

Представитель Работников –
Председатель профсоюзного
комитета


_____/ А.Ф. Штин
« 27 » декабря 2021 г.



Представитель Работодателя –
Управляющий директор


_____/ А.С. Имамов
« 27 » декабря 2021 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Акционерного общества
«Чусовской металлургический завод»

на 2022 - 2024 годы

г. Чусовой
2021 год

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1.** Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Отраслевым тарифным соглашением по горно-металлургическому комплексу РФ» и другими нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и является основным нормативно-правовым актом, определяющим социально-трудовые отношения между работодателем и работником.
- 1.2. Стороны коллективного договора**
Акционерное общество «Чусовской металлургический завод», далее именуемое «Работодатель», в лице управляющего директора АО «ЧМЗ» и работники АО «ЧМЗ», от имени которых выступает профсоюзный комитет в лице председателя профсоюзного комитета, совместно именуемые «Стороны».
- 1.3. Предмет коллективного договора**
Предметом коллективного договора являются взаимные согласованные обязательства сторон по созданию условий труда более благоприятных по сравнению с действующим законодательством по вопросам оплаты труда, занятости, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и других вопросов, определенных сторонами.
- 1.4. Сфера действия коллективного договора**
Настоящий коллективный договор распространяется, в соответствии с ТК РФ и «Отраслевым тарифным соглашением по горно-металлургическому комплексу РФ», на всех работников предприятия, а также неработающих пенсионеров-ветеранов предприятия, детей работников в специально оговоренных разделах настоящего коллективного договора и работников профсоюзного комитета АО «ЧМЗ».
- 1.5. Срок действия коллективного договора и внесение изменений**
- 1.5.1.** Настоящий коллективный договор заключается на 3 (три) года и вступает в силу с 01.01.2022 г.
- 1.5.2.** Если в течение трех месяцев до окончания срока действия настоящего коллективного договора ни одна из сторон не инициировала переговоров по заключению нового коллективного договора или внесению изменений в действующую редакцию, то действие коллективного договора продлевается сторонами на срок не более 3 (трех) лет путем подписания соответствующего соглашения уполномоченными представителями сторон на утвержденных ранее условиях.
- 1.5.3.** Ни одна из сторон в одностороннем порядке не может прекратить выполнение принятых на себя обязательств в течение установленного срока действия коллективного договора.
- 1.5.4.** С инициативой по внесению изменений и дополнений в действующий коллективный договор или разработке нового коллективного договора может выступить любая сторона.
- 1.5.5.** Профсоюзный комитет, как уполномоченный представитель всех работников и действующий от их лица, вправе заключать коллективный договор, а также договариваться с работодателем о внесении в действующий коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений без созыва собрания или конференции трудового коллектива.
- 1.5.6.** Согласованные сторонами в соответствии с п.1.5.5. настоящего коллективного договора изменения и дополнения оформляются в виде дополнительного соглашения.
- 1.5.7.** В случае, если стороны не договорятся об инициированных с любой стороны изменениях и дополнениях в коллективный договор, изменения и дополнения выносятся на конференцию трудового коллектива.
- 1.5.8.** Процедура подготовки дополнений и изменений коллективного договора в случаях, указанных в п.1.5.7. настоящего коллективного договора, организовывается в соответствии с нормами ТК РФ.
- 1.5.9.** В случае вступления в силу закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, его действие распространяется на отношения, описанные в настоящем коллективном договоре и возникшие до введения нового закона в действие лишь в случаях, прямо предусмотренных законом.

- 1.5.10.** В случае изменения норм законодательства и вступления их в противоречие с условиями коллективного договора, стороны обязуются согласовать их в порядке, предусмотренном в п.1.5.5. настоящего коллективного договора, и оформить в виде дополнительного соглашения к коллективному договору.
- 1.5.11.** С момента вступления в силу настоящего коллективного договора одновременно вступает в силу приложение №1 к коллективному договору «Перечень вопросов для принятия решений, по которым работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета».
- 1.6. Распространение текста коллективного договора среди работников**
Не позднее месяца, после подписания коллективного договора, работодатель обязуется издать 400 брошюр, 15 плакатов с выдержками разделов и размещение на корпоративных ресурсах.
- 1.7. Контроль за выполнением коллективного договора**
- 1.7.1.** Стороны обязуются осуществлять проверку выполнения коллективного договора не реже одного раза в год на совместных заседаниях представителей сторон. Отчет об исполнении доводится до сведения конференции трудового коллектива.
- 1.7.2.** Стороны по запросу предоставляют друг другу необходимую информацию для осуществления контроля за выполнением коллективного договора.

РАЗДЕЛ 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

- 2.1.** Стороны обязуются строить свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, уважать и учитывать интересы друг друга.
- 2.2. Права работодателя**
- 2.2.1.** Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в случае, если это предусмотрено ТК РФ.
- 2.2.2.** Заключать, вносить изменения и расторгать трудовые договоры с работниками.
- 2.2.3.** Поощрять работников за добросовестный и эффективный труд.
- 2.2.4.** Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности.
- 2.2.5.** Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка предприятия и иных обязательных для исполнения локальных нормативных актов работодателя.
- 2.3. Обязанности работодателя**
- 2.3.1.** Соблюдать трудовое законодательство, действующее «Отраслевое тарифное соглашение по горно-металлургическому комплексу РФ» и иные нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.
- 2.3.2.** Обеспечивать работникам оплату труда в соответствии с присвоенными разрядами, квалификацией, занимаемой должностью и утвержденными системами оплаты труда.
- 2.3.3.** Обеспечивать безопасность труда и создавать условия, отвечающие государственным нормативным требованиям охраны и гигиены труда.
- 2.3.4.** Обеспечивать работникам предприятия трудовые права, социальные гарантии и льготы, установленные законодательством и настоящим коллективным договором.
- 2.3.5.** Рассматривать представления профсоюзных органов об устранении выявленных нарушений трудового законодательства, требований нормативных правовых и локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора и в недельный срок сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения и принятых мерах.
- 2.3.6.** Совместно с представителями профсоюзного комитета предотвращать назревающие трудовые конфликты.
- 2.4. Права работников**
- 2.4.1.** На рабочее место и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, требованиям настоящего коллективного договора.
- 2.4.2.** На обязательное социальное, медицинское и пенсионное страхование в соответствии с федеральными законами.
- 2.4.3.** На своевременную и в полном размере оплату труда не ниже минимального размера заработной платы, установленной законом и настоящим коллективным договором.

- 2.4.4. Пользоваться льготами, гарантиями, правами, предусмотренными законодательством РФ и настоящим коллективным договором.
- 2.4.5. На отдых в соответствии с нормами законодательства и локальными нормативными актами.
- 2.5. Обязанности работников**
- 2.5.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.
- 2.5.2. Повышать свой профессиональный уровень.
- 2.5.3. Соблюдать трудовую дисциплину, технологию производства, правила внутреннего трудового распорядка и иные обязательные для исполнения локальные нормативные акты работодателя.
- 2.5.4. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.
- 2.5.5. Выполнять установленные нормы труда и распоряжения работодателя.
- 2.5.6. Соблюдать требования по охране труда и обеспечивать безопасность труда.
- 2.5.7. Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества предприятия и работников.
- 2.6. Права профсоюзного комитета**
- 2.6.1. Выступать с инициативами по внесению дополнений в коллективный договор.
- 2.6.2. Представлять интересы работников предприятия при подготовке и заключении коллективного договора.
- 2.6.3. Отстаивать и защищать законные права работников предприятия в области коллективных прав и интересов, и интересов членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений.
- 2.6.4. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, требований локальных нормативных правовых актов, условий настоящего коллективного договора.
- 2.6.5. Запрашивать информацию о финансовом положении предприятия, по вопросам труда и социально-экономического положения трудового коллектива и его подразделений, заработной плате работников.
- 2.7. Обязанности профсоюзного комитета**
- 2.7.1. Содействовать работодателю в решении вопросов повышения эффективности производства.
- 2.7.2. Обобщать и формировать требования работников и трудовых коллективов, доводить до сведения работодателя для выработки взаимоприемлемых сторонами решений, в том числе включения их в коллективный договор.
- 2.7.3. Способствовать проведению профилактической работы по снижению заболеваемости, травматизма.
- 2.7.4. Участвовать в организации оздоровления трудящихся, их детей, в проведении культурно-массовых, спортивных мероприятий.
- 2.7.5. Способствовать созданию благоприятного рабочего микроклимата, укреплению производственной и трудовой дисциплины.
- 2.7.6. Проводить работу по поддержанию в коллективах социальной стабильности и решению назревающих трудовых конфликтов в соответствии с действующим законодательством, «Отраслевым тарифным соглашением по горно-металлургическому комплексу РФ».
- 2.7.7. Доводить до сведения работников информацию от работодателя производственного, социального и иного характера.

РАЗДЕЛ 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются ТК РФ, трудовым договором, иными локальными нормативными актами предприятия и настоящим коллективным договором, «Отраслевым тарифным соглашением по горно-металлургическому комплексу РФ».

РАЗДЕЛ 4. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ И ГАРАНТИИ ПРИ ВЫСВОБОЖДЕНИИ ТРУДЯЩИХСЯ

- 4.1. Стороны признают, что обеспечение занятости – важнейшее условие благополучия работников и берут на себя ответственность за принятие необходимых мер по содействию занятости.
- 4.2. В случае возникновения необходимости сокращения численности или штата работников работодатель обязуется принять упреждающие меры, направленные на снижение вероятности безработицы:
 - 4.2.1. Вакантную должность или работу предоставлять высвобождаемым работникам, как соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которые работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.
 - 4.2.2. Оказывать содействие в трудоустройстве подлежащих высвобождению работников с их согласия в другие организации района и другие предприятия Компании.
 - 4.2.3. Вводить режим неполного рабочего времени в соответствии с ТК РФ.
 - 4.2.4. Организовать мероприятия по переподготовке персонала предприятия.
 - 4.2.4.1. Работники, приступившие к работе после отпуска по уходу за ребенком, по инициативе работодателя и с их личного согласия проходят обучение с целью восстановления квалификационных навыков или переподготовку в случае перевода на другое место работы. На время повышения квалификации (переподготовки) им сохраняется средний заработок в соответствии с ТК РФ.
 - 4.2.4.2. Работодатель, при наличии производственной возможности, создает беременным женщинам и лицам, воспитывающим детей в возрасте до 3-х лет, условия для работы в режиме гибкого рабочего времени по их письменному заявлению.
 - 4.2.5. Принимать меры по недопущению массовых сокращений.
- 4.3. В случае возникновения необходимости сокращения численности или штата работников, работодатель обязан предоставить профсоюзному комитету в письменной форме сообщение о предполагаемом сокращении работников в сроки, предусмотренные законодательством РФ.
- 4.4. При расширении производства обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из предприятий Компании в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших.
- 4.5. При сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право оставления на работе имеют работники, указанные в ст.179 ТК РФ.
 - 4.5.1. Сверх норм ТК РФ преимущественное право оставления на работе при сокращении численности имеют:
 - а) работники, которым до наступления права на пенсию на общих основаниях остается 2 года и менее, проработавшие у работодателя не менее 5 лет. В случае письменного отказа работника от предоставления преимущества оставления на работе данная норма на него не распространяется.
 - б) один из супругов, если оба работают на предприятии и попадают под высвобождение в течение 12 месяцев;
 - в) супруг, в случае нахождения жены в отпуске по беременности и родам; супруг/супруга, в случае нахождения супруга/супруги в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет;При этом работники, представленные в п.4.5.1. не имеют преимущественного права оставления на работе в случаях, если были привлечены к дисциплинарной ответственности.
- 4.6. **Выплаты в связи с сокращением численности или штата работников**
 - 4.6.1. Работникам, увольняемым в связи с сокращением численности или штата, согласно ТК РФ:
 - а) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
 - б) за работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2-х месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия);
 - в) в исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы

занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

- 4.6.2.** При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор ранее, чем окончится срок предупреждения об увольнении (менее чем за два месяца до увольнения), выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.
- 4.6.3.** Работнику, увольняемому по сокращению штата, дополнительно к выплатам, представленным в п.4.6.1., 4.6.2. производится дополнительная выплата в размере 2-х среднемесячных заработков, в случаях:
- а) если увольняемый работник - инвалид, получивший инвалидность в результате трудового увечья, профессионального заболевания, связанное с работой в Компании;
 - б) если в семье увольняемого работника имеются инвалиды 1 и 2 групп (супруг/супруга, дети).
- 4.6.4.** Работнику, получившему уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется по его заявлению два рабочих дня в течение двух месяцев с оплатой по среднему заработку для поиска работы.

РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА ТРУДА

- 5.1.** На основе повышения эффективности производства и производительности труда обеспечить ежегодный рост средней заработной платы промышленно-производственного персонала не менее 10 процентов.
- 5.2.** Для обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работодатель производит индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учетом финансового состояния предприятия. Индексация заработной платы производится в соответствии с локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета.
- 5.3.** Минимальный размер заработной платы при выполнении работником трудовых обязанностей и норм труда, отработке полного месячного баланса рабочего времени не может быть ниже:
- а) для работников производственно-промышленного персонала - 1,7 величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в Пермском крае;
 - б) для работников неосновных видов деятельности - 1,4 величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного на федеральном уровне.
- 5.4.** Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.
- 5.5.** В структуре заработной платы ее постоянная часть не должна быть ниже установленной «Отраслевым тарифным соглашением по горно-металлургическому комплексу РФ».
- 5.6.** В случае простоя оплата времени простоя производится в соответствии с нормами ТК РФ.
- 5.7.** В случае простоя работодатель может использовать труд работника на другой работе с соблюдением требований ТК РФ.
- 5.8.** Работникам (за исключением работников, получающих оклад) за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение в размере присвоенных тарифных ставок за 8 часов каждого праздничного нерабочего дня.
- 5.9.** Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда в размерах,

установленных в локальном нормативном акте, принимаемом по согласованию с профсоюзным комитетом.

- 5.10. За работу в ночное время устанавливается доплата в соответствии с нормами ТК РФ.
- 5.11. Всем работникам завода, независимо от сферы деятельности, оплата труда повышается путем применения районного коэффициента к заработной плате. Районный коэффициент, установленный за работу в местности с неблагоприятными природно-климатическими условиями, начисляется на фактический заработок, включая тарифную часть, компенсационные и стимулирующие выплаты.
- 5.12. За сверхурочную работу устанавливается доплата в соответствии с нормами ТК РФ и действующими локальными нормативными актами предприятия.
- 5.13. Работникам, которым установлен ненормированный рабочий день, оплата выполнения ими трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, не производится. В качестве компенсации работникам с ненормированным рабочим днем, предоставляется дополнительный отпуск. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, а также количество дней дополнительного отпуска устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами.
- 5.14. Работницам - матерям, приступившим к работе после прекращения отпуска по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3-х лет, выплачивается стимулирующая выплата до достижения ребенком 3-летнего возраста. Порядок и размер выплаты устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения профсоюзного комитета.
- 5.15. Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Сроки выплаты заработной платы регламентированы правилами внутреннего трудового распорядка для работников завода.

РАЗДЕЛ 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

- 6.1. Рабочее время работников предприятия регулируется ТК РФ, настоящим коллективным договором, а также правилами внутреннего трудового распорядка.
- 6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников предприятия не может превышать 40 часов в неделю. При выполнении отдельных видов работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени. При этом продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов. Учетный период и порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка для работников завода.
- 6.3. Работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с нормами законодательства и с учетом результатов специальной оценки условий труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором в соответствии с локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с профсоюзным комитетом.
- 6.4. При установленной сокращенной продолжительности рабочего времени работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с их письменного согласия продолжительность рабочего времени увеличивается до 40 часов в неделю с выплатой компенсации в размере и порядке в соответствии с локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с профсоюзным комитетом.
- 6.5. Максимальная допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) при установленной сокращенной продолжительности рабочего времени работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, определяется в соответствии с нормами ТК РФ.
- 6.6. Максимальная допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) при установленной сокращенной продолжительности рабочего времени работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, с их письменного согласия увеличивается в соответствии с допустимыми пределами, установленными ТК РФ.
- 6.7. Если по причинам сезонного и(или) технологического характера для работников, занятых на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного

периода продолжительностью три месяца, продолжительность учетного периода устанавливается равной одному году.

РАЗДЕЛ 7. ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 7.1.** Время отдыха работников предприятия регулируется ТК РФ, настоящим коллективным договором, а также правилами внутреннего трудового распорядка.
- 7.2.** Всем работникам предприятия предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска. Порядок, очередность, отзыв из отпуска, перенос отпуска определяются правилами внутреннего трудового распорядка.
- 7.3.** Продолжительность основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней, удлиненный оплачиваемый основной отпуск предоставляется в соответствии с ТК РФ и федеральными законами РФ.
- 7.4.** В стаж, дающий право на ежегодный основной отпуск, включается период, предусмотренный в ст.121 ТК РФ, в том числе время простоя не по вине работника.
- 7.5.** Дополнительные оплачиваемые отпуска согласно нормам ТК РФ и иных федеральных законов и нормативных законодательных актов предоставляются:
- а) работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда – в соответствии с нормами законодательства и с учетом результатов специальной оценки условий труда. В стаж работы, который необходим для предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, включается время, фактически отработанное в этих условиях. Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных условиях труда, превышающая минимальную продолжительность данного отпуска, предусмотренную ТК РФ, может быть заменена денежной компенсацией при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору. Компенсация рассчитывается в соответствии с законодательством, определяющим порядок определения среднего заработка при выплате компенсаций за неиспользованный отпуск.
- б) работникам за ненормированный рабочий день – в соответствии с перечнем должностей работников предприятия, имеющих право на дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день. Формирование перечня должностей работников предприятия, имеющих право на дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день, и определение количества дней данного отпуска регулируется локальными нормативными актами.
- 7.6.** Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работникам в случаях предусмотренных ТК РФ.
- 7.7.** Сверх ТК РФ работодатель предоставляет работникам дополнительные отпуска.
- 7.7.1.** По личному заявлению работника предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск на похороны близких родственников (мать, отец, супруг/супруга, родной брат/сестра, дети) - 1 день.
- 7.7.2.** По личному заявлению работника предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в случаях:
- а) похороны близких родственников (мать, отец, супруг/супруга, родной брат/сестра, дети) - 2 дня (дополнительно к оплачиваемому отпуску - п.7.7.1. настоящего коллективного договора);
- б) свадьба сына/дочери - до 3 дней;
- в) проводы сына в армию - 1 день;
- д) 1 сентября (одному из родителей или опекуну, воспитывающих школьников младших классов (1-4 класс));
- е) прохождение медицинского осмотра в женской консультации - 1 день;
- ф) юбилейная дата работника (50 лет и далее каждые 5 лет) - 1 день.
- 7.8.** Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с нормами ТК РФ.
- 7.9.** Ежегодные основной и дополнительный отпуска при исчислении суммируются. К учебным отпускам по соглашению сторон между работодателем и работником могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

- 7.10. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы на предприятии.
- 7.11. Беременным женщинам по личному заявлению может предоставляться дополнительный отпуск, продолжительностью 30 календарных дней, сверх установленного законом отпуска, с оплатой этого месяца в размере тарифной ставки или оклада за счет средств работодателя. Данный отпуск предоставляется непосредственно перед отпуском по беременности и родам.
- 7.12. Преимущественное право на использование очередного отпуска в удобное время имеют отдельные категории работников, предусмотренные законодательством РФ и правилами внутреннего трудового распорядка.

РАЗДЕЛ 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

- 8.1. Стороны условились при осуществлении выплат, предусмотренных настоящим разделом коллективного договора, за расчетную единицу дополнительных выплат работникам принять сумму в размере 5 000 рублей.
Исходя из финансовых возможностей, при существенном (10 процентов и более) изменении минимального размера оплаты труда, принимается согласованное решение по величине расчетной единицы.
- 8.2. **Организация оздоровления работников, детей работников, пенсионеров-ветеранов предприятия**
- 8.2.1. Работодатель и профсоюзный комитет признают оздоровление работников неотъемлемой частью работы с персоналом, направленной на снижение заболеваемости, повышение работоспособности и воспроизводство рабочей силы.
- 8.2.2. Работодатель производит отчисления в соответствии с нормами законодательства РФ в соответствующие государственные фонды.
- 8.2.3. В соответствии с действующим законодательством РФ работодатель обеспечивает работников государственными пособиями по социальному страхованию.
- 8.2.4. Работодатель выделяет дополнительные денежные средства сверх норм законодательства на оздоровление работников, детей работников до 15 лет (включительно) и неработающих пенсионеров-ветеранов предприятия в рамках утвержденного годового бюджета.
- 8.2.5. Работодатель осуществляет доставку организованных групп детей работников предприятия в оздоровительные детские учреждения и обратно из средств предприятия в пределах Пермского края.
- 8.3. **Медицинское обслуживание**
- 8.3.1. Работодатель обеспечивает выделение денежных средств, в рамках утвержденного бюджета, для оснащения здравпунктов предприятия оборудованием, приобретения лекарств, проведения других оздоровительных мероприятий.
- 8.4. **Организация горячего питания**
- 8.4.1. Работодатель организует горячее питание работников завода и определяет формы организации контроля с участием профсоюзного комитета.
- 8.4.2. На отдельных рабочих местах, где по условиям работы нельзя установить регламентированный перерыв, работодатель обязан предоставить возможность приема пищи в течение рабочей смены. Руководитель подразделения определяет перечень таких рабочих мест, порядок и место приема пищи.
- 8.5. **Санаторно-курортное лечение**
- 8.5.1. Работодатель обеспечивает выделение денежных средств, в рамках утвержденного бюджета, для организации санаторно-курортного оздоровления работников, членов их семей и неработающих пенсионеров. Правила и требования к реализации программ оздоровления регулируются локальными нормативными актами.
- 8.5.2. Работодатель совместно с профсоюзными комитетами структурных подразделений АО «ЧМЗ» организует работу по распределению и предоставлению путевок на оздоровление работников, детей работников до 15 лет (включительно) и неработающих пенсионеров-ветеранов предприятия.
- 8.6. **Организация культурно-массовых мероприятий**
- 8.6.1. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом организует культурно-массовые мероприятия для работников предприятия и их детей, включая организацию

профессиональных и календарных праздников, организацию празднования юбилеев цехов, организацию спортивных мероприятий, организацию мероприятий для пенсионеров-ветеранов предприятия.

8.6.2. Работодатель финансирует приобретение единых подарочных комплектов к Новому году для детей работников предприятия в возрасте от 1 года до 15 лет (включительно) Правила и требования к предоставлению новогодних подарков работникам регулируются локальными нормативными актами.

8.6.3. На реализацию мероприятий согласно п.8.6.1., 8.6.2. работодатель выделяет денежные средства в рамках утвержденного годового бюджета.

8.7. Материальная помощь

8.7.1. Работодатель обеспечивает выделение денежных средств, в рамках утвержденного бюджета, для оказания материальной помощи работникам. Правила и требования к оказанию материальной помощи работникам регулируются локальными нормативными актами.

8.7.2. Работодатель оказывает единовременную материальную помощь один раз в год работникам, имеющим 3-х и более детей в размере 1 (одной) расчетной единицы на каждого ребенка в возрасте до 18 лет (включительно) при наличии статуса малоимущей семьи. При этом, если на предприятии работают отец и мать, право на получение материальной помощи имеет только один из них.

8.7.3. Работодатель оказывает единовременную материальную помощь один раз в год работникам предприятия - одиноким родителям в размере 1 (одной) расчетной единицы на каждого ребенка в возрасте до 18 лет (включительно) при наличии статуса малоимущей семьи.

8.7.4. Работодатель оказывает единовременную материальную помощь одному из работников предприятия (супругу/супруге) при рождении первого и последующих детей в размере 2 (двух) расчетных единиц.

8.7.5. При наличии у работника в текущем году нескольких оснований для получения материальной помощи на каждого ребенка (как работнику, имеющему 3-х и более детей в возрасте до 18 лет (включительно), как одинокому родителю или при рождении ребенка) работодатель оказывает материальную помощь только по одному из оснований.

8.7.6. Работодатель оказывает единовременную материальную помощь работникам в размере 1 (одной) расчетной единицы:

а) впервые трудоустроившимся в АО «ЧМЗ» выпускникам после окончания профильных учебных заведений, являющимся сиротами, детьми, родители которых лишены родительских прав, или воспитывающимися одиноким родителем;

б) работавшим на предприятии до призыва на военную службу и принятым на работу на завод в течение 3-х месяцев впервые после прохождения военной службы (за исключением лиц, проходивших военную службу по контракту) и отработавшим на предприятии не менее трех месяцев после трудоустройства.

8.7.7. Работодатель оказывает единовременную материальную помощь по заявлению работника предприятия на восстановление жилья, утраченного имущества первой необходимости (одежда, мебель, бытовые приборы), пострадавшего в результате стихийного бедствия (пожара, наводнения, урагана) в зависимости от понесенного ущерба при предоставлении подтверждающих документов и при отсутствии вины пострадавшего:

а) при ущербе до 20% до 4 расчетных единиц;

б) при ущербе до 50% до 7 расчетных единиц;

с) при ущербе свыше 50% до 10 расчетных единиц.

Процент ущерба определяется комиссией, состоящей из представителей работодателя и профсоюзного комитета, на основании представленных документов. В случае если работник претендует на восстановление жилья, пострадавшего в результате стихийного бедствия, то на момент получения ущерба он должен быть зарегистрирован в пострадавшем жилье и являться его собственником.

8.7.8. В случае смерти неработающих близких родственников работника предприятия работодатель оказывает единовременную материальную помощь на погребение:

а) отца, матери работника в размере 1 (одной) расчетной единицы,

б) супруга/супруги, детей работника в размере 2 (двух) расчетных единиц.

При этом, если на предприятии работают отец, мать, супруг/супруга, дети, право на получение материальной помощи имеет только один из них.

- 8.7.9.** В случае смерти работника предприятия, не связанной с алкогольным, наркотическим, токсическим опьянением, работодатель оказывает единовременную материальную помощь на погребение в размере 3 (трех) расчетных единиц одному члену семьи (супруг/супруга, мать/отец, дети) работника предприятия.
- 8.7.10.** При установлении инвалидности 1, 2 и 3 группы впервые по причине, не связанной с производством, работнику, имеющему непрерывный стаж работы на предприятии свыше 10 лет, работодатель оказывает разовую материальную помощь в размере:
- а) 1 группа - 3 расчетных единицы;
 - б) 2 группа - 2 расчетных единицы;
 - в) 3 группа - 1,5 расчетных единицы.

8.8. Выплаты при наступлении несчастного случая на предприятии

- 8.8.1.** Если со стороны работодателя не был заключен договор добровольного страхования здоровья и жизни работника, при установлении работнику предприятия группы инвалидности в результате травмы или профзаболевания, полученного на предприятии (по заключению МСЭК), работодатель производит единовременную выплату инвалиду:
- а) 1 группа - 3,5 расчетных единиц;
 - б) 2 группа - 2,5 расчетных единиц;
 - в) 3 группа - 1,5 расчетных единиц.

При наступлении инвалидности в результате травмы на производстве в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения, указанная единовременная выплата не производится.

- 8.8.2.** При несчастном случае на производстве со смертельным исходом работника, не связанным с алкогольным наркотическим, токсическим опьянением (при наличии акта Н-1), супруг/супруга, дети в возрасте до 18 лет(включительно), дети-инвалиды, находящиеся на иждивении умершего; дети, родившиеся после его смерти (в случае беременности вдовы на момент гибели работника), при наличии подтверждающих документов, а при отсутствии перечисленных членов семьи – родители: получают в качестве компенсации морального вреда фиксированную денежную выплату в размере одного годового заработка погибшего работника на каждого выше указанного члена семьи при условии обращения в срок, не позднее 6 месяцев со дня смерти работника.

8.9. Выплаты поощрительного характера

- 8.9.1.** Работники, проработавшие на предприятии не менее 5 лет, награждаются почетной грамотой в связи:
- а) с юбилейной датой со дня рождения - 50 лет и далее каждые 5 лет;
 - б) с увольнением с предприятия на пенсию на общих основаниях.

Критерии представления к награждению, размер вознаграждения устанавливаются в соответствии с локальными нормативными актами.

- 8.9.2.** Работодатель обеспечивает выделение денежных средств, в рамках утвержденного бюджета, для организации награждения работников государственными, ведомственными, региональными, муниципальными, корпоративными наградами и наградами предприятия. Правила и требования к организации наградного процесса, и процедура награждения работников регулируются локальными нормативными актами.

8.10. Льготы неработающим пенсионерам-ветеранам предприятия

- 8.10.1.** Ветеранами предприятия являются неработающие пенсионеры, которым присвоен статус «Ветеран ЧМЗ» в соответствии с локальными нормативными актами.
- 8.10.2.** В соответствии с локальными нормативными актами работодатель оказывает единовременную материальную помощь в размере 2 (двух) расчетных единиц одному из членов семьи умершего пенсионера-ветерана предприятия, проработавшего на предприятии не менее 15 лет и ушедшего на пенсию с предприятия.
- 8.10.3.** Работодатель, исходя из финансовых возможностей предприятия, может оказать единовременную материальную помощь по заявлению пенсионера-ветерана предприятия в случае стихийных бедствий при уничтожении имущества (пожар, наводнение и т.п.), а также краж имущества, относящегося к предметам первой необходимости, в размере не более 1 (одной) расчетной единицы.
- 8.10.4.** Работодатель совместно с профсоюзным комитетом организует работу по распределению и предоставлению путевок на оздоровление неработающим

пенсионерам-ветеранам предприятия. Условия и порядок предоставления путевок регулируются внутренними локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного комитета.

Работодатель, исходя из финансовой возможности предприятия, оказывает материальную поддержку пенсионерам-ветеранам предприятия. Размеры, периодичность выплат определяются локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения профсоюзного комитета.

РАЗДЕЛ 9. ОХРАНА ТРУДА

- 9.1.** Стороны решают вопросы охраны труда и здоровья работников в соответствии с требованиями ТК РФ, других законодательных актов РФ, «Отраслевого тарифного соглашения по горно-металлургическому комплексу РФ», действующего коллективного договора.
- 9.2.** Профсоюзный комитет завода, цеховые комитеты профсоюза создают комиссии по охране труда, определяют уполномоченных по охране труда в подразделениях завода. Комиссии, уполномоченные по охране труда осуществляют свою деятельность на основании законодательства и соответствующих положений. Уполномоченные по охране труда осуществляют контроль за состоянием охраны труда, в том числе во взаимодействии с руководителями цехов (совместные обходы и проверки), специалистами отдела охраны труда, с государственными органами надзора за охраной труда и инспекцией профсоюзов. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом не реже одного раза в год организует обучение уполномоченных лиц по охране труда. Сроки обучения определяются совместным решением работодателя и профсоюзного комитета.
- 9.3.** Работодатель признает право комиссии профсоюзного комитета по защите окружающей среды на контроль, внесение обязательных к рассмотрению предложений, информирование по выполнению мероприятий по защите окружающей среды.
- 9.4.** На предприятии создается комиссия по охране труда на паритетной основе с каждой стороны. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с локальными нормативными актами.
- 9.5.** Работодатель обеспечивает соблюдение на каждом рабочем месте здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям законодательства РФ об охране труда, а также организует надлежащее санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание.
- 9.6.** Работодатель систематически информирует работников о нормативных требованиях к условиям труда на рабочих местах, а также о фактическом состоянии этих условий, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, о режимах труда и отдыха, полагающихся льготах, компенсациях и средствах индивидуальной защиты.
- 9.7.** Лица, не прошедшие в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, не допускаются к работе.
- 9.7.1.** Работодатель обеспечивает проведение плановой и внеплановой специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством и нормативными актами РФ.
- 9.8.** Профсоюзный комитет предприятия в лице членов комиссии по охране труда в соответствии с действующим законодательством РФ и локальными нормативными актами осуществляет контроль за организацией охраны труда, состоянием условий труда. На основе результатов проверок и анализа причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости подготавливает предложения работодателю по улучшению условий труда.
- 9.8.1.** Профсоюзный комитет предприятия и цеховые комитеты профсоюза в соответствии с действующим законодательством РФ организуют и осуществляют контроль за соблюдением работодателем и его представителями государственных нормативных требований охраны труда.
- 9.9.** Профсоюзный комитет имеет право участвовать в составе заводских приемочных комиссий при приемке в эксплуатацию новой техники, технологии на соответствие требованиям охраны труда, а также в составе комиссии по приемке производственных и социально-бытовых объектов, вводимых в эксплуатацию.
- 9.10.** Работник имеет право на отказ от работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ,

необеспечения необходимыми обязательными средствами индивидуальной и коллективной защиты, привлечения к работам, не предусмотренным трудовым договором, незамедлительно известив работодателя либо непосредственного руководителя о причине отказа от работы. Отказ от работы в этих случаях не влечет за собой дисциплинарную ответственность работника. Образовавшийся не по вине работника простой оплачивается в соответствии с ТК РФ.

- 9.11. Каждый работник несет дисциплинарную ответственность, согласно действующим на предприятии локальным актам, за нарушение инструкций по охране труда, ухудшение условий труда на своем рабочем месте или рабочих местах других работников, если оно произошло в результате его небрежности или умышленных действий.
- 9.12. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда осуществляется бесплатная выдача молока или других пищевых продуктов на основании списка профессий, должностей и работ, согласованного с профсоюзным комитетом и утвержденного работодателем, сформированного законодательства РФ.
- 9.13. Работники на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, согласно списку профессий, должностей и работ, согласованному с профсоюзным комитетом и утвержденному работодателем, обеспечиваются бесплатно специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее - СИЗ).
- 9.14. Работодатель обеспечивает стирку, подгонку и ремонт специальной одежды и специальной обуви.
- 9.15. При преждевременном выходе из строя (потере защитных свойств) специальной одежды и (или) специальной обуви, а также других СИЗ, по причинам, не зависящим от работника, после утверждения работодателем с учетом мнения цехового комитета акта, ему выдается другая специальная одежда и (или) специальная обувь, а также другие СИЗ.
- 9.16. Работники обязаны находиться в производственных помещениях, иных объектах ведения работ в положенной специальной одежде, специальной обуви и других предусмотренных СИЗ, правильно применять выданные СИЗ, поддерживать их в исправном состоянии, своевременно производить их замену и сдавать в ремонт. При временном переводе работника в другой цех руководитель цеха, принимающий работника, обеспечивает его СИЗ в соответствии с нормами выдачи, проводит инструктаж на рабочем месте, организует выдачу молока.
- 9.17. Работники, чья работа связана с загрязнениями, бесплатно обеспечиваются мылом и (или) иными моющими обезвреживающими средствами по нормам соответствующих нормативных правовых и локальных нормативных актов. Работодатель обеспечивает содержание производственных и санитарно-бытовых помещений в соответствии с санитарными нормами и правилами.
- 9.18. Работники на участках с нагревающим микроклиматом обеспечиваются газированной водой в соответствии с установленными нормами. Работники, работающие на горячих участках, на открытом воздухе, в неотапливаемых помещениях, обеспечиваются горячим чаем.
- 9.19. Работодатель обеспечивает проведение предварительных и периодических медицинских осмотров, и психиатрических освидетельствований работников, осуществляющих деятельность, связанную с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов, а также работающих в условиях повышенной опасности, в соответствии с ТК РФ. При привлечении работников к прохождению периодического медицинского осмотра в нерабочее время, работодатель компенсирует время прохождения медицинского осмотра в порядке и размерах в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения профсоюзного комитета.
- 9.20. Работники, осуществляющие деятельность, связанную с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов, а также работающих в условиях повышенной опасности, не прошедшие в установленном порядке медицинский осмотр и психиатрическое освидетельствование, к работе не допускаются.
- 9.21. Работодатель может применить к работнику, нарушающему правила и инструкции по охране труда, меры дисциплинарного воздействия, а также учесть это при премиальных выплатах.

- 9.22.** Работодатель финансирует мероприятия по охране труда в соответствии с законодательством РФ. До принятия локального нормативного акта, определяющего мероприятия, направленные на улучшение условий труда и защиту окружающей среды, работодатель рассматривает и учитывает предложения стороны работников.
- 9.23.** Несчастные случаи на производстве расследуются с участием представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с законодательством РФ и требованиями локальных нормативных актов.
- 9.24.** Возмещение ущерба, причиненного работнику увечьем, профессиональным заболеванием, в случае гибели на производстве производится в порядке и размерах, определенных Законом РФ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

РАЗДЕЛ 10. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

- 10.1.** Работодатель и профсоюзный комитет содействуют активному участию молодежи в общественной жизни, а также в повышении эффективности деятельности предприятия.
- 10.2.** Молодыми работниками считаются работники предприятия в возрасте до 35 лет.
- 10.3.** Работодатель организует в подразделениях предприятия встречи с молодежным активом по вопросам молодежной политики.
- 10.4.** Работодатель выделяет денежные средства на организацию мероприятий по работе с молодежью в рамках утвержденного годового бюджета.
- 10.5.** Работодатель организует работу по формированию кадрового резерва с включением в него молодых специалистов.
- 10.6.** Работодатель предоставляет возможность прохождения преддипломной производственной практики в подразделениях предприятия работникам, обучающимся в профильных вузах, сузах без отрыва от производства.
- 10.7.** Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с законодательством РФ.
- 10.8.** Работодатель предоставляет преимущественное право при трудоустройстве на предприятие молодым специалистам:
а) окончившим профильные вузы, сузы,
б) работавшим на предприятии до призыва в армию.

РАЗДЕЛ 11. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

- 11.1.** Отношения работодателя, профсоюзного комитета и работников, входящих в состав выборных органов первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы, строятся в соответствии с ТК РФ, Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Отраслевым тарифным соглашением по горно-металлургическому комплексу РФ» и настоящим коллективным договором. Работодатель признает профсоюзный комитет полноправным представителем работников по всем социально-трудовым интересам в случае трудовых конфликтов, спорных ситуаций.
- 11.2.** Работодатель с целью обеспечения деятельности профсоюзной организации:
а) по согласованию сторон предоставляет возможность участвовать представителю профсоюзного комитета в заседаниях, совещаниях, проводимых управляющим директором, директорами по направлениям. Председателям цеховых комитетов профсоюза предоставляет право участвовать в совещаниях, проводимых начальниками цехов;
б) предоставляет профсоюзному комитету информацию по вопросам: о реорганизации или ликвидации предприятия; введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников предприятия; профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников; по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором;
в) предоставляет возможность представителям профсоюза посещения производственных и других помещений, где находятся рабочие места трудящихся, с целью контроля над состоянием охраны труда, соблюдением правил техники безопасности, норм трудового права;

- d) при наличии письменного заявления работника, работодатель производит ежемесячное удержание из заработной платы: членских профсоюзных взносов в размере 1 (одного) процента от заработной платы работника, сумм беспроцентного займа, полученного работником из средств кассы взаимопомощи, и бесплатно перечисляет их профсоюзному комитету в течении 3-х рабочих дней;
- e) в рамках утвержденного бюджета предоставляет в пользование профсоюзному комитету для реализации предоставленных законодательством прав оборудованные, отапливаемые, электрифицированные, охраняемые помещения, оргтехнику, необходимые средства связи и их обслуживание, по предварительной заявке еженедельно зал для проведения совещаний, не реже 1 (одного) раза в месяц аудиторию для проведения обучения профсоюзного актива, в цехах предоставляется помещение для цеховых комитетов профсоюза, проведения профсоюзных собраний (конференций).
- f) по заявкам и при наличии финансовой возможности обеспечивает профсоюзный комитет транспортом для доставки участников конференций, совещаний профсоюзного актива к местам проведения мероприятий.
- 11.3.** Выборному профсоюзному работнику, не освобожденному от основной работы, для выполнения обязанностей, связанных с профсоюзной работой, предоставляется не более одного дня в неделю, оплачиваемого по среднему заработку (кроме времени нахождения работника в простое), по согласованию с руководителем подразделения.
- 11.4.** Гарантии освобожденным профсоюзным работникам после окончания ими выборных полномочий, а также увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, осуществляется в соответствии с ТК РФ, Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Отраслевым тарифным соглашением по горно-металлургическому комплексу РФ».
- 11.5.** Профсоюзный комитет использует для размещения своих информационных материалов внутренние источники информации - корпоративные издания (газета), а также использует другие формы информирования работников.

РАЗДЕЛ 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

- 12.1.** Неисполнение норм коллективного договора влечет за собой ответственность в соответствии с законодательством РФ.
- 12.2.** Разрешение разногласий и ответственность за невыполнение коллективного договора.
- 12.2.1.** В случае неисполнения положений настоящего коллективного договора профсоюзный комитет направляет письменное представление работодателю. В течение 7 дней работодатель обязан письменно сообщить в профсоюзный комитет о причинах неисполнения коллективного договора.
- 12.2.2.** Работодатель обязан рассмотреть заявление профсоюзного комитета о нарушении ответственным работником завода трудового законодательства, условий коллективного договора и сообщить о результатах рассмотрения. За допущенные нарушения виновное лицо может быть привлечено к дисциплинарной ответственности.
- 12.2.3.** В случае возникновения конфликтов, связанных с выполнением коллективного договора, стороны договорились решать их путем переговоров. В отдельных, наиболее сложных случаях, может применяться процедура разрешения коллективного трудового спора.
- 12.2.4.** В целях единства толкований положений коллективного договора, стороны согласились, что право давать разъяснения о порядке применения положений коллективного договора предоставляется комиссии по подготовке проекта настоящего коллективного договора.

**Перечень вопросов для принятия решений,
по которым работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета**

- о введении и об отмене режима неполного рабочего времени (ст.74 ТК РФ);
- о привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст.99 (ст.99 ТК РФ);
- определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- о разделении рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации (ст.105 ТК РФ);
- об определении порядка и условий выплаты работникам (за исключением работников, получающих оклад или должностной оклад) за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, дополнительного вознаграждения (ст.112 ТК РФ);
- о привлечении работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч.2 ст.113 (ст.113 ТК РФ);
- об установлении с учетом производственных и финансовых возможностей работодателя дополнительных отпусков для работников (ст.116 ТК РФ);
- об утверждении графика отпусков (ст.123 ТК РФ);
- о введении системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст.135 ТК РФ);
- об утверждении формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- об установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст.147 ТК РФ);
- об установлении конкретных доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.153 ТК РФ);
- об установлении конкретных размеров заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- о введении и применении систем нормирования труда (ст.159); о принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст.162 ТК РФ);
- о введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);
- об утверждении правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- об определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- об утверждении инструкций по охране труда для работников (ст.212 ТК РФ);
- об установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (ст.221 ТК РФ).

**ПРОТОКОЛ
ПОДПИСАНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА АО «ЧМЗ» на 2022-2024 гг.**

г.Чусовой

№ 1 от «27» декабря 2021г.

Коллективный договор Акционерного Общества «Чусовской металлургический завод» на период 2022-2024 гг.

ПОДПИСАН СТОРОНАМИ:

От имени работников Председателем профсоюзного комитета АО «Чусовской металлургический завод» Штиным А.Ф.

(подпись, печать)



От имени Работодателя Управляющим директором АО «Чусовской металлургический завод» Имамовым А. С.:

(подпись, печать)



Пронумеровано, прошнуровано и
скреплено печатью 17 (семнадцать)
листов

Председатель профсоюзного
комитета ОАО «ЧМЗ»
А.Ф. Штин
А.Ф. Штин

