

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**АО «Череповецкий фанерно-мебельный комбинат»**

**на 2023 – 2025 годы**

**ПРИНЯТ**  
на конференции работников  
трудового коллектива  
22 декабря 2022 года

г. Череповец  
2022

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1.1. Настоящий коллективный договор является локальным нормативным актом, регулирующим социально-трудовые отношения в акционерном обществе «Череповецкий фанерно-мебельный комбинат» (далее – Работодатель, АО «ЧФМК», Общество) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками в лице профсоюзного комитета (далее - Профком) и работодателем в лице их представителей в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

1.2. Сторонами, заключившими между собой настоящий коллективный договор, являются:

- работники АО «ЧФМК» в лице председателя первичной профсоюзной организации АО «ЧФМК» Рослеспрофсоюза и

- акционерное общество «Череповецкий фанерно-мебельный комбинат» в лице генерального директора, действующего на основании Устава АО «ЧФМК».

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 коллективного договора является:

- создание системы социально-трудовых отношений в Обществе, максимально способствующих его стабильной и эффективной работе, успешному долгосрочному развитию, укреплению деловой репутации;

- обеспечение роста мотивации и производительности труда работников за счёт предоставления предусмотренных настоящим коллективным договором социальных гарантий, льгот и компенсаций, а также роста благосостояния и уровня социальной защиты Работников, их семей;

- создание благоприятного психологического климата в трудовых коллективах и условий, способствующих повышению безопасности труда;

- практическая реализация принципов социального партнёрства и взаимной ответственности сторон.

1.5. Предметом настоящего коллективного договора является достижение взаимного согласия между сторонами по вопросам условий и оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, представления работникам с учетом финансово-экономических возможностей Работодателя гарантий и льгот, более благоприятных по сравнению с установленными законодательством РФ.

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

1.7. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования Общества и в других случаях, установленных законодательством.

1.9. Срок действия коллективного договора - 3 года, он вступает в силу с момента его подписания. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

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

## **2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН.**

2.1. Стороны, признавая права и обязанности друг друга, в целях обеспечения конструктивного взаимодействия и социального партнёрства, устойчивой и ритмичной работы Общества, выполнения положений настоящего коллективного договора, 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;

- принимать локальные нормативные акты с учётом мотивированного мнения Профкома (приложение № 1), а в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором - с учётом мотивированного мнения Профкома;

- 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;

- считать основными направлениями совместной деятельности - дальнейшее развитие социального партнёрства, повышение эффективности заключаемого коллективного договора для стабильной работы Общества;

- обеспечивать реализацию настоящего коллективного договора и контроль за его выполнением, а также принимать меры по урегулированию и предотвращению коллективных трудовых споров;

- проводить совместные предварительные обсуждения проектов локальных нормативных правовых актов, регулирующих социально-трудовые и связанные с ними вопросы экономического характера, разрабатываемых работодателем;

- осуществлять ликвидацию Общества, его подразделений, изменение формы собственности или организационно-правовой формы Общества, полное или частичное приостановление производства (работы), влекущие за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда, только после предварительного уведомления (не менее чем за три месяца) Профкома и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов членов профсоюза.

### **2.2. Работодатель обязуется (ст. 22 ТК РФ):**

- соблюдать федеральные законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, условия настоящего коллективного договора, отраслевых соглашений и трудовых договоров;

- принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права с соблюдением процедур, установленных Трудовым Кодексом РФ и настоящим коллективным договором;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать условия для выполнения работниками норм выработки (ст. 163 ТК РФ), обслуживания и нормированных заданий;
- выплачивать в полном размере и в денежной форме причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные действующим законодательством РФ и коллективным договором;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Обществом в предусмотренных законом и коллективным договором формах;
- предоставлять Профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- своевременно рассматривать представления Профкома о выявленных нарушениях законодательства РФ и коллективного договора, предложения по улучшению работы Общества, а также по вопросам социально-культурного, жилищно-бытового, лечебно-профилактического обслуживания, принимать по ним необходимые меры и сообщать о них Профкому;
- знакомить работников с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, под роспись и/или иными способами, предусмотренными действующим законодательством;
- знакомить работников при приёме на работу под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 2), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;
- выделять необходимые средства и предоставлять соответствующие условия для выполнения коллективного договора;
- проводить в трудовых коллективах информационные конференции с привлечением руководителей и специалистов Общества в сроки, согласованные с Профкомом;
- выполнять свои обязательства в соответствии с задачами Общества в интересах работников, способствовать внедрению новых форм хозяйствования, совершенствованию системы и форм оплаты труда;
- создавать безопасные условия труда, обеспечивать работников помещениями, оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

### **2.3. Работодатель имеет право (ст. 22 ТК РФ):**

- формировать производственную программу, выбирать поставщиков и покупателей продукции, устанавливать на неё цены в соответствии с конъюнктурой рынка;
- распоряжается прибылью, остающейся в распоряжении Общества, включая использование её для развития производства и решения социальных задач трудового коллектива Общества;
- осуществлять административно-распорядительную деятельность;

- создавать объединения Работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права;
- заключать, изменять и прекращать трудовые договоры с работниками;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Общества;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ и локальными нормативными актами Общества.

**2.4. Профком, как представитель работников Общества, обязуется (ст. 29 ТК РФ):**

- сотрудничать с Обществом, не вмешиваясь в его распорядительно-хозяйственную деятельность, и способствовать устойчивой и эффективной деятельности АО «ЧФМК» присутствующими профсоюзам методами и средствами;
- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, а также полному, своевременному и качественному выполнению работниками своих 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 и индивидуальных трудовых споров, а также принимать меры по их урегулированию;
- проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей;
- не разглашать конфиденциальную информацию, 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);
- вести коллективные переговоры, заключать коллективный договор и содействовать его реализации;

- принимать участие в разработке предложений к локальным нормативным правовым актам, затрагивающим социально-трудовые права работников и участвовать в рассмотрении работодателем своих предложений;

- осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, законодательства в области занятости, за выполнением коллективных договоров и соглашений, за состоянием охраны труда и окружающей среды, за соблюдением законодательства в области социального страхования и охраны здоровья, социального обеспечения, улучшения жилищных условий и других видов социальной защиты работников;

- осуществлять организацию и проведение оздоровительных и культурно-просветительных мероприятий среди работников и членов их семей;

- взаимодействовать с государственными органами, органами местного самоуправления, общественными объединениями и организациями по развитию санаторно-курортного лечения, отдыха, туризма, массовой физической культуры и спорта.

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), вносить предложения и участвовать в рассмотрении социально-трудовых и связанных с трудом экономическим вопросов, в частности:

- о реорганизации и ликвидации Общества или его подразделений,
- о введении технологических и/или организационных изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников,
- о профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников,

• других вопросов, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, федеральными законами и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, учредительными документами организации, коллективным договором;

- распространять информацию о своей деятельности;

- принимать участие в обсуждении планов социально-экономического развития Общества, разработке и принятии коллективного договора;

- оказывать информационно-методическую, консультативную, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза - работникам организации.

- осуществлять контроль за соблюдением работодателями, его должностными лицами законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, охраны труда и окружающей среды, а также по другим социально-трудовым вопросам в организациях, в которых работают члены данного профсоюза, и требовать устранения выявленных нарушений;

- направлять работодателю представление об устранении нарушений условий коллективного договора, которое рассматривается в недельный срок, а в случае отказа устранить эти нарушения или недостижения соглашения в указанный срок рассматривать разногласия в соответствии с федеральным законом;

- беспрепятственно посещать структурные подразделения Общества, рабочие места, участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве (работе), защищать права и интересы работников по вопросам условий труда и безопасности на производстве (работе), возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе), а также по другим вопросам охраны труда и окружающей среды в соответствии с федеральным законодательством;

- требовать привлечения к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения должностных лиц, нарушающих законодательство о профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором;

- участвовать в формировании социальных программ и разработке мер, направленных на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и социальную защиту работников, определении основных критериев жизненного уровня, размеров индексации заработной платы и компенсаций в зависимости от изменения индекса цен, а также осуществлять контроль за их соблюдением.

## **2.6. Работники обязуются (ст. 21 ТК РФ):**

- полно, качественно и своевременно выполнять свои функциональные обязанности, возложенные на них трудовым договором и должностной инструкцией (тарифно-квалификационной характеристикой);

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, правила и инструкции по охране труда, санитарно-эпидемиологическому режиму, охране труда, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, а также положения о пропускном режиме, противодействии коррупции, защите персональных данных и коммерческой тайне, иные локальные нормативные акты Общества, связанные с трудовой деятельностью;

- нести дисциплинарную и материальную ответственность в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, вести себя достойно, заботиться о сохранении, деловой репутации Общества, уважать достоинство и личные права других работников, а также представителей контрагентов и граждан, являющихся потребителями продукции и услуг, оказываемых Обществом;

- принимать меры к незамедлительному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальную работу Общества, и немедленно сообщать о случившемся непосредственному руководителю и Работодателю;

- соблюдать установленный порядок делопроизводства, хранения материальных ценностей и документов;

- поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, в производственных, служебных и иных помещениях Общества;

- беречь и укреплять материально-техническую базу Общества, эффективно и бережно использовать оборудование, компьютерную технику, оргтехнику, инструменты, спецодежду, экономно и рационально расходовать сырьё, материалы, топливо и другие материальные ресурсы.

## **2.7. Работник имеет право на (ст. 21, 216 ТК РФ):**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- 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, ТК РФ, иными федеральными законами, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;

- обязательное социальное страхование, в случаях предусмотренных федеральными законами, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также добровольное медицинское страхование;

- льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством РФ, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и настоящим 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, помимо обязательных условий, 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 ТК 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, а также на прохождение независимой оценки квалификации 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 ТК 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.

Работодатель обязан предлагать каждому сокращаемому работнику все подходящие вакансии, имеющиеся у него в других местностях, а также может предложить подходящие вакансии, имеющиеся в его дочерних и зависимых обществах.

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;
- 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;
- работникам предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии).

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 женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

3.9. 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 первичной профсоюзной организации АО «ЧФМК» Рослес-  
профсоюза

#### 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, стороны согласовали возможность введения в указанных подразделениях сменной работы в две, три, четыре смены.

4.2.2. 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.

4.2.3. 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).

4.2.4. Графики работы (сменности) доводятся до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

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. При установлении режимов труда с неполным рабочим временем продолжительность рабочего дня (смены), как правило, не должна быть менее 4 часов и рабочей недели - менее 20 часов при пятидневной неделе. В зависимости от конкретных производственных условий может быть установлена иная продолжительность рабочего времени.

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 Профкомом и утверждённому генеральным директором Общества.

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

4.11. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника и с согласия работодателя может быть заменена денежной компенсацией, за исключением ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков:

- беременным женщинам;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (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).

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трёх месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.13. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ч. 1 ст. 125 ТК РФ).

Продолжительность других частей отпуска не регламентирована и может быть любой. Работнику и работодателю надо согласовать как сам факт деления отпуска, так и продолжительность каждой части. С инициативой о разделении отпуска на части может выступать любая сторона трудового договора. Однако ни работодатель, ни работник не могут требовать деления отпуска на части по своему варианту. В частности, у работодателя есть право не согласиться с вариантом разбивки отпуска, который предложен работником, но нет права делить отпуск работника на части по своему усмотрению. При отказе работнику в разделении отпуска на части работодатель не обязан мотивировать своё решение. Если стороны не достигнут соглашения о времени использования и продолжительности каждой части отпуска, то отпуск должен быть предоставлен целиком во время, установленное графиком отпусков.

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 3 и 4 класса вредности:

- 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, утверждённым постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25 октября 1974 г. с дополнениями. 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 (приложение № 4).

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 свыше – 3 календарных дня;

- работникам, не получающим компенсации за работу во вредных и (или) опасных 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 защите, за подписью технического директора;

- работникам комбината, не имевшим в предшествующем отпуску отработанным году с 1 января по 31 декабря включительно, пропусков рабочих дней по больничным листам предоставляется дополнительно два дня к отпуску или увеличивается вознаграждение к ежегодному основному оплачиваемому отпуску на 30% (приложение № 9). При условии если год отработан полностью.

Работодатель по согласованию с выборным профсоюзным органом может приостанавливать либо отменять на определённый период действие льгот, установленных абзацем 4 п. 4.14 б и п. 2.3 Положения о вознаграждении к ежегодному основному оплачиваемому отпуску с учётом его финансово-экономического положения, издав соответствующий приказ.

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 и/или совершившим по месту работы растраты, хищение имущества (либо попытку хищения), умышленное его уничтожение или повреждение, 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, согласно утвержденного приказом генерального директора штатного расписания и/или трудового договора.

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 федеральным законом (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.

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 серьезные 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 – 605 руб.,
- до 4 часов ежедневно – 940 руб.,
- более 4 часов ежедневно – 1 385 руб.,
- полную смену ежедневно – 1 575 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 (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, работникам получающим оклад (должностной оклад) в размере части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада).

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

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

- с численность рабочих 4 и менее человек – 850 руб.;
- с численностью 5 – 9 человек – 1 100 руб.;
- с численностью 10 – 15 человек – 1 400 руб.;
- с численностью 16 человек и более – 1 750 руб.

за фактически отработанное время в соответствии с Положением о производственной бригаде и бригадире.

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.

Извещение работника о составных частях заработной платы может осуществляться посредством отправки ему расчётного листка на его служебную электронную почту или электронную почту, указанную в заявлении работника.

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

Оплата 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 335 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 Гос-

комсанэпиднадзора РФ от 01.10.1996 № 21, из расчёта 1 880 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, сушильщикам 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, электромонтёрам 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 полигоне промышленных отходов, на арендуемых участках лесного фонда и пр., производить в размере 130 руб. за час проведённый на дежурстве. На оплату начислять установленный районный коэффициент.

5.26. Обеспечение сохранения уровня реального содержания заработной платы осуществляется путём 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 (родители, дети, супруги, родные братья и сёстры) – до 3 календарных дней (до 5 календарных дней для поездки за пределы территории г. Череповца, Череповецкого и Шекснинского районов);

без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

- при регистрации брака – до 5 календарных дней;

- при регистрации 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, отцам-одиночкам ребёнок которых идёт в 1 класс – до 2 календарных дней;

- родителям, ребёнок которых идёт в первый класс, 1 сентября – 1 день;

- при переезде на новое место жительства – до 3 календарных дней;

- для проводов детей и/или одного из супругов в ряды вооружённых сил РФ по призыву или в случае мобилизации – 1 календарный день;

- для проезда в другие города в пределах территории Российской Федерации 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:

5 100 руб. – Ветеран комбината 1 степени,

4 900 руб. – Ветеран комбината 2 степени,

4 600 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 5 100 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 получении права на пенсионное обеспечение по старости 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 50 000 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 брак - в размере 5 000 руб.;
- при рождении ребенка у работницы Общества, а также у работника Общества при наличии зарегистрированного брака - 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 20 000 руб.

6.7. Выделять материальную помощь работникам Общества на похороны родственников (супруги, родители, дети) в размере 3 000 руб.

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

6.9. Работникам Общества, не имеющим нарушений трудовой дисциплины, проработавшим более одного года, один раз в год оказывать услуги по перевозке грузов автотранспортом за 35% стоимости, но не более 4 машино-часов.

6.10. Выдавать путёвки в санаторий-профилакторий АО «ЧФМК» работникам АО «ЧФМК» и их детям до 18 лет за 10% их стоимости.

Инвалидам, получившим на АО «ЧФМК» трудовое увечье или профзаболевание 1 раз в два года предоставлять бесплатные путёвки в санаторий-профилакторий.

6.11. 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.

6.12. 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.

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

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

- компенсировать расходы на оперативное вмешательство по медицинским показаниям и заявлению работника с предоставлением подтверждающих документов с ходатайством руководителя структурного подразделения и Профкома 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 20 000 руб.

Компенсация производится один раз в год по расходам понесённым в текущем календарном году (за декабрь месяц - не позднее одного месяца с даты получения платёжных документов).

6.15. Работникам, указанным в частях 1 и 2 статьи 185.1 ТК РФ для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, предоставлять дополнительно к тому, что оговорено в с. 185.1 ТК РФ, один рабочий день с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка за исключением работников, проходящих медосмотры за счёт средств Работодателя.

6.16. 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 единовременно пособия, имеет право на основании личного заявления пенсионера и вызоватайства 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.

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

6.18. Установить гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и её компонентов в соответствии с Положением (приложение № 11).

6.19. Обеспечить организацию горячего питания в стационарном здании столовой, а также оборудовать места для приёма пищи в рамках структурных подразделений.

6.20. 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.

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

6.22. В целях поддержки материнства и детства в качестве материальной помощи 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.

6.23. Все льготы предусмотренные данным разделом коллективного договора предоставляются на основании предоставленных подтверждающих документов с отметкой отдела кадров и профессионального обучения.

Ответственные за выполнение раздела –  
главный бухгалтер,  
заместитель директора по социальным вопросам,  
председатель первичной профсоюзной организации АО «ЧФМК» Рослес-  
профсоюза

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

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

Работодатель обязуется создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

Для выполнения этих целей **Работодатель обязуется обеспечивать:**

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

7.2. 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. Содержание в исправном, соответствующем правилам и нормам по охране труда, состоянии и безопасную эксплуатацию машин, механизмов, транспортных средств, а также надлежащее содержание территории АО «ЧФМК».

7.4. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

7.5. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

7.6. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

7.7. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

7.8. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

7.9. Разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест.

7.10. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.11. Приобретение за счёт собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

7.12. Оснащение средствами коллективной защиты.

7.13. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда. При

обучении работников в рабочее время производить оплату из расчёта тарифной ставки присвоенного разряда за фактически время пребывания на обучении.

7.14. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.15. Проведение специальной оценки условий труда (СОУТ) в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

7.16. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения 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 работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико - токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико - токсикологических исследований.

Для прохождения периодических медосмотров возможно использовать рабочее время. При невозможности прохождения медицинского осмотра 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.

7.17. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приёмам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

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.

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, 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 п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

7.18. Расследование и учёт несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, учёт и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Сообщение 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.

7.19. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

7.20. Предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учётом требований законодательства РФ о государственной тайне.

7.21. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

7.22. Беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда.

7.23. Выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения.

7.24. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.25. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.26. Информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

7.27. Ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных) содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

7.28. Соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.29. Приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

7.30. При приёме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда (ст.214 ТК РФ).

7.31. Выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренные ежегодным соглашением. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществлять в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), на основании Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем за счёт указанных средств мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, установленного федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

7.32. 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.

7.33. Разработку инструкций по охране труда на каждое рабочее место или вид работы.

7.34. Работников на их рабочих местах инструкциями по охране труда, охране окружающей среды, противопожарной безопасности.

7.35. Замену спецодежды, спецобуви и СИЗ работника, пришедших в негодность до истечения установленного срока на основании акта списания, проводить стирку и ремонт спецодежды, а также работников, принятых по срочным трудовым договорам, обеспечивать специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ, в соответствии с установленными нормами и условиями труда, результатами СОУТ.

Выдавать работникам спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, предназначенные для использования в особых температурных условиях, обусловленных ежегодными сезонными изменениями температуры, с наступлением соответствующего периода года, согласно объёму и сроку, указанных в «Перечне профессий и должностей, которым предусматривается выдача бесплатной спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты». Началом холодного периода считать ежегодно 1 сентября, окончанием - 31 мая.

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 свои функциональные обязанности на рабочем месте.

7.36. Выдачу работникам дополнительно, сверх норм и результатов СОУТ, спецодежды, спецобуви и средств индивидуальной защиты, исходя из имеющихся возможностей (приложение № 11).

7.37. Содержание здравпункта, санитарно-бытовых помещений (комнат отдыха, гардеробных, сушилок, душевых, умывальных).

7.38. Выдачу бесплатно на работах с вредными условиями труда в дни фактической занятости работникам по 0,5 л молока жирностью не менее 2,5% или другие равноценные пищевые продукты за каждую отработанную смену независимо от её продолжительности.

Выдача молока или других равноценных пищевых продуктов по письменному заявлению работника может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока жирностью не менее 2,5% или других равноценных пищевых продуктов.

7.39. Выдачу на руки мыла туалетного в количестве 300 грамм в месяц рабочим, руководителям, специалистам и служащим, занятым на работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями рук и тела или обеспечивать постоянное наличие мыла или 500 мл жидкого моющего средства в дозирующих устройствах в санитарно-бытовых помещениях, согласно действующему законодательству.

7.40. Возмещение вреда, причиненного здоровью работника 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 15-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 по-

терпевшего, 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.

7.41. В структурных подразделениях комбината удовлетворительный пищевой режим, с соблюдением санитарно-гигиенических норм.

7.42. Содержание пешеходных маршрутов на территории Общества в технически исправном и безопасном состоянии.

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

7.44. Достаточность и технически исправное состояние искусственного освещения территории Общества.

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

7.44. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

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

7.46. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

7.47. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

7.48. Использовать, правильно применять и беречь средства индивидуальной и коллективной защиты. Работники, увольняющиеся ранее, чем вышли сроки носки спецодежды и обуви, обязаны их сдать. В ином случае с них будет удержана их остаточная стоимость.

7.49. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя:

- о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве;

- об ухудшении состояния своего здоровья;
- о проявлении признаков профзаболевания (острого отравления);
- о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов;

- о нарушениях применяемой технологии и/или несоответствии используемых сырья и материалов, и приостановить работу до их устранения;

- о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, требований охраны труда.

7.50. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырьё и материалы, применять технологию.

7.51. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

7.52. Работники 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 технического директора – начальник отдела промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды,

председатель первичной профсоюзной организации АО «ЧФМК» Рослес-профсоюза

## 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 совместно с Советом ветеранов, средства связи и оргтехнику;

- выделять канцелярские принадлежности;

- копировать документы молодежной организации;

- оказывать финансовую и прочую поддержку в проведении молодежных, в том числе корпоративных мероприятий;

- премировать работников, проявивших инициативу и активность, к Дню молодежи, за успешное проведение мероприятий с участием членов 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 первичной профсоюзной организации АО «ЧФМК» Рослес-профсоюза

## **9. СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА НЕРАБОТАЮЩИХ ПЕНСИОНЕРОВ.**

9.1. **Неработающий пенсионер АО «ЧФМК»** – лицо, получившее право на пенсию по старости либо инвалидности, работая в Обществе, и уволившееся из Общества, а также из действующих в нём профсоюзных организаций, по следующим основаниям:

- увольнение по собственному желанию, в связи с выходом на пенсию по старости (п.3 ч. 1 ст.77 ТК РФ);

- увольнение по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по инвалидности (п.3 ч. 1 ст.77 ТК РФ), в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (п.5 ч. 1 ст.83 ТК РФ);

- увольнение по сокращению численности или штата работников организации (п.2 ч. 1 ст.81 ТК РФ).

9.1.1. Статус неработающего пенсионера АО «ЧФМК» присваивается, если работник достиг пенсионных оснований, а также не признан пенсионером на предприятиях, организациях, учреждениях других отраслей и ведомств.

9.1.2. Признать неработающими пенсионерами АО «ЧФМК» лиц, для которых Общество было последним местом работы и имеющих стаж работы на комбинате 20 лет и более, уволенных до наступления права на пенсионное обеспечение по старости по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата;

- собственное желание или соглашение сторон при получении права на пенсию по старости в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.2. **Совет ветеранов** – орган, созданный при Профкоме либо в Обществе, с целью вовлечения ветеранов Общества в решение задач по оказанию пенсионерам Общества социальной поддержки.

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

В целях материальной поддержки Совета ветеранов Общества в работе с пенсионерами выплачивать им ежемесячную материальную помощь в повышенном размере (приложение № 12).

9.4. Поощрять ежегодно неработающих пенсионеров комбината:

- к праздникам День защитника Отечества и Международный женский день 8 марта;

- к 9 Мая - участников трудового фронта;

- 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.

9.5. Пенсионерам, проработавшим в Обществе не менее десяти лет, один раз в год оказывать услуги по перевозке грузов автотранспортом за 35 % стоимости, но не более четырех машино-часов.

9.6. Производить продажу отпада от фансырья для бытовых нужд в соответствии с протоколом согласования свободных цен. Для неработающих пенсионеров АО «ЧФМК» — за 60 % стоимости в размере не более одной машины в год объемом до 7,5 м<sup>3</sup> в год.

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

9.7. Выдавать путевки в санаторий-профилакторий АО «ЧФМК» неработающим пенсионерам за 5 % стоимости.

Инвалидам, получившим на АО «ЧФМК» трудовое увечье или профзаболевание, участникам трудового фронта один раз в два года предоставлять бесплатные путевки в санаторий-профилакторий.

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

9.9. Оказывать содействие деятельности Совета ветеранов Общества, выделять для организации его работы помещение совместно с Советом молодёжи, предоставлять средства связи и оргтехнику, канцелярские принадлежности, автомобиль для посещения инвалидов и одиноких пенсионеров в порядке, установленном Обществом.

9.10. Предоставление социальных гарантий неработающим пенсионерам может производиться Обществом, в том числе в виде адресной благотворительной помощи в порядке, установленном в Обществе с учётом мотивированного мнения выборного органа Профсоюза.

Ответственные за выполнение раздела —  
главный бухгалтер,  
заместитель директора по социальным вопросам,  
председатель первичной профсоюзной организации АО «ЧФМК»  
Рослеспрофсоюза-

## 10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

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

10.2. 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.

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

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

10.5. 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.

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

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

10.8. 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.

10.9. 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.

10.10. 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.

10.11. Работодатель отчисляет первичной профсоюзной организации 0,1% фонда оплаты труда на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

Ответственные за выполнение раздела –  
главный бухгалтер,  
председатель профсоюзного комитета

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

11.1. 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.

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

11.3. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

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

11.5. 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.

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

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

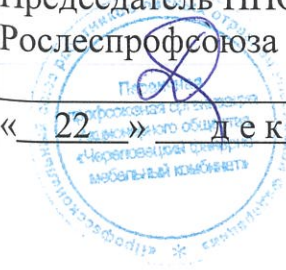
11.8. Работодатель обязуется размножить и довести текст коллективного договора до работников не позднее одного месяца после его подписания.

Представитель работников

Представитель работодателя

Председатель ППО АО «ЧФМК»  
Рослеспрофсоюза

Генеральный директор АО «ЧФМК»

  
О. В. Нахолкова  
« 22 » декабря 2022 г.  
160035, Вологодская обл., г. Вологда, ул. Конева, д.15  
Тел./факс: (81 72) 73-02-30

  
И. Е. Коротков  
« 22 » декабря 2022 г.

УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ  
коллективного договора проведена  
« 30 » 12 20 22 г.  
за № 49

и. директор ОПР и ОТ  
Шевякина О.Е.