные за выполнение раздела –  
заместитель директора по социальным вопросам,  
председатель профсоюзного комитета

#### 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ и ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. При регулировании рабочего времени в Обществе стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю, установленных законом (ст. 91 ТК РФ).

4.2. Режим рабочего времени в Обществе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, принятыми с учётом мнения Профкома, а также графиками работы (сменности), разработанными и утверждёнными с учётом мнения Профкома.

4.2.1. В связи с тем, что длительность производственного процесса в отдельных структурных подразделениях Общества превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, допустить введение в указанных подразделениях сменную работу в две, три, четыре смены.

4.2.3. При сменном режиме работы вводится суммированный учёт рабочего времени. Учётным периодом признаётся месяц.

При сменной работе продолжительность рабочей смены, недели может отклоняться от нормы рабочего времени, установленной трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

4.2.4. Продолжительность рабочей недели, выходные дни, продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, перерывов в работе, порядок чередования рабочих и нерабочих дней, число смен в сутки, правила и порядок чередования смен определяются графиками работы (сменности).

4.2.5. Графики работы (сменности) доводятся до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

4.3. Стороны договорились, что в Обществе может применяться сокращенная продолжительность рабочего времени помимо случаев, предусмотренных законодательством (ст. 92, 93, 94 ТК РФ):

- для лиц, частично утративших на производстве трудоспособность вследствие полученной травмы или профзаболевания;
- для работников, имеющих детей в возрасте до 14 лет;
- для лиц, в отношении которых по результатам СОУТ имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда.

4.4. Уменьшение рабочего времени по различным мотивам менее чем до четырёх часов в день или 20 часов в неделю не допускается.

4.5. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления и конкретная продолжительность данных перерывов для структурного подразделения устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

На работах (участках), где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работникам предоставлять возможность отдыха и приёма пищи в течение рабочей смены. (Ст. 108 ТК РФ).

При этом время и место приёма пищи для таких рабочих мест определяется распоряжением руководителя структурного подразделения.

4.6. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней устанавливается в соответствии со ст. 95 ТК РФ.

4.7. Работа в ночное время регламентируется в соответствии со ст. 96 ТК РФ. Ночное время устанавливается с 22 часов до 6 часов, вечернее время - с начала вечерней смены до 22 часов.

4.8. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени регламентируется в соответствии со ст. ст. 97, 99, 101 ТК РФ.

4.9. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха продолжительностью 10 минут после каждого отработанного часа в специально оборудованных помещениях. Данные перерывы включаются в рабочее время. (Ст. 109 ТК РФ).

4.10. Установить продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников 28 календарных дней.

Предоставлять работникам Общества ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с законодательством РФ и локальными нормативными актами Общества, согласованными с профсоюзным комитетом, трудовыми договорами.

Предоставлять ежегодный основной и дополнительные оплачиваемые отпуска работнику по графику, подписанному руководителем структурного подразделения, согласованному с профсоюзным комитетом и утверждённому генеральным директором Общества.

Графики отпусков должны обеспечивать нормальный ход работы подразделений и по возможности учитывать личные интересы работников.

4.11. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Замена отпуска денежной компенсацией не допускается:

- беременным женщинам;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

4.12. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть:

- предоставлен работнику и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ);
- разделён на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

4.13. При разделении по соглашению между работником и работодателем (представителем работодателя) ежегодного оплачиваемого отпуска на части (при этом продолжительность хотя бы одной из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней, ст. 125 ТК РФ) или предоставлением дней в счёт ежегодного оплачиваемого отпуска общая продолжительность оплачиваемого отпуска не должна увеличиваться за счёт выходных дней.

Так, предоставленные работнику, работающему в день по пятидневной рабочей неделе, пять дней отпуска (рабочие дни) в счёт ежегодного оплачиваемого отпуска подряд или в разбивку оформляются как семь календарных дней отпуска.

Аналогично оформляются предоставляемые дни в счёт ежегодных оплачиваемых отпусков при других графиках работы.

4.14. Стороны договорились установить и оплачивать за счёт средств на оплату труда дополнительные отпуска, предоставляемые:

а) согласно законодательству из себестоимости:

- работникам, условия труда которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 2, 3 и 4 степени:

- при классе вредности «3.2» - 7 календарных дней;

- при классе вредности «3.3» - 8 календарных дней;

- при классе вредности «3.4» - 9 календарных дней;

- при классе вредности «4» - 10 календарных дней.

Работник имеет право на дополнительный отпуск в соответствии с классом вредности, который установлен по результатам СОУТ и действует до результатов следующей плановой и (или) внеплановой СОУТ.

Структурным подразделениям, профессиям и должностям, в отношении которых не проведена СОУТ, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25 октября 1974 г. с дополнениями (приложение № 4). После утверждения отчёта о проведении СОУТ рабочего места ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется работнику по результатам СОУТ.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (ст. 121 ТК РФ). В счёт времени, проработанного в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, предусмотренными в Списке, засчитываются те дни, в которые работник фактически был занят в этих условиях не менее половины рабочего дня, установленного для работников данного производства, цеха, профессии и должности;

- за работу с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ) - по 3 календарных дня (приложение № 5);

б) сверх установленного законодательством из прибыли:

- за непрерывный стаж работы в АО «ЧФМК»:

- при стаже от 3 до 5 лет – 1 календарный день;

- при стаже от 5 до 10 лет – 2 календарных дня;

- при стаже 10 лет и выше – 3 календарных дня;

- работникам, не получающим компенсации за работу во вредных и тяжёлых условиях труда по федеральному законодательству (дополнительный отпуск), установить для восстановления здоровья отпуск за работу в многосменном режиме с полными ночными сменами – по одному рабочему дню за каждые 2 года работы, но не более 2-х дней;

- членам ДПД до 3 календарных дней по ходатайству руководителей подразделений, инженера по противопожарной безопасности, за подписью главного инженера;

- работникам комбината, не имевшим в предшествующем отпуску году с 1 января по 31 декабря пропусков рабочих дней по больничным листам предоставляется дополнительно два дня к отпуску или увеличивается вознаграждение к ежегодному основному оплачиваемому отпуску на 30% (приложение № 10).

Дополнительные отпуска предоставляются сверх установленных законодательством и суммируются с основным отпуском 28 календарных дней.

Работникам, совершившим прогулы, а также появившимся на работе или задержанным на территории Общества в нерабочее время в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, дни дополнительного отпуска за стаж работы, за работу в многосменном режиме, за членство в ДПД, за отсутствие больничных листов не предоставляются.

Ответственные за выполнение раздела –  
заместитель директора по социальным вопросам,  
начальник отдела труда и заработной платы

## 5. ОПЛАТА ТРУДА, КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

5.1. Стороны договорились, что система оплаты и стимулирования труда работников производится за конечные результаты труда в соответствии с реальным вкладом в экономику предприятия:

- рабочим в зависимости от условий труда по утвержденным администрацией и согласованным с профкомом тарифным ставкам и сдельным расценкам, исчисленным из утвержденных тарифных ставок и разрядов выполняемых работ, рабочим-сдельщикам при работе повременно оплату труда производить по тарифу присвоенного разряда;

- руководителям, специалистам и служащим на основе должностных окладов, определяемых администрацией в штатном расписании или договоров согласно Уставу акционерного общества.

Принять действующие на момент заключения коллективного договора тарифные ставки и должностные оклады как минимальные.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне (ст. 133 ТК РФ).

5.2. Формирование фонда оплаты труда, определение системы оплаты труда, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, системы премирования производится согласно локальным нормативным актам Общества, принятым с учётом мнения Профкома (ст. 135 ТК РФ).

5.3. Тарификация работ и присвоение разрядов рабочим осуществляется в соответствии с требованиями ЕТКС работ и профессий рабочих, наименование профессий – согласно общероссийскому классификатору (ст. 143 ТК РФ).

Вопрос о присвоении или повышении разряда, категории (далее именуется разрядом) рабочему рассматривается квалификационной комиссией работодателя на основании заявления рабочего, прошедшего обучение и сдавшего квалификационные экзамены, по представлению руководителя соответствующего подразделения с учётом мнения коллектива производственной бригады.

Право на повышение разряда имеют в первую очередь рабочие, качественно выполняющие работы и установленные нормы труда более высокого разряда не менее трех месяцев и добросовестно относящиеся к своим трудовым обязанностям.

Работодатель по представлению руководителя соответствующего подразделения и по согласованию с профсоюзными комитетами имеет право понижать рабочему квалификацию на один разряд за грубые нарушения технологической дисциплины и за другие серьёзные нарушения, повлекшие ухудшение качества изготавливаемой ими продукции или выполняемых работ.

Восстановление разряда производится в общем порядке, установленном для присвоения и повышения разряда, но не ранее чем через три месяца после его снижения. (Общие положения ЕТКС работ и профессий рабочих, утверждено постановлением Госкомтруда СССР Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. № 31/3-30 с изменениями).

5.4. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с порядком, определенным ст. 153 ТК РФ.



5.5. В непрерывно действующих цехах, участках 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 тарифу присвоенного разряда в полуторном размере.

5.6. Работникам Общества, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с действующим законодательством РФ и с учётом результатов действующей СОУТ, устанавливается повышенный размер оплаты труда.

Минимальный размер доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Размер доплат за работу во вредных и (или) опасных условиях труда устанавливается по степени вредности и опасности и утверждается штатным расписанием:

- класс «3» подкласс «3.1» - 4%;
- класс «3» подкласс «3.2» - 6%;
- класс «3» подкласс «3.3» - 8%;
- класс «3» подкласс «3.4» - 10%;
- класс «4» - 12%.

При изменении условий труда после утверждения отчёта о проведении СОУТ рабочего места доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда устанавливается работнику по результатам СОУТ.

Работникам, работающим с персональными компьютерами, устанавливается доплата в зависимости от продолжительности работы на компьютерах:

- не ежедневно – 450 руб.,
- до 4 часов ежедневно – 710 руб.,
- более 4 часов ежедневно – 1 055 руб.,
- полную смену ежедневно – 1 210 руб. (Приложение № 6).

5.7. За каждый час работы в вечерние и ночные смены производится доплата в процентах к тарифной ставке присвоенного разряда (установленного оклада) по основному месту работы:

- работникам при работе по 12-ти часовому графику непрерывной работы с 19 (20) часов до 7 (8) часов утра, - в размере 40%; сторожам, работникам службы РИК, вахтёрам санатория-профилактория (с 22 часов до 6 часов утра) - в размере 40%;

остальным рабочим, руководителям, специалистам комбината, работающим в вечернее и ночное время:

- за работу в вечернее - 20%;
- за работу в ночное время - 40%.

5.8. Работа в сверхурочное время оплачивается в следующих размерах (ст. 152 ТК РФ):

- за первые два часа - в полуторном размере,
- за последующие часы - в двойном размере.

Оплата рабочим повременщикам производится от тарифа присвоенного разряда, рабочим сдельщикам – от сдельных расценок.

Отклонение от нормы рабочего времени при сменной работе (переработка) оплачивается рабочим сдельщикам и повременщикам от тарифа присвоенного разряда.

5.9. Бригадирам из числа рабочих, не освобожденных от основной работы, устанавливается доплата за руководство бригадой:

- с численностью рабочих до 10 человек – 815 руб.;
- 10 человек и более – 1045 руб.

Звеньевым доплаты за руководство звеном устанавливается в размере 50% соответствующей доплаты бригадиру.

5.10. В целях стимулирования повышения профессионального мастерства рабочих и усиления их материальной заинтересованности и ответственности за качество работ и выполнение производственных заданий можно устанавливать надбавки к тарифным ставкам за профессиональное мастерство в размере:

- рабочим 3 разряда до 12 %,
- 4 разряда до 16 %,
- 5 разряда до 20 %,
- 6 разряда до 24 %.

Данная надбавка устанавливается сроком на один год по истечении которого, при отсутствии замечаний со стороны руководства, её действие продлевается на следующий год.

5.11. Водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов, погрузчиков грузоподъемностью свыше 5 т, машинистам крана автомобильного выплачивается ежемесячная надбавка за классность к установленной тарифной ставке за отработанное в качестве водителя время в следующих размерах:

- водителям 2 класса – 10%,
- водителям 1 класса – 25%.

Квалификация 1-го класса может быть присвоена при непрерывном стаже работы не менее двух лет в качестве водителя автомобиля, автобуса, погрузчика, машиниста крана автомобильного 2-го класса.

Квалификация 2-го класса может быть присвоена при непрерывном стаже работы не менее трёх лет в качестве водителя автомобиля, погрузчика, машиниста крана автомобильного 3-го класса. Для присвоения 2-го класса водителям автобусов, прошедшим специальную подготовку, стаж работы в качестве водителя 3-го класса не требуется.

5.12. Время простоя по вине работника не оплачивается. Время простоя по другим причинам оплачивается в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

5.13. Выплата заработной платы производится не реже чем каждые полмесяца путём перечисления на указанные работниками счета в банке.

За первую половину месяца производится выплата аванса в счёт заработной платы 27 числа текущего месяца, выплата заработной платы производится 12 числа месяца, следующего за отчётным.

Работник извещается о составных частях причитающейся ему заработной платы путём выдачи 1 раз в месяц расчётного листка, форма которого согласовывается с профкомом и утверждается генеральным директором.

При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным нерабочим днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата своевременно оформленного отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.14. Вознаграждение за выслугу лет выплачивается всем категориям работающих, включая непромышленную группу, в размерах, установленных Положением о выплате вознаграждения за выслугу лет (приложение № 7).

5.15. Молодым рабочим, окончившим учебные заведения или прошедшим обучение на рабочем месте, устанавливаются нормы выработки, пониженные на 15 процентов, на срок до 3 месяцев.

5.16. На период освоения нового производства (продукции) работникам на основании графиков достижения проектной трудоёмкости, освоения проектных мощностей и других технико-экономических показателей, разработанных техническими службами комбината, устанавливаются коэффициенты к нормам труда, рассчитанным на проектную технологию, организацию производства и труда, которые позволяют сохранить средний заработок по прежнему месту работы на срок, не превышающий нормативных сроков освоения, при условии соответствия фактических организационно-технических условий тем, которые запроектированы во вновь вводимых нормах и нормативах по труду.

При несоответствии данных условий срок действия коэффициентов устанавливается в каждом конкретном случае.

5.17. Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение, установленное из расчёта часовой тарифной ставки рабочих промышленно-производственного персонала I разряда и дневной нормы рабочего времени исходя из 40-часовой рабочей недели. Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере. (Ст. 112 ТК РФ).

5.18. Оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком, производится в соответствии со ст. 156 ТК РФ.

5.19. За каждый календарный день учебного отпуска (за исключением праздничных дней) выплачивается доплата сверх заработной платы труда в размере 250 рублей работнику, обучающемуся в аккредитованном учебном заведении, не оформившему учебный отпуск и исполняющему свои трудовые обязанности.

5.20. Оплата труда лиц, выполняющих у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы производится в соответствии с Положением о порядке оплаты труда при исполнении обязанностей временно отсутствующих работников (приложение № 8).

5.21. В летний период при повышении температуры наружного воздуха свыше 27°C устанавливается денежная компенсация по показателям микроклимата работникам Общества, где не созданы условия установленные санитарными правилами и нормами СанПин 2.2.4.548-96, утвержденные Постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 01.10.1996 № 21, из расчёта 1435 рублей в месяц каждому с учётом фактически отработанного времени в вышеуказанных условиях, кроме того устанавливается денежная компенсация рабочим цеха лущения шпона на участке сушки шпона: сушильщикам шпона, кочегарам технологических печей, сушиль-

щикам шпона и фанеры с исполнением обязанностей кочегара технологических печей в следующем размере:

при  $t$  наружного воздуха от  $25^{\circ}\text{C}$  до  $29,9^{\circ}\text{C}$  - 10% от часовой тарифной ставки за фактически отработанное время в данных условиях;

при  $t$  наружного воздуха от  $30^{\circ}\text{C}$  до  $34,9^{\circ}\text{C}$  - 15% от часовой тарифной ставки за фактически отработанное время в данных условиях;

при  $t$  наружного воздуха от  $35^{\circ}\text{C}$  выше - 20% от часовой тарифной ставки за фактически отработанное время в данных условиях.

5.22. В зимний период при понижении температуры наружного воздуха до  $-20^{\circ}\text{C}$  и ниже устанавливается денежная компенсация по показателям микроклимата работникам цеха по обеспечению сырьём с участком лесопиления, в следующих размерах:

- навалыщикам-свалыщикам, машинистам рубительных машин, операторам установок и линий обработки пиломатериалов (ПТ-1У), укладчикам пиломатериалов, деталей и изделий из древесины (ПТ-1У), укладчикам пиломатериалов, деталей и изделий из древесины (упаковка), операторам установок и линий обработки пиломатериалов (кромкообрезной станок), в размере 16% часовой тарифной ставки (оклада);

- раскрывщикам, слесарям-ремонтникам, электрогазосварщикам, электромонтерам по ремонту и обслуживанию оборудования ЦОС, контролёрам деревообрабатывающего производства на приёмке сырья, на участке лесопиления и на погрузке готовой продукции в размере 12% часовой тарифной ставки (оклада) за фактически отработанное время в данных условиях.

5.23. Вознаграждение к ежегодному основному оплачиваемому отпуску выплачивается всем категориям работающих, включая непромышленную группу, в размерах, установленных Положением о вознаграждении к ежегодному основному оплачиваемому отпуску (приложение № 9).

5.24. При изменении тарифов (окладов) доплаты и надбавки, выплачиваемые в суммарном выражении, соответственно индексируются.

5.25. Оплату лицам из числа работников цехов комбината, привлечённым на дежурство для предотвращения возгораний на санкционированной свалке промышленных отходов и на арендуемых участках лесного фонда, производить в размере 100 руб. за час проведённый на дежурстве. На оплату начислять районный коэффициент».

5.26. Обеспечение сохранения уровня реального содержания заработной платы осуществляется путем индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги не реже, чем один раз в календарном году по результатам финансово-хозяйственной деятельности Общества с учётом уровня инфляции.

Ответственные за выполнение раздела –  
главный бухгалтер,  
начальник отдела труда и заработной платы

## 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

6.1. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право (по личному заявлению и предоставлению подтверждающих документов) на получение дополнительного краткосрочного отпуска:

с сохранением заработной платы из расчёта часовой тарифной ставки или должностного оклада если эти дни являются рабочими:

- по случаю смерти родственников первой очереди (родители, дети, супруги, родные братья и сёстры) – до 3 календарных дней (до 5 календарных дней для поездки за пределы территории Вологодской области);

без сохранения заработной платы:

- при регистрации первого брака – до 5 календарных дней;  
- при регистрации первого брака детей – до 3 календарных дней;  
- при рождении ребёнка, отцу – до 5 календарных дней;  
- при участии в похоронах близких родственников – до 3 календарных дней;  
- матерям, ребёнок которых идёт в 1 класс – до 3 календарных дней;  
- при переезде на новое место жительства – до 3 календарных дней;  
- для проводов детей в Российскую Армию – 1 календарный день;  
- для проезда в пределах территории Российской Федерации в другие города для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения - до 5 календарных дней.

6.2. Работникам Общества, не имеющим нарушений трудовой дисциплины, при присвоении звания «Ветеран труда комбината» ко Дню работников леса выдавать памятный адрес и денежную премию в сумме:

4 000 руб. – Ветеран комбината 1 степени,

3 800 руб. – Ветеран комбината 2 степени,

3 500 руб. – Ветеран комбината 3 степени.

Ветеранов Общества с 35-летним, 40-летним, 45-летним и т. д. стажем работы на комбинате поощрить денежной премией в сумме 4 000 руб.

6.3. Работникам, добросовестно проработавшим в Обществе не менее 10 лет, не имеющим нарушений трудовой дисциплины в течение последнего года до даты рождения, при выходе на пенсию выдавать памятный адрес и подарок на сумму 5 000 руб., в связи с 50-летием (женщинам, имеющим право на льготное пенсионное обеспечение, – с 55-летием) вручать подарок на сумму 4 000 руб.

При стаже работы в Обществе менее 10 лет, но не меньше 3 лет работникам, не имеющим нарушений трудовой дисциплины стоимость подарков уменьшается в два раза.

6.4. Выдавать беспроцентный заем в размере до 30 000 рублей, со сроком возврата в течение 2 лет, - работнику в возрасте до 35 лет, вступившему в первый брак, проработавшему в Обществе не менее 2-х лет и не имеющему нарушений трудовой дисциплины.

6.5. Оказывать материальную помощь по письменному заявлению работника, не имеющего нарушений трудовой дисциплины в течение календарного года с момента наступления события:

- вступившим в первый брак - в размере 5 000 руб.;

- при рождении ребенка у работницы Общества - в размере 5 000 руб.;

- в случае пожара, затопления квартиры, кражи из квартиры путём взлома, при наличии подтверждающих документов, до 10 000 руб., исходя из финансовых возможностей Общества индивидуально.

6.6. Выдавать материальную помощь семьям умершего работника Общества в размере 10 000 руб.

6.7. Выделять материальную помощь работникам Общества на похороны близких родственников (жена, муж, отец, мать, дети) в размере 3 000 руб.

6.8. Выделять материальную помощь родственникам на похороны неработающих пенсионеров Общества в размере 5 000 руб.

6.9. В случае гибели работника на производстве принимать на себя организацию похорон в полном объёме.

6.10. Работникам Общества, не имеющим нарушений трудовой дисциплины, проработавшим более одного года, а также пенсионерам, проработавшим в Обществе не менее 10 лет, один раз в год оказывать услуги по перевозке грузов автотранспортом за 35% стоимости, но не более 4 машино-часов.

6.11. Ежемесячно оказывать неработающим пенсионерам материальную помощь в размере действующего Положения при наличии средств.

6.12. Производить продажу отпада от фансырья для бытовых нужд в соответствии с протоколом согласования свободных цен. Для пенсионеров АО «ЧФМК» - за 60% стоимости в объёме не более 7,3 м<sup>3</sup> в год.

На лиц, проживающих в домах с печным отоплением, данное ограничение не распространяется.

6.13. Выдавать путёвки в санаторий-профилакторий АО «ЧФМК»:

- работникам АО «ЧФМК» и их детям за 10% их стоимости,

- неработающим пенсионерам – за 5% стоимости.

Инвалидам трудового увечья и профзаболевания, участникам ВОВ 1 раз в два года предоставлять бесплатные путёвки в санаторий-профилакторий.

6.14. Организовывать и обеспечивать ежегодное санаторно-курортное лечение работников, выделяя ежегодно на эти цели средства, утверждённые сметой в бюджете Общества.

За счёт средств социального страхования обеспечивать путёвками на санаторное лечение:

- работников, работающих во вредных условиях труда и имеющих рекомендации медицинской комиссии с указанием в заключительном акте после прохождения периодического медицинского осмотра.

Распределение, порядок, условия выдачи путёвок, размер частичной оплаты за путёвки и контроль за правильным использованием средств осуществляет комиссия по социальному страхованию.

6.15. Заключать договора со сторонними организациями на отдых детей работников Общества в оздоровительные лагеря. Путевки в местные оздоровительные лагеря выдавать за 10% их стоимости, в оздоровительные лагеря, расположенные на юге России - за 25% стоимости.

6.16. Многодетные семьи, а также семьи, имеющие детей-инвалидов, обеспечивать бесплатными путёвками в местные оздоровительные лагеря.

6.17. Работникам, добросовестно проработавшим в Обществе не менее 2 лет:

- компенсировать расходы на дорогостоящие медицинские услуги (оперативное вмешательство) по заявлению работника с предоставлением подтверждающих документов с ходатайством руководителя структурного подразделения и профсоюзной организации в размере 10% стоимости услуги, но не более 15 000 рублей;

- компенсировать расходы на протезирование зубов в следующем размере: при стаже работы до 10 лет – 10%;

от 10 до 15 лет - 20%;

от 15 до 20 лет - 25%;

свыше 20 лет - 30%, но не более 10 000 руб.

Компенсация производится один раз в год.

6.18. Выплачивать единовременное вознаграждение при увольнении работника в связи с выходом на пенсию (по старости либо инвалидности) в размерах 2000 руб. за каждый год работы в Обществе непрерывно. Право распространяется на работников отработавших не более 2-х месяцев после достижения пенсионного возраста.

Работодатель, после увольнения пенсионера и выплаты ему единовременного пособия, имеет право на основании личного заявления пенсионера и ходатайства руководителя структурного подразделения заключить с ним срочный трудовой договор сроком до 5 лет в котором могут оговариваться особые условия труда и оплаты для данного работника отличные от других, работающих по данной должности (профессии).

Единовременное пособие не выплачивается:

- при повторном приёме пенсионера;

- нарушителям трудовой дисциплины.

6.19. Производить учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, а также выдачу беспроцентных займов для приобретения жилья либо улучшения жилищных условий в соответствии с Положением с учётом мнения профкома.

6.20. Установить гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и её компонентов в соответствии с Положением (приложение № 10).

6.21. Обеспечить содержание цеха «Общепит».

6.22. Поощрять ежегодно:

- всех работниц Общества к празднику «Международный женский день»;

- участников боевых действий к празднику «День защитников Отечества»;

- работников, успешно окончивших средние специальные и высшие аккредитованные учебные заведения, при стаже работы в Обществе не менее 2-х лет.

6.23. Поощрять ежегодно неработающих пенсионеров комбината:

- к празднику «Международный женский день»;

- к 9 Мая участников и инвалидов ВОВ;

- ко Дню пожилого человека;

- к юбилейному дню рождения в размере 600 руб.

Юбилейными датами считать 55-летие, 60-летие, 65-летие, 70-летие, 75-летие, 80-летие и т. д.

6.24. Производить при наличии прибыли отчисление средств на благотворительные цели.

6.25. В целях поддержки материнства и детства Работодатель выплачивает на каждую многодетную семью, имеющую на иждивении трёх и более детей до 18 лет 5 000 рублей один раз в год с предоставлением подтверждающих документов.

Ответственные за выполнение раздела –  
главный бухгалтер,  
заместитель директора по социальным вопросам,  
председатель профсоюзного комитета



## 7. ОХРАНА ТРУДА, ЗДОРОВЬЯ И ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ.

Стороны, подписавшие коллективный договор, признают приоритет жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности.

Для выполнения этих целей **Работодатель обязуется:**

7.1. Обеспечивать соблюдение законодательства об охране труда, стандартов безопасности, норм и других нормативных документов по охране труда.

7.2. Обеспечивать выполнение работ в соответствии с технологическими регламентами, картами, схемами, правилами технической эксплуатации оборудования, инструкциями по охране труда и с использованием соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты работающих.

7.3. Обеспечивать содержание в исправном, соответствующем правилам и нормам по охране труда, состоянию и безопасную эксплуатацию машин, механизмов, оборудования, транспортных средств, сооружения, территории.

7.4. Выполнять мероприятия по улучшению условий и охраны труда, предусмотренные ежегодным соглашением. Ежегодно выделять средства в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) для улучшения условий и охраны труда.

7.5. Осуществлять контроль за соблюдением предельно-допустимых концентраций вредных веществ в воздухе рабочей зоны и предельно-допустимых уровней воздействия физических факторов на рабочих местах в соответствии с программой производственного (санитарного) контроля.

7.6. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.7. Обеспечивать профессиональную подготовку рабочих, проводить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проводить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

7.8. Проводить по возможности обучение работников в рабочее время с оплатой из расчёта тарифной ставки присвоенного разряда за фактически отработанное время.

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

В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется в соответствии с действующим законодательством.

7.10. Обеспечивать разработку инструкций по охране труда на каждое рабочее место или вид работы.

7.11. Обеспечивать работников предприятия на их рабочих местах инструкциями по охране труда, охране окружающей среды, противопожарной безопасности.

7.12. Проводить специальную оценку условий труда (СОУТ), в соответствии с действующим законодательством.

Реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда Работников, с учётом результатов проведения СОУТ.

7.13. Приобретать и выдавать за счёт собственных средств специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты (далее - СИЗ), смывающие и обезвреживающие средства, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством порядке, в соответствии с установленными нормами и условиями труда, результатами СОУТ.

Обеспечивать замену спецодежды, спецобуви и СИЗ Работника, пришедших в негодность до истечения установленного срока на основании акта списания, проводить стирку, химчистку и ремонт спецодежды.

Работников, принятых по срочным трудовым договорам, обеспечивать специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ, в соответствии с установленными нормами и условиями труда, результатами СОУТ.

7.14. Выдавать работникам дополнительно, сверх норм и результатов СОУТ, спецодежду, спецобувь и средства индивидуальной защиты, исходя из имеющихся возможностей (приложение № 11).

7.15. При переводе работницы по приказу на лёгкий труд, в связи с беременностью, с сохранением среднего заработка, выдача новой спецодежды по нормам и срокам выдачи приостанавливается, так как работник в этот период не выполняет своих функциональных обязанностей на рабочем месте.

7.16. Обеспечивать содержание здравпункта, санитарно-бытовых помещений (комнат отдыха, гардеробных, сушилок, душевых, умывальных).

7.17. Выдавать на руки мыло туалетное, в количестве 300 г. в месяц, рабочим, руководителям, специалистам и служащим, занятым на работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями рук и тела или обеспечивать постоянное наличие мыла в санитарно-бытовых помещениях, согласно действующему законодательству.

7.18. Выдавать бесплатно по 0,5 л молока или других равноценных пищевых продуктов, рабочим и служащим за каждую отработанную смену, независимо от её продолжительности (приложение № 12).

7.19. Выдавать бесплатно лечебно-профилактическое питание (ЛПП) работникам участка смол (кроме уборщика производственных и служебных помещений, сторожа), а также лаборантам химического анализа ЦПЛ, обслуживающим участок смол, в полном соответствии с действующим законодательством.

7.20. Организовывать проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

Обеспечивать проведение ежегодного (периодического) медицинского осмотра работников согласно утверждённому графику.

Для прохождения периодических медосмотров возможно использовать рабочее время (не более 3 часов). При невозможности прохождения медицинского ос-

мотра в рабочее время медицинский осмотр может быть пройден в свободное время трудящегося с оплатой по среднему заработку за 4 часа.

Во избежание профзаболевания работник обязан указать врачу на ухудшение своего здоровья при прохождении медицинского осмотра, если необходимо поставить в известность руководителя своего подразделения.

Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

При отказе от перевода на другую работу, либо отсутствии у Работодателя соответствующей работы, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется в соответствии с действующим законодательством.

7.21. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, согласно действующему законодательству.

7.22. Обеспечивать расследование и учёт несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном ТК РФ и иными нормативными правовыми актами.

7.23. Сообщать в профсоюзные органы о тяжелых несчастных случаях, случаях со смертельным исходом и о групповых несчастных случаях, проводить совместное расследование несчастных случаев с государственной инспекцией труда.

7.24. Нести ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с выполнением ими трудовых обязанностей, в соответствии с законодательством.

Работникам, получившим производственную травму или профессиональное заболевание, работодатель выплачивает компенсацию морального вреда в размере до 25-кратной величины МРОТ (применяемого для регулирования оплаты труда), определенного федеральным законодательством на момент выплаты. При определении размера компенсации морального вреда учитываются обстоятельства несчастного случая, процент утраты профессиональной трудоспособности, вина потерпевшего, семейное положение и иные заслуживающие внимания обстоятельства.

В целях компенсации вреда (включая морального) в случае гибели работника в результате несчастного случая на производстве, связь с производственной деятельностью которого подтверждена материалами акта специального расследования, производить одному из членов его семьи единовременную выплату сверх установленного законодательством размера в сумме не менее годового среднего заработка работника.

7.25. Обеспечивать все структурные подразделения медицинскими аптечками, соответствующими установленным нормативным требованиям в необходимом количестве, укомплектованными набором средств для оказания первой доврачебной помощи пострадавшим.

7.26. Обеспечивать в структурных подразделениях комбината удовлетворительный питьевой режим, с соблюдением санитарно-гигиенических норм.

7.27. Обеспечивать содержание пешеходных маршрутов на территории Общества в технически исправном и безопасном состоянии.

7.28. Обеспечивать достаточность и технически исправное состояние искусственного освещения территории Общества.

#### **Работники предприятия обязаны:**

7.29. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

7.30. Соблюдать требования охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, охраны окружающей среды, установленные законами и иными нормативно-правовыми актами, а также локальной документацией предприятия (инструкции, приказы и т.д.).

7.31. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

7.32. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

7.33. Правильно применять и беречь средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.34. Работники, увольняющиеся ранее, чем вышли сроки носки спецодежды и обуви, обязаны их сдать. В ином случае с них будет удержана их остаточная стоимость.

7.35. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.36. Работники предприятия имеют право отказаться выполнять свои трудовые обязанности при отсутствии технологических карт и инструкций по охране труда, прекратить эксплуатацию оборудования и производство работ при возникновении угрозы для здоровья и жизни или же в аварийных ситуациях в соответствии с технологическими инструкциями.

Ответственные за выполнение раздела –  
заместитель главного инженера –  
начальник отдела промышленной безопасности,  
охраны труда и окружающей среды,  
председатель профсоюзного комитета

## 8. РАБОТА С МОЛОДЁЖЬЮ.

8.1. Работодатель признает Совет молодежи и молодежную организацию представителями работающей молодежи АО «ЧФМК» при решении вопросов в области труда и социальной политики, в области профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

8.2. Целью работы с молодежью является закрепление молодых работников на предприятии, содействие повышению их профессиональной квалификации, служебного роста, социальной защищенности и создание условий для самореализации.

8.3. Молодыми работниками АО «ЧФМК» считаются лица в возрасте до 35 лет, заключившие трудовой договор с Обществом.

### 8.4. Работодатель обязуется:

8.4.1. Выделять средства для реализации мероприятий по работе с молодежью в соответствии с утверждённой сметой в бюджете Общества.

8.4.2. Предоставлять необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития предприятия.

8.4.3. Обеспечивать прохождение практики учащихся начальных, средне-профессиональных и высших учебных учреждений, обучающихся по востребованным профессиям на предприятии, заключивших договор с предприятием, и принимать их на работу после окончания учебных учреждений при наличии вакансий.

8.4.4. Принимать на работу бывших работников, уволенных с предприятия в связи с призывом на военную службу, при наличии вакантных мест.

8.4.5. Осуществлять работу с выпускниками высших учебных заведений с очной формой обучения, с целью привлечения их на работу на предприятие по окончании обучения.

8.4.6. Проводить через наставников молодежи индивидуальную работу с вновь принятыми молодыми работниками по их адаптации в структурных подразделениях предприятия.

8.4.7. Обеспечивать необходимые условия для организационной работы Молодежной организации:

- по заявке председателя Совета молодежи предоставлять оборудованное мебелью помещение, средства связи и оргтехнику;
- выделять канцелярские принадлежности;
- размножать документы молодежной организации.

8.4.8. Предоставлять председателю Совета молодежи, по согласованию с руководителем структурного подразделения, свободный день в месяц для организационной деятельности с сохранением среднего заработка по основному месту работы.

8.4.9. Финансировать участие представителей молодежного актива в городских и региональных семинарах и тренингах по тематике молодежной политики, в соответствии с квотами или нормами представительства, с освобождением от производственной трудовой деятельности с сохранением среднего заработка по месту работы и по согласованию с руководителем структурного подразделения Общества.

## 8.5. Профсоюзный комитет **обязуется:**

8.5.1. Обеспечить конструктивное участие выборных профсоюзных органов в работе молодежной организации предприятия и оказание помощи в реализации ее мероприятий.

8.5.2. Включать в качестве своих представителей молодых работников в совместно создаваемые с работодателем (его представителем) постоянные и (или) временные комиссии по вопросам, затрагивающим социально-трудовые интересы молодежи.

8.5.3. Осуществлять постоянный контроль и защищать трудовые и иные, непосредственно связанные с ними права молодых работников.

8.5.4. Содействовать привлечению молодых работников:

- к участию в мероприятиях и программах по улучшению условий труда, повышению квалификации;
- к участию в спортивно-оздоровительной и культурной жизни трудовых коллективов подразделений и предприятия в целом.

Ответственные за выполнение раздела –  
заместитель директора по социальным вопросам,  
председатель профсоюзного комитета

Ответственные за выполнение раздела –  
главный бухгалтер,  
председатели профсоюзного комитета

## 9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

9.1. Работодатель, его органы и должностные лица признают за Профсоюзной организацией своего предприятия в лице Профкома, её выборного органа право представлять и защищать интересы работников.

9.2. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым тарифным Соглашением и настоящим коллективным договором.

9.3. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации и её органов в реализации законных прав работников и их представителей.

9.4. Профсоюз осуществляет контроль по соблюдению работодателем и его представителями трудового законодательства, коллективного договора и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.5. В целях создания условий для выполнения обязательств по коллективному договору работодатель предоставляет Профкому в бесплатное пользование отапливаемые, электрифицированные, оборудованные мебелью помещения, средства связи, оргтехнику, транспорт, организует за свой счёт уборку и ремонт помещений.

Обеспечивает печатание, размножение информационных материалов, необходимых для работы Профкома.

9.6. Представляет профсоюзному комитету установленную статистическую отчётность, а также любую другую информацию, не являющуюся коммерческой тайной, затрагивающую интересы трудового коллектива.

9.7. Работодатель обязуется без дополнительной оплаты ежемесячно перечислять удержанные профсоюзные взносы Профкому одновременно с выплатой заработной платы.

9.8. Выборный профсоюзный орган может проводить в рабочее время заседания по вопросам, отнесённым законодательством или настоящим коллективным договором к согласованному (совместному) решению администрации и профсоюзного органа, а также для принятия и направления мотивированного мнения по проекту локального нормативного акта или при расторжении трудового договора с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя, а также по согласованию с руководителем структурного подразделения проводить краткосрочную учёбу профсоюзного актива, включая членов Профкома, уполномоченных по охране труда.

9.9. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка и возмещает командировочные расходы работникам – членам Профсоюза, избранным делегатами съезда работников лесных отраслей РФ, конференций территориальной, первичной профсоюзной организации для участия в работе этих ими избранных профсоюзных органов, а также профсоюзный актив на краткосрочную учёбу.

9.10. Социальные льготы и гарантии, все виды материального стимулирования труда, введённые в Обществе распространяются за счёт средств работодателя на всех работников, для которых профсоюзная организация является основным местом работы.

Ответственные за выполнение раздела –  
главный бухгалтер,  
председатель профсоюзного комитета

## 10. ПОРЯДОК КОНТРОЛЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕИСПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Контроль выполнения настоящего коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами договора, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора, действующей на основании Положения, согласованного с профсоюзным комитетом.

10.2. Для осуществления контроля каждая из сторон обязана предоставлять другой стороне и комиссии по контролю за выполнением коллективного договора необходимую для этого информацию.

10.3. В случае обнаружения отклонений от выполнения коллективного договора Профком доводит информацию до сведения генерального директора и, при необходимости, может требовать принятия мер воздействия, вплоть до освобождения от занимаемой должности лиц, грубо нарушающих положения договора.

10.4. Стороны отчитываются о ходе выполнения коллективного договора ежегодно на конференции трудового коллектива или в газете «Вестник ФМК».

10.5. Любая из сторон вправе вносить в период действия договора предложения об изменении, дополнении и продлении коллективного договора согласно Положения о порядке ведения переговоров между представителями работников и работодателя о заключении коллективного договора (приложение № 13). Эти предложения принимаются только по взаимному согласию сторон в виде совместных постановлений.

10.6. Стороны, заключившие коллективный договор, нарушившие или не выполняющие обязательства по коллективному договору, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

10.7. Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.8. Работодатель обязуется размножить и довести текст коллективного договора до работников не позднее одного месяца после его подписания.

Представитель работников

Представитель работодателя

Председатель профкома АО «ЧФМК»

Генеральный директор АО «ЧФМК»

Г. А. Тихонова

Е. Н. Коротков

« 28 » декабря 2016 г. « 28 » декабря 2016 г.



казенное учреждение Вологодской области  
«Центр занятости населения  
Вологодской области»  
160035, Вологодская обл., г. Вологда, ул. Копцева, 115  
Тел./факс: (8172) 73-02-30

УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ  
коллективного договора проведена  
«16» 01 2017

за № 4

и. директор ОНП и ОТ  
Швабская О.С.