

ЗАРЕГИСТРИРОВАН

**Министерством труда, занятости
и социального развития
Архангельской области**

Коллективный договор
АО «БЫТ»
на 2018 -2026 годы
(с изменениями и дополнениями)
в редакции от 01.01.2024 г.

г. Новодвинск
Архангельской области
2024

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в АО «БЫТ», направленным на обеспечение согласования интересов сторон, эффективной работы общества, и заключается между работодателем и работниками в лице их представителей.

Сторонами настоящего Коллективного договора являются работодатель в лице генерального директора АО «БЫТ» и работники АО «БЫТ» в лице их представителя – первичной профсоюзной организации АО «Архангельский ЦБК» Общественной организации Рослеспрофсоюза (далее - ППО АО «Архангельский ЦБК»).

Работодатель признаёт ППО АО «Архангельский ЦБК» полномочным представителем интересов всех работников при заключении, изменении и исполнении Коллективного договора, осуществлении контроля его выполнения, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров.

Настоящий Коллективный договор устанавливает взаимные обязанности сторон, трудовые и социально-экономические права работников, порядок удовлетворения их профессиональных, экономических, социально-бытовых и культурных интересов, гарантии социальной защиты и дополнительные льготы по сравнению с действующим законодательством.

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

Действие Коллективного договора распространяется на всех работников общества.

1. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1.1. Стороны договорились:

1.1.1. Содействовать формированию деловых, конструктивных отношений в коллективах, установлению стабильной, доброжелательной обстановки.

1.1.2. Считать выполнение условий Коллективного договора и своих обязанностей неотъемлемым условием повышения эффективности работы общества и социальной защищенности его работников.

1.1.3. Строить взаимоотношения в соответствии с основными принципами социального партнёрства.

1.1.4. Прилагать усилия для поддержания социального мира и согласия, исходя из того, что лучшим средством достижения целей являются переговоры.

1.1.5. Информировать на совместных заседаниях, проводимых по инициативе одной из сторон, о ближайших перспективах развития и итогах работы общества.

1.2. Работодатель обязуется:

1.2.1. Принимать необходимые меры к повышению эффективности производства продукции, оказания услуг, получению прибыли и обеспечению выполнения обязательств, установленных Коллективным договором.

1.2.2. Обеспечивать работников исправными средствами производства, необходимым сырьём, материалами и другими ресурсами.

1.2.3. Создавать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на снижение влияния вредных и опасных производственных факторов на здоровье работающих, улучшать условия труда и санитарно-бытовое обслуживание.

1.2.4. Выполнять природоохранные мероприятия, направленные на уменьшение воздействия на окружающую среду: сокращение выбросов и сбросов загрязняющих веществ, уменьшение количества отходов.

1.2.5. Создавать условия для профессионального роста, развития творческой инициативы работников.

1.2.6. Проводить рабочие собрания с целью информирования о производственно-экономической деятельности общества.

1.2.7. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учётом мнения ППО АО «Архангельский ЦБК» в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом.

1.2.8. При реализации стратегии развития предприятия в первоочередном порядке принимать меры возможного сохранения занятости работников.

1.3. Работники обязуются:

1.3.1. Работать добросовестно, выполнять производственные задания, соблюдать производственную и трудовую дисциплину, выполнять требования пожарной безопасности, охраны труда, содержать своё рабочее место, оборудование, приспособления в чистоте и порядке, бережно относиться к средствам производства, выполнять Правила внутреннего трудового распорядка (*Приложение №1*), соблюдать нормы поведения, уважать права друг друга.

1.3.2. Обеспечивать сохранность имущества, сохранение коммерческой тайны общества в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами, действующими в обществе.

1.3.3. Систематически совершенствовать свои знания по вопросам гражданской обороны, выполнять мероприятия в соответствии с планами предупреждения, ликвидации аварий и чрезвычайных ситуаций и планом гражданской обороны на военное время.

1.3.4. Вести технологические процессы в соответствии с требованиями действующей нормативной и технологической документации, соблюдать нормы и стандарты по охране окружающей среды.

1.3.5. Стремиться к совершенствованию своих знаний, квалификации, профессионального мастерства, ключевых компетенций, вносить свой личный вклад в дальнейшее развитие предприятия.

1.3.6. Не распространять в устной и письменной форме сведения, не соответствующие действительности, порочащие деловую репутацию предприятия и коллектив его работников, в том числе не публиковать в средствах массовой информации и не размещать в Интернете (комментарии и посты в социальных сетях, отзывы на сайтах, записи в блогах, форумах и т.п.).

1.4. Представитель работников - ППО АО «Архангельский ЦБК» обязуется:

1.4.1. Содействовать реализации стратегии развития АО «БЫТ».

1.4.2. Защищать права и интересы работников в области их социально-трудовых и экономических отношений. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем условий Коллективного договора, трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Принимать письменные обращения работников о разъяснении действующих на АО «БЫТ» локальных нормативных актов, нарушениях прав работников, недостатках в деятельности общества.

1.4.3. Содействовать снижению социальной напряжённости в трудовых коллективах, укреплению трудовой и производственной дисциплины, улучшению охраны труда и культуры производства.

1.4.4. В период действия настоящего Коллективного договора не выдвигать новых требований и воздерживаться от объявления забастовок при условии его выполнения.

1.4.5. Требовать от каждого работника добросовестного отношения к труду, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, требований по охране труда и пожарной безопасности.

1.4.6. Участвовать в разрешении конфликтов, возникающих между работодателем и работниками.

1.4.7. Бесплатно оказывать юридическую помощь работникам, представлять их интересы при рассмотрении трудовых споров.

2. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны исходят из того, что каждому работнику гарантируется выплата справедливой заработной платы за труд в соответствии с его квалификацией, трудоспособностью, количеством и качеством, условиями выполняемой работы и личным трудовым вкладом.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного на федеральном уровне, если в субъекте Федерации не утвержден на региональном уровне иной размер МРОТ.

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Оплату труда рабочих производить по утвержденным в Обществе окладам.

Для определения размера окладов, дифференцированных по видам работ, применять действующие межразрядные коэффициенты, отражающие различия по сложности и условиям труда каждой профессионально-квалификационной группы. Размеры межразрядных коэффициентов по состоянию на 01 января 2024 года являются неотъемлемой частью Коллективного договора (*Приложение №2*).

2.1.2. Тарификацию работ и присвоение разрядов работникам осуществлять в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС), Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, профессиональными стандартами.

2.1.3. Оплату труда руководителей, специалистов и служащих производить на основании должностных окладов в соответствии со штатным расписанием, утвержденным на АО «БЫТ», или трудовым договором, заключенным между работодателем и работником.

2.1.4. Положения об оплате труда, премировании, стимулирующих выплатах (доплатах и надбавках стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплатах), нормах труда и другие локальные нормативные акты устанавливать с учетом мнения ППО АО «Архангельский ЦБК».

2.1.5. Производить дифференцированную доплату работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в зависимости от класса условий труда на их рабочих местах, установленного по результатам специальной оценки условий труда в следующем размере:

Класс условий труда	3.1	3.2	3.3	3.4
% доплаты к окладу	4	6	8	12

Сохранять повышенную оплату труда, предоставляемую по состоянию на 1 января 2014 года работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда, при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения данной компенсационной меры.

Производить доплаты, устанавливать надбавки в соответствии с положениями, утвержденными в установленном порядке.

2.1.6. Производить оплату в повышенном размере за работу в ночное время:

- за работу в ночное время: с 22 до 6 часов - в размере 35 процентов от оклада за каждый час работы в ночное время;

- при многосменном режиме работы с продолжительностью смены более 8 часов в ночную смену - 35 процентов часовой от оклада за каждый час работы в ночное время с 22 до 6 часов.

2.1.7. Оплату труда за сверхурочную работу производить за первые два часа в полуторном размере, а за последующие часы - в двойном размере или, по желанию работника, предоставлять дополнительное время отдыха в размере времени, отработанного сверхурочно.

2.1.8. Оплату труда за работу в выходные и праздничные нерабочие дни производить в двойном размере или, по желанию работника, предоставлять другой день отдыха.

2.1.9. В случае привлечения работника, работающего по суммированному учету рабочего времени, в его выходной к работе в ночную смену с 20 до 8 часов (перед ночной сменой по графику), оплату за всю смену производить по правилам, установленным статьей 153 Трудового кодекса РФ.

2.1.10. Оплачивать время простоя:

- по вине работодателя в размере 2/3 средней заработной платы работника;
- по причинам, не зависящим от работодателя и работника, в размере 2/3 тарифной ставки (оклада).

2.1.11. Согласно ст.186 ТК РФ за работником сохраняется средний заработок за день сдачи крови, ее компонентов и предоставленный, в связи с этим день отдыха. Работникам, работающим по графикам с суммированным учетом рабочего времени с продолжительностью смены, превышающей 8 часов, за день сдачи крови и дополнительный день отдыха, размер среднего заработка определять исходя из количества рабочих часов в смене, но не более 12 часов.

2.1.12. Для исчисления средней заработной платы работника расчетным периодом считать 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

2.1.13. Расчетным периодом по заработной плате устанавливается месяц.

2.1.14. Заработная плата выплачивается два раза в месяц через банки, с которыми Обществом заключены договоры на перечисление заработной платы на банковские карты работников, или кассу АО «БЫТ».

- первая часть - 29 числа расчетного месяца;

- вторая часть - 14 числа месяца, следующего за расчетным.

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

Все доплаты, надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты производить во время выплаты второй части заработной платы.

2.1.15. За задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат по увольнению и (или) иных других выплат, причитающихся работнику, выплачивать денежную компенсацию в размере одной сто пятидесятой, действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации, от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня, после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

2.1.16. Ежегодно обеспечивать повышение уровня реального содержания заработной платы работникам Общества на основании статьи 134 Трудового кодекса РФ, включая индексацию заработной платы, в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги по Архангельской области на основании данных Госкомстата.

В случае ухудшения условий финансово-экономической деятельности работодателя по причинам, не зависящих от его действий, по требованию последнего в недельный срок стороны настоящего Коллективного договора могут приостановить действие данного пункта до стабилизации финансового положения организации. В этом случае составляется и подписывается дополнительное соглашение к Коллективному договору.

2.1.17. Выплачивать вознаграждение по итогам работы за год согласно Положению в пределах суммы, предусмотренной в бюджетном плане по решению общего собрания акционеров.

2.1.18. Размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы работников, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается Правительством РФ.

Работникам, поступающим на работу на предприятие, выплачивается процентная надбавка к заработной плате в полном размере 50 % с первого дня работы независимо от возраста и срока проживания в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяются ко всем выплатам, относящимся к заработной плате.

В случае внесения изменений в законодательство РФ, исключаящих и (или) снижающих размер районных коэффициентов и процентных надбавок, существующих на момент таких изменений, уровень заработной платы работников подлежит сохранению с соответствующим повышением должностных окладов, тарифных ставок.

3. ОХРАНА ТРУДА

Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета сохранения жизни и здоровья работников общества.

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Разрабатывать меры, направленные на создание безопасных условий труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, специальной оценки условий труда, оценки уровня профессионального риска, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

3.1.2. Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

3.1.3. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

3.1.4. Приостанавливать 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.

3.1.5. Проводить на рабочих местах специальную оценку условий труда с последующим ознакомлением работников с результатами её проведения.

3.1.6. Приостанавливать работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

3.1.7. Информировать 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.

3.1.8. Своевременно приобретать и выдавать за счет собственных средств специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и дерматологические средства, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании, согласно утвержденным нормам, согласованным с ППО АО «Архангельский ЦБК».

3.1.9. Обеспечивать специально оборудованными помещениями (раздевалками) для хранения работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств

индивидуальной защиты. Производить стирку, химчистку, ремонт выдаваемой работникам спецодежды.

3.1.10. Проводить обучение работников 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.

3.1.11. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам 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.

3.1.12. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения профсоюзного комитета, с учетом требований нормативных документов по охране труда.

3.1.13. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) на основании утвержденного ежегодного плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда, согласованного с профсоюзным комитетом.

3.1.14. Выполнять мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе в соответствии с Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков и действующих на предприятии положений.

3.1.15. Выдавать бесплатно молоко или другие равноценные продукты работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, в соответствии с требованиями, установленными нормативными документами и разработанным «Перечнем работ, профессий и должностей, имеющих право на бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов» (*Приложение №3*).

Выдача молока может быть заменена компенсационной выплатой в сумме, эквивалентной стоимости молока, по письменному заявлению работника.

Размер компенсационной выплаты за молоко устанавливается работодателем на квартал по согласованию с профсоюзным комитетом в срок до 10 числа первого месяца квартала. Размер денежной компенсации определяется по средней стоимости молока за 0,5 литра жирностью 2,5% в розничной торговле города Новодвинска.

Не допускается замена выдачи молока компенсационной выплатой, если по результатам специальной оценки условий труда выдача молока или других равноценных пищевых продуктов не установлена.

3.2. Работники обязуются:

3.2.1. Соблюдать требования охраны труда, пожарной безопасности.

3.2.2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию.

3.2.3. Следить за исправностью используемого оборудования, инструментов и приспособлений в пределах выполнения своей трудовой функции.

3.2.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты. Своевременно сдавать спецодежду в стирку, чистку и ремонт, а также обеспечить сдачу в утиль использованной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Предъявлять средства индивидуальной защиты для замены в случае их преждевременного износа.

Хранить специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты в специально оборудованных помещениях (раздевалках).

3.2.5. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

3.2.6. 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 и проверку знания требований охраны труда.

3.2.7. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования, инструментов и приспособлений, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения.

3.2.8. 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.

3.3. ППО АО «Архангельский ЦБК» обязуется:

3.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда.

3.3.2. Принимать участие и представлять интересы работников в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве.

3.3.3. Осуществлять, в том числе через уполномоченных (доверенных лиц) ППО АО «Архангельский ЦБК» по охране труда, проверку состояния условий охраны труда, применение специальной одежды и специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

3.3.4. Принимать участие в разработке нормативных документов по охране труда.

3.3.5. Предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью людей.

3.4. Стороны договорились:

Вносить в действующий Коллективный договор изменения и дополнения, связанные с установлением (снятием) компенсаций за особые условия труда (на тяжелых работах, работах с вредными или опасными условиями труда) на основании требований нормативных документов и результатов специальной оценки по условиям труда, с последующим внесением изменений и дополнений в трудовой договор работника.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Определять продолжительность ежедневной работы, время ее начала и окончания, перерыва для отдыха и питания графиками сменности и Правилами внутреннего трудового распорядка, согласованными с ППО «Архангельский ЦБК», с соблюдением установленной нормальной продолжительности рабочей недели - 40 часов и сокращенной рабочей недели - 36 часов.

Установить сокращённую продолжительность рабочего времени:

- женщинам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Установить на непрерывно действующем производстве для сменного персонала суммированный учёт рабочего времени за месяц.

4.1.2. Предоставлять возможность отдыха и приёма пищи в течение рабочего времени на тех работах, где по условиям производства перерыв для отдыха и питания установить нельзя.

4.1.3. Предоставлять всем работникам основной ежегодный отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Кроме основного отпуска предоставлять дополнительный:

- 16 календарных дней - в соответствии с Трудовым кодексом за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

- работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, в зависимости от класса условий труда на их рабочих местах, установленного по результатам специальной оценки условий труда, продолжительностью:

Класс условий труда	3.2	3.3	3.4
Продолжительность дополнительного отпуска	7	14	18

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в данных условиях время.

Сохранять размеры дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых по состоянию на 1 января 2014 года работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда, при условии сохранения на рабочем месте соответствующих условий труда, явившихся основанием для назначения данной компенсационной меры (*Приложение №4*).

4.1.4. Предоставлять ежегодные отпуска в соответствии с утверждёнными графиками, согласованными с профсоюзным комитетом, в летний и зимний периоды; границами летнего времени считать период с 15 мая по 15 сентября.

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по желанию работников в удобное для них время следующим категориям:

- ✓ женщинам - непосредственно перед уходом в отпуск по беременности и родам или сразу после него;
- ✓ работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- ✓ работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3-х месяцев;
- ✓ мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;
- ✓ работникам-совместителям на период ежегодного оплачиваемого отпуска по основному месту работы;
- ✓ одному из родителей (опекунов, попечителей), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- ✓ родителям трех и более детей до 18 лет, младшему из которых меньше 14 лет;
- ✓ донорам крови и ее компонентов, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России»;
- ✓ женам (мужьям) военнослужащих — на период отпуска второго супруга;
- ✓ ветеранам боевых действий;
- ✓ гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС.

4.1.5. Предоставлять краткосрочные отпуска с сохранением заработной платы в связи со смертью близкого родственника (мужа, жены, брата, сестры, детей, родителей своих и жены (мужа), опекуна (попечителя)) продолжительностью 3 рабочих дня. Отпуск может быть использован в течение 40 календарных дней с даты смерти.

4.1.6. Работникам, обучающимся в средних и высших учебных заведениях без отрыва от производства, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

4.1.7. Для прохождения диспансеризации в порядке, установленном законодательством, по письменному заявлению работника и согласованию с руководителем:

- освобождать от работы работников на один рабочий день один раз в три года с сохранением за работником места работы (должности) и среднего заработка;

- освобождать от работы работников, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работников, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, на два рабочих дня один раз в год с сохранением за работником работы (должности) и среднего заработка.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ПООЩРЕНИЯ

5.1. Оплачивать один раз в 2 года проезд к месту проведения отпуска и обратно в пределах РФ любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси и грузового транспорта), работникам общества и их детям, в соответствии с утвержденным Положением по АО «БЫТ» (*Приложение №5*). Применительно к данному пункту к детям работника (в том числе, если работник является усыновителем, опекуном, попечителем), относятся дети в возрасте до 18 лет включительно, а также дети в возрасте до 24 лет включительно, учащиеся по очной форме обучения, при условии нахождения учебного заведения в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.1.1. При самостоятельном следовании детей работника, к месту отдыха и обратно, расходы на их проезд возмещаются работнику независимо от времени и места использования отпуска самого работника (кроме случаев оплаты проезда на личном транспорте).

5.1.2. В случае если работник не воспользовался льготой по оплате проезда к месту отдыха, взамен он имеет право на получение один раз в два года материальной помощи в размере 5 000 руб.

5.2. Поощрять и вручать знаки поощрения работникам, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, за высокие производственные показатели, за внесенный вклад в развитие и достижения Общества, образцовое руководство участком подразделения, долголетнюю и безупречную работу в соответствии с Положением о поощрении работников АО «БЫТ» (*Приложение №6*).

5.2.1. Присваивать звание «Почетный работник АО «Архангельский ЦБК» работникам общества, внесшим особый личный вклад в развитие производства, и выплачивать единовременное вознаграждение в размере 20 000 рублей.

Работникам, удостоенным звания «Почетный работник АО «Архангельский ЦБК», один раз в два года выделять путевку в санаторий-профилакторий «Жемчужина Севера» бесплатно.

5.2.2. Присваивать звание «Ветеран АО «Архангельский ЦБК».

Работникам, удостоенным звания «Ветеран АО «Архангельский ЦБК», выплачивается единовременное вознаграждение в размере 7 000 рублей.

5.2.3. Заносить на Доску почета АО «Архангельский ЦБК» передовиков производства ко дню образования комбината и выплачивать им единовременное вознаграждение в размере 10 000 рублей.

5.2.4. Работникам, награжденным Почетной грамотой, выплачивается единовременное вознаграждение в размере – 5 000 рублей, Благодарственным письмом – 3 000 рублей.

5.2.5. Вручать приветственный адрес и единовременное вознаграждение за многолетний и добросовестный труд работникам при непрерывном стаже работы в подразделениях АО «БЫТ» не менее 5 лет при достижении ими возраста:

50 и 55 лет в размере 10 000 рублей, 60 лет в размере 15 000 рублей, 65 лет и более через каждые 5 лет в размере 20 000 рублей.

Порядок исчисления непрерывного стажа работы определяется Инструкцией «Исчисление непрерывного стажа работы на АО «БЫТ» (*Приложение №7*).

5.3. За особые трудовые заслуги представлять, по согласованию с ППО АО «Архангельский ЦБК», кандидатуры работников Общества к награждению государственными наградами, почетными грамотами, нагрудными знаками и к присвоению почетных званий в органы государственной власти федерального, регионального и муниципального уровней.

5.4. Оказывать материальную помощь:

5.4.1. В случае смерти работника Общества, его близких родственников (мужа, жены, детей, родителей своих или супруга (-и), опекунов (попечителей), брата (сестры)), бывшего работника Общества, имеющего статус пенсионера, в соответствии с Положением о статусе пенсионера АО «БЫТ» (далее – пенсионер Общества) (*Приложение №8*), по личному заявлению одного из членов семьи в размере 10 000 рублей, при предъявлении документов, подтверждающих родство и свидетельства о смерти в подлиннике с последующей в нем отметкой о выданной сумме в течение одного года со дня смерти.

В случае смерти работника или пенсионера общества, не имеющего родственников, материальная помощь оказывается лицу, взявшему на себя расходы по похоронам.

5.4.2. Многодетным семьям (трое и более детей в возрасте до 18 лет) – в размере 12 000 рублей один раз в год.

5.4.3. Одному из родителей (усыновителю) при рождении (усыновлении, удочерении) ребенка, выплачивать 9 000 рублей, в течение первого года после рождения (усыновления, удочерения), на основании копии свидетельства о рождении (усыновлении) ребенка.

5.4.4. Неработающим пенсионерам Общества к юбилейным датам, начиная с 50 лет и т.д. – через пять лет – в размере 3 000 рублей в течение одного года от юбилейной даты.

5.4.5. Работнику Общества с установленной группой инвалидности к международному Дню инвалидов (03 декабря) в размере 3 000 рублей.

5.5. При необходимости проведения платной операции (включая первичный осмотр врача) или обследования, связанного с заболеванием, работнику Общества или его детям в возрасте по 18 лет включительно, находящимся на иждивении, компенсировать произведенные расходы в размере 50% (за исключением случаев, когда операция проводилась в рамках ДМС).

Выплата производится по личному заявлению работника на основании копии направления лечебного учреждения или договора на оказание медицинских услуг и копии платежных документов (чеков, квитанций об оплате) в течение одного года со дня оказания услуг. Косметические, косметологические и стоматологические услуги и операции оплате не подлежат.

5.6. Компенсировать работникам и членам их семей расходы, связанные с переездом к новому постоянному месту жительства в другую местность, в соответствии с Положением (*Приложение № 9*).

5.7. На работающих по совместительству социальные гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством для лиц, совмещающих работу с обучением, а также для работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не распространяются.

6. СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА

6.1. Работодатель обязуется обеспечивать финансирование расходов (в пределах сумм, предусмотренных в бюджетном плане):

6.1.1. на приобретение новогодних подарков для детей работников в возрасте от 1 года до 15 лет включительно;

6.1.2. на отдых и оздоровление детей в период летних каникул с обеспечением трансфера, питания и сопровождения детей в пути к месту отдыха за счет средств Общества и средств областного и муниципального бюджетов;

6.1.3. на оказание медицинской помощи и реабилитационно-восстановительное лечение за счет средств добровольного медицинского страхования, на санаторно-профилактическое лечение работников в санатории – профилактории «Жемчужина Севера» за счет средств Общества в пределах сумм, предусмотренных в бюджетном плане.

6.1.4. выделять для неработающих пенсионеров 10 льготных путевок в санаторий-профилакторий «Жемчужина Севера» в год (заезд – 14 дней).

6.2. Выделять для обеспечения работы Совета Ветеранов АО «Архангельский ЦБК» в соответствии с Положением о Совете ветеранов АО «Архангельский ЦБК» денежные средства на целевые нужды по согласованным сметам расходов, предусмотренные бюджетом предприятия.

6.3. ППО АО «Архангельский ЦБК» обязуется:

6.3.1. Производить для членов профсоюза компенсацию родительского взноса за путевки в детские оздоровительные центры, лагеря труда и отдыха, спортивные и профильные лагеря, за путевки в санаторий-профилакторий.

7. ОТНОШЕНИЯ С ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

7.1. Работодатель признает:

7.1.1. ППО АО «Архангельский ЦБК» независима в своей деятельности от хозяйственных органов, политических и других общественных организаций и движений, им не подотчетна и не подконтрольна.

Свою деятельность осуществляет в рамках законодательства РФ, Устава профсоюза и настоящего договора.

7.1.2. Профсоюзный комитет заслушивает доклады руководителя АО «БЫТ» о выполнении обязательств по договору, мероприятий по организации и улучшению условий труда, бытового и культурного обслуживания работников и требует устранения выявленных недостатков.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Предоставлять ППО АО «Архангельский ЦБК» в бесплатное пользование помещения, мебель, средства связи и печатания и тиражирования, обслуживание оргтехники, необходимых для работы ППО АО «Архангельский ЦБК», и (по заявкам) услуги транспорта.

Предоставлять ППО АО «Архангельский ЦБК» возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

7.2.2. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность ППО АО «Архангельский ЦБК».

7.2.3. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами ППО АО «Архангельский ЦБК», а также не являющихся членами ППО АО «Архангельский ЦБК», ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзного комитета и обкома профсоюза работников лесных отраслей членские взносы (денежные средства) в размере 1 процента из заработной платы работников одновременно с ее выплатой.

7.2.4. Освобождать от основной работы членов профсоюзных органов, не освобожденных от нее, с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегатов съезда, Пленумов, конференций, созываемых профсоюзами, в заседаниях профсоюзного комитета (президиума), форумов, краткосрочной профсоюзной учебы согласно программе обучения, а также для участия в работе выборных органов и в награждениях к праздникам, но не более чем на 10 дней в году. Освобождение производится приказом генерального директора.

7.2.5. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Рослеспрофсоюза, работодатель в праве ежемесячно перечислять на счет ППО АО

«Архангельский ЦБК» удержанные из заработной платы работников денежные средства в счет погашения задолженности работника по выплате из кассы взаимопомощи ППО АО «Архангельский ЦБК». В случае возникновения разногласий ППО АО «Архангельский ЦБК» с работником (членом профсоюза) по заявлению одной из сторон, предоставленному в бухгалтерию АО «БЫТ», работодатель прекращает удержания и перечисления из заработной платы работников.

7.3. Работники, не являющиеся членами ППО АО «Архангельский ЦБК» вправе:

7.3.1. Направить работодателю в течение срока действия настоящего Коллективного договора письменное заявление о ежемесячном удержании из их заработной платы денежных средств в размере одного процента и перечислении их на счёт профсоюзной организации.

В целях ведения учёта, осуществления функций представительства и защиты, осуществления контроля за перечислением денежных средств копию заявления об их удержании направлять в ППО АО «Архангельский ЦБК».

8. СОКРАЩЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

8.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, в письменной форме сообщать об этом ППО АО «Архангельский ЦБК» не позднее чем за 2 (два) месяца, до начала расторжения с работниками трудовых договоров, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за 3 (три) месяца, до начала проведения соответствующих мероприятий.

8.2. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников преимущественное право оставления на работе при равной производительности труда и квалификации предоставлять работникам, в соответствии со статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации. Преимущественным правом оставления на работе, при равной производительности труда и квалификации, также пользуются работники предпенсионного возраста – не более чем за 2 (два) года до наступления права выхода работника на пенсию.

8.3. В период проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников, предоставлять, по письменному заявлению работника, для поиска новой работы ежегодный оплачиваемый отпуск (при наличии неиспользованного) или отпуск без сохранения заработной платы, в количестве 5 календарных дней.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий Коллективный договор заключен на 2018-2020 годы, и в связи с продлением Сторонами срока его действия на период 2021-2023 годы и на период 2024-2026 годы, действует по 31 декабря 2026 года включительно.

В редакцию настоящего Коллективного договора включены изменения согласно заключенных Соглашений с 2018 по 2023 годы.

9.2. Коллективный договор действует в случае реорганизации общества в форме слияния, присоединения, преобразования.

Общество обязуется сохранить в течение года льготы и компенсации, предусмотренные настоящим Коллективным договором, для лиц, уволенных по переводу (пункт 5 статьи 77 Трудового кодекса) на вновь созданные акционерным обществом «БЫТ» акционерные общества или общества с ограниченной ответственностью. Один год исчисляется с момента регистрации нового акционерного общества или общества с ограниченной ответственностью.

9.3. Изменение и дополнение Коллективного договора в течение срока его действия производится только по взаимному соглашению сторон. Право вносить изменения и дополнения в Коллективный договор от имени работников предоставляется ППО АО «Архангельский ЦБК».

9.4. Коллективный договор и Правила внутреннего трудового распорядка для работников АО «БЫТ» вывешиваются на информационных стендах в каждом структурном подразделении.

9.5. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, которые ежегодно отчитываются о его выполнении путем публикации отчета в газете «Бумажник», не позднее 1 июня.

**Генеральный директор
АО «БЫТ»**

И.С. Фролова

**Председатель ППО
АО «Архангельский ЦБК»**

А.П. Носова

**Согласовано:
Генеральный директор
АО «Архангельский ЦБК»**

Д.И. Зылев